

**T.C.**  
**GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖĞRETMENLERİN GİRİŞİMCİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN**  
**KARİYER UYUM YETENEĞİNE VE KARİYER, YAŞAM, İŞ**  
**MEMNUNİYETİNE ETKİSİ**

**Candan DEMİR**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**GEBZE**

**2022**

**T.C.**  
**GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖĞRETMENLERİN GİRİŞİMCİ KİŞİLİK**  
**ÖZELLİKLERİNİN KARIYER UYUM**  
**YETENEĞİNE VE KARIYER, YAŞAM, İŞ**  
**MEMNUNİYETİNE ETKİSİ**

**Candan DEMİR**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**

Tez Danışmanı  
Doç. Dr. Ercan ERGÜN

**GEBZE**

**2022**

|                                  |                                      |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| <b>GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ</b> | <b>YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU</b> |
|----------------------------------|--------------------------------------|

GTÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 10/ 02/ 2022 tarih ve 2022/ 06-09 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 21/02/2022 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Candan DEMİR'in tez çalışması İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

### **JÜRİ**

ÜYE

(TEZ DANIŞMANI) : Doç. Dr. Ercan ERGÜN

ÜYE

: Doç. Dr. Meral ELÇİ

ÜYE

: Dr. Öğr. Üyesi Mürşide ÖZGELDİ

### **ONAY**

Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun  
...../...../..... tarih ve ...../..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

## ÖZET

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin sahip olduğu girişimci kişilik özelliklerinin (kendine güven, yenilikçilik, başarıma ihtiyacı duyma, iç kontrol odağı, risk alma eğilimi, belirsizliğe karşı düşük tolerans) kariyer uyum yeteneği (kaygı, kontrol, merak, güven) ve kariyer, yaşam, iş memnuniyeti üzerindeki etkisi ile kariyer uyum yeteneğinin kariyer, yaşam ve iş memnuniyeti üzerindeki etkisini araştırmaktır.

Çalışmada, veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette öğretmenlerin demografik bilgileriyle birlikte Girişimci Kişilik Özellikleri ölçeği (Koh, 1996; Nasip et al., 2017), Kariyer Uyum Yeteneği ölçeği (Kanten, 2012) ve Kariyer, Yaşam ve İş Memnuniyeti ölçeği (Abubakar, 2019) yer almıştır. Araştırma konusu kapsamında 173 anket ile elde edilen verilerin analizi yapılmıştır. Anket çalışması 2021 yılında İstanbul / Anadolu yakası Pendik, Kartal ve Tuzla ilçelerindeki devlet okullarında çalışmakta olan farklı branşlarda öğretmenlere uygulanmıştır.

Araştırma neticesinde, kendine güven, başarıma ihtiyacı ve belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutlarının kariyer ve iş memnuniyeti; kendine güven ve başarıma ihtiyacı boyutlarının ise yaşam memnuniyeti üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca, kendine güven ve iç kontrol odağı boyutlarının kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güveni; başarıma ihtiyacı boyutunun kariyer merakı ve risk alma eğilimi boyutunun ise kariyer kaygısı üzerinde anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ek olarak, kariyer kontrol boyutunun kariyer, yaşam ve iş memnuniyeti; kariyer merakı boyutunun ise iş memnuniyeti üzerindeki etkisi belirlenmiştir. Son olarak, kendine güven boyutunun kariyer, yaşam ve iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolünün tam aracı değişken olduğu; kendine güven boyutunun iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakının tam aracı değişken olduğu ve başarıma ihtiyacı boyutunun iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakının kısmi aracı değişken olduğu sonucu elde edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Girişimci Kişilik Özellikleri, Kariyer Uyum Yeteneği, Kariyer Memnuniyeti, Yaşam Memnuniyeti, İş Memnuniyeti.

## SUMMARY

The aim of this research is to investigate the effect of teachers' entrepreneurial personality traits (self-confidence, innovativeness, need for achievement, internal locus of control, risk-taking propensity, low tolerance for ambiguity) on their career adaptability (concern, control, curiosity, confidence) and career, life, job satisfaction; also, to investigate the effect of career adaptability on career, life and job satisfaction.

Questionnaire method was used as data collection technique in the study. The questionnaire included the Entrepreneurial Personality Traits Scale (Koh, 1996; Nasip et al., 2017), the Career Adaptability Scale (Kanten, 2012) and the Career, Life and Job Satisfaction Scale (Abubakar, 2019) along with the demographic information of the teachers. Within the scope of the research the data obtained through 173 questionnaires were analyzed. The survey was applied to teachers working in different branches in public schools in Pendik, Kartal and Tuzla districts on the Anatolian side of Istanbul in 2021.

As a result of the research, the effects of self-confidence, need for achievement, low tolerance for ambiguity on career and job satisfaction; self-confidence and need for achievement on life satisfaction were found to be significant. In addition, it has been concluded that self confidence and internal locus of control have significant effect on career control, career curiosity and career confidence; need for achievement has effect on career curiosity; risk-taking propensity has effect on career anxiety. Add to this, the effect of career control on career, life and job satisfaction; the effect of career curiosity on job satisfaction were determined. Finally, career control is the full mediation for the effect of self confidence on career, life and job satisfaction; career curiosity is the full mediation for the effect of self confidence on job satisfaction and career curiosity is a partial mediation for the effect of need for achievement on job satisfaction.

**Key Words:** Entrepreneurial Personality Traits, Career Adaptability, Career Satisfaction, Life Satisfaction, Job Satisfaction.

## TEŞEKKÜR

Tezimi hazırlarken desteğini ve yardımını esirgemeyen, bu alandaki tecrübesini paylaşan değerli hocam Doç. Dr. Ercan ERGÜN'e gösterdiği sabır, anlayış ve destek için çok teşekkür ederim.

Ve canım oğlum Atlas, 2018 Eylül ayından bu yana benim en güçlü motivasyon kaynağım ve hep yanımda olduğun için sana çok teşekkür ederim.



# İÇİNDEKİLER

|                                           |             |
|-------------------------------------------|-------------|
| <b>ÖZET</b>                               | <b>v</b>    |
| <b>SUMMARY</b>                            | <b>vi</b>   |
| <b>TEŞEKKÜR</b>                           | <b>vii</b>  |
| <b>İÇİNDEKİLER</b>                        | <b>viii</b> |
| <b>SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ</b>     | <b>x</b>    |
| <b>ŞEKİLLER DİZİNİ</b>                    |             |
| Error! Bookmark not defined.              |             |
| <b>TABLolar DİZİNİ</b>                    | <b>xii</b>  |
| <b>1. GİRİŞ</b>                           | <b>1</b>    |
| <b>2. GİRİŞİMCİLİKLE İLGİLİ KAVRAMLAR</b> | <b>5</b>    |
| 2.1. Girişimci                            | 5           |
| 2.2. Girişimcilik                         | 9           |
| 2.3. Girişimci Kişilik Özellikleri        | 11          |
| 2.3.1. Kendine Güven                      | 12          |
| 2.3.2. Başarma İhtiyacı Duyma             | 12          |
| 2.3.3. İç Kontrol Odağı                   | 14          |
| 2.3.4. Risk Alma Eğilimi                  | 15          |
| 2.3.5. Belirsizliğe Karşı Tolerans        | 17          |
| 2.3.6. Yenilikçilik                       | 17          |
| <b>3. KARIYER UYUM YETENEĞİ</b>           | <b>19</b>   |
| 3.1. Kariyer Kaygısı / İlgisi             | 20          |
| 3.2. Kariyer Kontrolü                     | 21          |
| 3.3. Kariyer Merakı                       | 22          |
| 3.4. Kariyer Güveni                       | 22          |
| <b>4.KARIYER, YAŞAM ve İŞ MEMNUNİYETİ</b> | <b>24</b>   |
| 4.1. Kariyer Memnuniyeti                  | 24          |
| 4.2. Yaşam Memnuniyeti                    | 25          |
| 4.3. İş Memnuniyeti                       | 27          |

|                                                                      |           |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>5. KAVRAMSAL MODEL VE HİPOTEZLER</b>                              | <b>29</b> |
| 5.1. Girişimci Kişilik Özelliklerinin Kariyer Memnuniyetine Etkisi   | 30        |
| 5.2. Girişimci Kişilik Özelliklerinin Yaşam Memnuniyetine Etkisi     | 31        |
| 5.3. Girişimci Kişilik Özelliklerinin İş Memnuniyetine Etkisi        | 32        |
| 5.4. Girişimci Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisi | 33        |
| 5.5. Kariyer Uyum Yeteneğinin Kariyer Memnuniyetine Etkisi           | 34        |
| 5.6. Kariyer Uyum Yeteneğinin Yaşam Memnuniyetine Etkisi             | 35        |
| 5.7. Kariyer Uyum Yeteneğinin İş Memnuniyetine Etkisi                | 37        |
| <b>6. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ</b>                                  | <b>39</b> |
| 6.1. Araştırmanın Amacı                                              | 39        |
| 6.2. Araştırmanın Yöntemi                                            | 39        |
| 6.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler                                 | 39        |
| 6.4. Araştırmanın Modeli                                             | 41        |
| 6.5. Araştırmanın Hipotezleri                                        | 41        |
| 6.6. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Kısıtları                     | 49        |
| 6.7. Verilerin Analizi                                               | 49        |
| <b>7. BULGULAR</b>                                                   | <b>51</b> |
| 7.1. Örneklem Grubuna Ait Demografik Bulgular                        | 51        |
| 7.2. Faktör Analizine Ait Bulgular                                   | 53        |
| 7.3. Güvenirlilik Analizine Ait Bulgular                             | 56        |
| 7.4. Korelasyon Analizine Ait Bulgular                               | 57        |
| <b>8. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER</b>                                | <b>71</b> |
| <b>KAYNAKLAR</b>                                                     | <b>77</b> |
| <b>ÖZGEÇMİŞ</b>                                                      | <b>88</b> |
| <b>EKLER</b>                                                         |           |
| Error! Bookmark not defined.                                         |           |

## SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

### Simgeler ve Açıklamalar

### Kısaltmalar

|     |                                 |
|-----|---------------------------------|
| KUY | : Kariyer Uyum Yeteneği         |
| GKÖ | : Girişimci Kişilik Özellikleri |
| KM  | : Kariyer Memnuniyeti           |
| YM  | : Yaşam Memnuniyeti             |
| İM  | : İş Memnuniyeti                |
| vd  | : ve diğerleri                  |
| vs  | : vesaire                       |
| vb  | : ve benzeri                    |
| EQ  | : Duygusal Zekâ                 |

# ŞEKİLLER DİZİNİ

| <b><u>Sekil No:</u></b>                                | <b><u>Sayfa</u></b> |
|--------------------------------------------------------|---------------------|
| 4. 1: İş Tatmini ve Memnuniyetsizliğin Belirleyicileri | 29                  |
| 6. 1: Araştırma Modeli                                 | 41                  |
| 7. 1: Aracı Değişken Analizleri İşlem Basamakları      | 66                  |



## TABLÖLAR DİZİNİ

| <b><u>Tablo No:</u></b>                                                                                                                                                 | <b><u>Sayfa</u></b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 2. 1: Girişimci Kavramının Tanımları ve Temel Özellikleri                                                                                                               | 5                   |
| 4. 1: İş Memnuniyeti Faktörleri                                                                                                                                         | 28                  |
| 7. 1: Örneklem Grubunun Cinsiyet Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdelere                                                                                             | 53                  |
| 7. 2: Örneklem Grubunun Medeni Durum Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdelere                                                                                         | 51                  |
| 7. 3: Örneklem Grubunun Eğitim Durumu Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdelere                                                                                        | 51                  |
| 7. 4: Örneklem Grubunun Yaş Grubu Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdelere                                                                                            | 54                  |
| 7. 5: Örneklem Grubunun Kıdem Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdelere                                                                                                | 52                  |
| 7. 6: Girişimci Kişilik Özelliklerine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi                                                                                                 | 53                  |
| 7. 7: Kariyer Uyum Yeteneğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi                                                                                                         | 54                  |
| 7. 8: Kariyer, Yaşam, İş Memnuniyetine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi                                                                                                | 55                  |
| 7. 9: Ölçme Araçlarının Cronbach's $\alpha$ Güvenirlik Katsayıları                                                                                                      | 56                  |
| 7. 10: Girişimci Kişilik Özellikleri, Kariyer Uyum Yeteneğine ve Kariyer, Yaşam, İş, Memnuniyeti Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi                             | 60                  |
| 7. 11: Girişimci Kişilik Özelliklerinin Kariyer, Yaşam, İş Memnuniyeti Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi                                                        | 62                  |
| 7. 12: Girişimci Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi                                                                 | 63                  |
| 7. 13: Kariyer Uyum Yeteneklerinin Kariyer, Yaşam, İş Memnuniyeti Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi                                                             | 65                  |
| 7. 14: Girişimci Kişilik Özelliklerinin Kariyer, Yaşam, İş Memnuniyeti Üzerindeki Etkisinde Kariyer Kontrolü ve Kariyer Merakının Aracılık Rolüne Ait Regresyon Analizi | 67                  |

# 1. GİRİŞ

Girişimcilik, dünden bugüne sosyal, psikoloji, ekonomi ve teknoloji alanlarındaki değişimlerden ve zaman içerisindeki gelişimlerden etkilenmiş doğal bir dinamizmdir. Bu hareketlilikten dolayı girişimciliğin tanımı tek değildir (Dahleez and Migdad, 2013). Değişim ve yeniliğin bireyler üzerindeki etkisi ile farklı meslek gruplarında var olmaya devam etmektedir. Yaşam kalitesinin varlığının önem kazandığı günümüz şartlarında yenilik ve yaratıcılık kavramlarını içeren girişimcilik kavramı karşımıza oldukça fazla çıkmaktadır. Bireyin tek başına ya da bir şirkette takım çalışması halindeyken gerekli riski alabilmesi, fırsatlardan fayda sağlayabilmesi, toplum içindeki değişime uyum sağlayabilmesi gibi birçok anlama gelir (Gedeon, 2010; McKenzie et al., 2007; Voda and Florea, 2019).

Girişimci, birçok kişinin görmediği fırsatları görebilen bireydir. Bu kişiler yenilikleri ve değişimleri başlatan olmakla beraber, bunların devamlılığının sağlanmasında karar verici ve uygulayıcı olurlar. Bu tür davranışlar sergilemelerinde almış oldukları eğitim, ait oldukları sosyal ve ekonomik toplumun yanı sıra bireysel özellikleri ve davranışları etkili olmuştur. Girişimciler genellikle sorumluluk ve risk alan, başarıya isteği güçlü, fırsatları ve geleceği sezebilen, değişiklikleri benimseyebilen ve şartlara adapte olabilen bireyler olduklarından çalıştıkları kurumların başarılı performans göstermesine katkı sağlarlar (Dağlı ve Gürpınar, 2019; Kaur and Bains, 2013). Girişimci kişi çevresindeki ihtiyaçları belirleyen ve bu ihtiyaçlar doğrultusunda eksiklikleri gidermek için çalışan, üretici, yaratıcı ve risk almayı seven kişidir (Müftüoğlu, 2000).

Literatür çalışmalarında girişimci profili için henüz mükemmel bir girişimci tanımı yapılmamıştır. Fakat, girişimcilerin kişilikleri analiz edilirken bazı özellikler belirgin bir şekilde ortaya çıkmıştır. Literatürde özellikle dikkat çeken girişimci kişilik özellikleri şu şekildedir: kendine güven, yenilikçilik, başarıya ihtiyacı duyma, iç kontrol odağı, risk alma eğilimi, belirsizliğe karşı tolerans (Koh, 1996).

Girişimci kişilik özelliklerine sahip bireylerin ülkelerin ekonomilerine önemli katkıları olmaktadır. Son zamanlarda yapılan çalışmalarda bu kişilik özelliklerinin ekonomik alanlardan farklı olarak öğretmenlik mesleği için de önem kazanmaya başladığı belirtilmektedir (Yazıcı vd., 2016; Tabak ve Erkuş, 2008). Öte yandan Basım vd., (2008) kamu sektöründe çalışan öğretmenlere uygulanan performans değerlendirme ve ödül sistemlerinin, çalışanların yenilikçi olma ve risk alma gibi

girişimci özelliklerini desteklemekte olduğunu belirtmektedirler. Özellikle bu iki girişimcilik özelliğine (yenilikçilik ve risk alma eğilimi) sahip olmak öğretmenleri meslek hayatı süresince araştırmaya, yenilikçi davranmaya, gerekli durumlarda risk almaya ve aynı zamanda öğrencilerine de yenilikçi ve yaratıcı düşünme konusunda yönlendirme yapmaya teşvik eder (Van Dam et al., 2010). Diğer taraftan literatürde girişimci kişilik özelliklerinden iç kontrol odağına sahip ve belirsizliğe toleransı yüksek olan bireylerin daha fazla iş memnuniyetine sahip oldukları ve bu özelliklerin çalışanların kariyerlerine birçok katkı sağlayarak kariyer memnuniyetleri artırdığı belirtilmektedir (Solmuş, 2004; Bell and Staw, 1989).

Günümüzde işletmeler ve çalışanlar, değişen koşullar karşısında yeni bir iş yaşamına ayak uydurmaya çalışmaktadırlar. Bu yeni iş yaşamında, işletmeler ve çalışanlar için en önemli ortak alanlardan biri de kariyer kavramıdır (Panetta, 2021; Brown, 2021). Kariyer;  alışma yaşamı boyunca yapılan işler, bu işlerdeki ilerlemeler ve elde edilen deneyimler ile kararlı, öngörülebilir ve hiyerarşik yollar olarak tanımlanmanın ötesinde artık kaotik, güvencesiz ve sınırsız olarak tanımlanan bir kavramdır (Furness, 2020; Haynie et al., 2020). İnsan hayatının büyük bölümünün iş yaşamında geçtiği düşünülürse kariyer hem iş hem de sosyal yaşantımızı etkilemektedir. Bireyin kariyerini nasıl yapılandırdığı ise kariyer uyum yeteneği ile açıklanmaktadır (Rivera et al., 2021; Bacanlı ve Sarsıkoğlu, 2021).

Savickas (2005)  alışanların kariyerlerini yapılandırırken kariyer uyum yeteneklerinin etkili olacağını belirtmektedir. Kariyer uyum yeteneği bireylerin gelecekte kariyerlerinde karşılarına çıkabilecek beklenmedik durumlarla başa çıkabilme becerisidir. Aynı zamanda meslekleri ve kariyerleri ile ilgili öngörülebilir sorumluluklara onları hazırlamaktır. Başka bir deyişle, kariyer uyum yeteneği, bireylerin mevcut ve gelecekteki kariyer gelişimi ile meslekleriyle ilgili konularda sahip oldukları tutumları, yetkinlikleri, davranışları veya kişisel özelliklerini ifade eder. Savickas ve Porfeli (2012)  alışmalarında kariyer uyum yeteneğini dört alt boyut ile incelemişlerdir: Bunlar; kaygı (kariyer planı ve gelecek için hazırlanma), kontrol (gelecekteki kariyer gelişimi için sorumluluk alma), merak (kişinin güçlü yönleri ve ilgi alanları ile ilgili iş fırsatlarını ve bilgiyi keşfetme) ve güven (kariyer gelişimi ile ilgili kararlar alma) boyutlarıdır (Kanten, 2012; JH Park and Park, 2020). Demir (2014)  ğretmenlerin kariyer gelişiminde kariyer uyum yeteneğinin bu dört boyutunun etkisi olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin kariyer uyumluluklarının artması onların kariyerleriyle ilgili iyimserliklerine, öz yeterliliklerine, iş tatminlerine, işlerine olan

bağlılıklarına, psikolojik olarak iyi hissetmelerine olumlu bir katkı sağlamaktadır (Eryılmaz ve Kara, 2018).

Kişinin kariyerindeki uyum yeteneğinin en önemli sonuçları kariyer, yaşam ve iş memnuniyetindeki artıştır. Bu memnuniyet duygularından ilki olan kariyer memnuniyeti, hizmet çalışanlarının kariyer ile ilgili rolleri, örgütsel deneyimleri ve başarıları ile ilgili neler hissettiklerini ifade eder. Kariyer memnuniyetini etkileyen objektif ölçümler statü, maaş, promosyon, aile yapısı ve pozisyonu; subjektif ölçümler ise bireyin başarı ya da tatmin duyguları olarak ifade edilir (Ng et al., 2005; Greenhaus et al., 1990; Kong et al., 2012). Statü, ücret, mesleki özerklik ve profesyonellik gibi objektif faktörler öğretmenlerin kariyer algısı ile ilgilidir ve memnuniyet durumunun belirleyicisidirler (Zembylas and Papanastasion, 2007). Subjektif ölçümlerden biri olan başarı duygusu bireyin meslek hayatı boyunca elde ettiği olumlu tecrübeler sonucunda oluşan bir kazanımdır. Kişisel deneyimler sonucu ortaya çıkan bu başarı duygusu öznel bir kariyer başarısı olarak değerlendirilir ve bireyin kendisini psikolojik olarak iyi hissetmesini sağlar (Seibert and Kraimer, 2001). Bu başarının elde edilmesi özel olarak oluşturulmuş planlara bağlıdır; çünkü her bireyin kariyer gelişim hedefleri benzersizdir (Joo and Ready, 2012). Aynı zamanda kişide mücadele duygusu uyandıran ve anlam yüklenen işler de kariyer memnuniyetini arttırmaktadır (Burke, 2001; Kong et al., 2012).

Bireyin kariyer uyum yeteneğinin bir diğer sonucu olan yaşam memnuniyeti kişinin yaşamını bir bütün olarak olumlu değerlendirme derecesidir. Kişinin yaşama dair beklentileri ve bunların karşılanma düzeyi ile ortaya çıkan durumdur. Başka bir deyişle bireyin yaşadığı hayatı ne kadar sevdiği ve hayatını nasıl değerlendirdiğidir (Diener et al., 1985). Bireylerin deneyimleri sonucu elde ettikleri birikimler yaşam memnuniyetlerini belirler ve yaşam memnuniyeti seviyesi yüksek olan öğretmenler eğitim sürecini çok daha başarılı yönetir ve öğrencilerinin gelişiminde daha faydalı olurlar (Ignat, 2010; Abubakar, 2019).

Bireyin kariyer uyum yeteneğinin sonuçlarından sonuncusu olan iş memnuniyeti ise kişinin işinin değerlendirmesi sonucunda tecrübe ettiği olumlu duygudur. Bireyin hissettiği başarı duygusu ve işinde başarılı olması yaşam memnuniyetini de olumlu bir şekilde etkilemektedir (Demirel, 2014). Öte yandan iş memnuniyetsizliği bireyin işinden ve çalışma ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısıdır. İş memnuniyetsizliği yaşandığında işten ayrılma eğilimi artar ya da iş performansında düşüklükler görülür (Bruursema et al., 2011; Gursoy et al., 2011; Van der Heijden et

al., 2012). Mesleğinde tecrübeli öğretmenler profesyonel olgunluğa sahiptir ve bu durum iş memnuniyetlerini besler. Bu bireyler memnuniyetsizliğe sebep olabilecek durumlarda daha tolere edici davranırlar; bu sayede öğrenci – veli iletişimlerinde daha etkili olurlar ve ellerindeki kaynakları daha verimli kullanabilirler. Öğretmenlerin öğrenci ve veli ile olan olumlu iletişimleri ve kaynakları verimli kullanabilmeleri mesleki açıdan hissettikleri başarı duygusunu ve iş memnuniyetlerini arttırır; fakat, hissedebilecekleri tükenmişlik duygusu, yaşanabilecek iletişim problemleri ya da kişilerin kendilerini mesleki anlamda yetersiz hissetmeleri ise iş memnuniyetsizliğine sebep olacaktır (Liu and Ramsey, 2008; Demirtaş, 2010).

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin sahip olduğu girişimci kişilik özelliklerinin (kendine güven, yenilikçilik, başarıma ihtiyacı duyma, iç kontrol odağı, risk alma eğilimi, belirsizliğe karşı tolerans) kariyer uyum yeteneği (kaygı, kontrol, merak, güven) ve kariyer, yaşam, iş memnuniyeti üzerindeki etkisi ile kariyer uyum yeteneğinin kariyer, yaşam ve iş memnuniyeti üzerindeki etkisini araştırmaktır.

Çalışmanın nihayetinde elde edilen çıktılar ile oluşturulan hipotezlerin doğruluğunun kanıtlanması ve sonuç olarak bu ilişkilerin öğretmenlerin kişisel gelişimleri üzerinde olumlu bir etkisinin olması amaçlanmaktadır.

## 2. GİRİŞİMCİLİKLE İLGİLİ KAVRAMLAR

### 2.1. Girişimci

Girişimci kavramı Latince’de “intare” kelimesinden, İngilizce’de ise “enter (giriş)” ve “pre (ilk)” kelime köklerinin birleşimi olan “entrepreneur” kelimesinden türetilmiştir (Demirel ve Tikici, 2010). Girişimci, yeni fırsatları görebilen bu fırsatlardan fayda sağlamak için harekete geçen, fırsatları analiz edebilen, yönetim becerilerine sahip olan, risk üstlenebilen bireyler olarak tanımlanır (Roesminingsih and Suyanto, 2019). Girişimci, risk ve girişimle kar etmeye çalışan, tespit ettiği fırsatlar için gerekli kaynakları toparlayan, kar elde etme amacıyla risk alan ve belirsizliklere karşı toleranslı davranabilen bireydir (Zimmerer and Scarborough, 2005).

Girişimci bireylerin yönetimle ilgili becerilerinin dışında teknik becerilere de sahip olması beklenir. İletişimlerinin güçlü olması, teknolojiyi iyi kullanabilmeleri, yeniliğe açık olmaları gerekir (Ülgen Aydınlık, 2015). Bu bireyler rekabeti severler. Bu sebepten birçok alanda öncü olurlar ve ilkleri başlatırlar. Bu ilkleri hayata geçirirken sorumluluklar üstlenirler. Bu da risk almalarına sebep olur. Aldıkları risk sebebi ile kayıplar yaşamaları da mümkündür. Fakat girişimciler, sahip oldukları vizyona ulaşabilmek için çeşitli stratejiler geliştirirler ve sorumluluklar alarak belirsizlik ortamında bile başarıya ulaşmayı hedeflemektedirler (Tutar ve Altınkaynak, 2013).

Ticaret, toplumun ekonomisinin şekillenmesinde önemli bir role sahiptir. Tüm ülkeler sanayilerine bel bağlar ve işletmelerin ülkelere gerekli ekonomik desteği sağlaması beklenir. Bu işletmelerin başarılı performans göstermesini sağlayan kişilere de girişimci denir (Kaur and Bains, 2013).

Girişimciler, yeni hammadde sağlayan, satış kanalları geliştiren, yeni üretim metotları, ürün ve hizmet gelişimini tanıtan bireylerdir. Girişimciler hayallere ve hayata geçirmeyi planladıkları isteklere sahiptirler. Girişimciler güçlü bir arzu ve yenilik yeteneğine sahiptirler (Morishita, 2019).

Zaman içinde girişimci tanımını, bünyesine dâhil ettiği yeni değerler ile farklı kişiler tarafından farklı şekillerle de ifade edilmiştir. Aşağıdaki tablo bu tanım ve özellikler için özetleyici olacaktır (Abu-Saifan, 2012).

**Tablo 2.1:** Girişimci Kavramının Tanımları ve Temel Özellikleri.

| Kaynak            | Tanım                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Temel özellikler                         |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Schumpeter (1934) | Girişimci, pazarda değişim yaratabilendir. Değişimin beş belirtisi; <b>a)</b> yeni/geliştirilmiş bir ürünün oluşturulması <b>b)</b> yeni bir üretim yönteminin oluşturulması <b>c)</b> yeni bir pazarın oluşturulması <b>d)</b> yeni bir arz kaynağının tanıtımı <b>e)</b> yeni bir örgütün oluşturulması | Yenilikçi                                |
| McClelland (1961) | Girişimci, yüksek derecede başarma güdüsüne sahiptir. Bu da doğrudan girişimcilik süreci ile ilgilidir. Girişimci enerjik ve risk alandır.                                                                                                                                                                | Başarı yönelimli<br>Risk alan<br>Adanmış |
| Kirzner (1978)    | Girişimci pazardaki fırsatları görebilen ve harekete geçendir. Tam anlamıyla vurgun yapar.                                                                                                                                                                                                                | Vurgun yapan                             |

**Tablo 2.1:** Devamı.

|                            |                                                                                                                                |                                       |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Shapero (1975)             | Girişimci inisiyatif alan, sosyal ve ekonomik düzeni organize eden ve başarısızlık riskini kabul edendir.                      | Örgütleyici<br>İnisiyatif alan        |
| Carland vd. (1984)         | Girişimci, yenilikçi tavrı ile özdeşleşen ve iş yaşamında stratejik yönetimi benimseyendir                                     | Stratejik düşünen                     |
| Kao ve Stevenson (1985)    | Girişimcilik, fırsatları görebilme ve bunu bir değere dönüştürebilmedir.                                                       | Değer yaratan<br>Fırsat yönelimli     |
| Timmons ve Spinelli (2008) | Girişimcilik, bir düşünme biçimi, anlamlandırma, fırsat odaklı tutum geliştirme, bütüncül bir yaklaşım ve liderlik tabanlıdır. | Lider<br>Kararlı<br>Birlikçi<br>Bağlı |

Girişken insanla girişimci arasında da bir ayırım yapılmalıdır. Girişken bireyler yaptıkları işlerde yaratıcı ve yenilikçi olabilirler; fakat girişimcileri onlardan ayıran en tipik özellik yaptıkları işlerin daha dayanıklı inşa edilmesi ve kalıcı olmasını sağlamalarıdır. Bu ayırımı yaparken anahtar nokta şudur: Herkes girişimci olamaz bu yüzden her birey girişimci olabileceğine dair teşvik edilmemelidir (Thompson, 2004). Kişinin girişimci olarak atfedilmesi için sahip olması gereken özellikler vardır.

Girişimci bir bireyin sahip olması gereken özellikler:

- Üretim faktörlerini en karlı hali ile elverişli koşullar altında toparlar.
- Risk alabilir ve tasarladığı projeleri gerçekleştirir.

- Girişimci birey maddi kazanç sağlar ve ekonomik bir değer var eder.

- İş olanağı sağlar.

- Kabiliyet, birikim ve cüret konularının bir bütünüdür.

- Girişimcilik ve yeni iş kurmada garantör; fakat cesur adımlar atabilmelidir.

• Kendine inandığı ve bilgi birikimine sahip olduğu konuda iş girişiminde bulunmalı. Bugüne kadar yapılan birçok çalışma girişimcilerin dâhil oldukları kurumların gelişimine önemli değerler kazandırdığını ve katkılar sağladığını göstermiştir.

- Girişimci; tahminde bulunabilir, gerekli şartlarda geri adım atar ve tüm eylemlerinin sorumluluğunu üstlenir.

- Parçası olduğu görevlerin sonuçlarını değerlendirir, yaratıcı, optimistik ve daima orijinal fikirler üretebilen kişi olabilmelidir.

- Motive edebilmeli ve liderlik özelliklerine sahip olmalıdır.

- Başarı dürtüsü ve motivasyonu olmalıdır.

- Olanakları fark etmeli, yaptığı işi çok sevmeli ve farklı fikirlere açık olmalıdır.

- Özgürce çalışmaktan keyif alır, kar olanaklarını başarılı bir şekilde fark eder, sosyal amaçlar için yatırım yapar.

Girişimci birey örnekleri ele alındığında yukarıda bahsedilen özelliklere sahip olduğu gözlemlenmiştir. Birçok çalışmada girişimci özelliklerinden bahsedilir; fakat literatürde onay almış bir özellikler listesi bulmak zor, oluşturmak ise aynı şekilde uğraştırıcıdır. Farklı araştırmacılar tarafından ifade edilen girişimci özellikleri aşağıda listelenmiştir (Hedge and Tumlinson, 2021).

- Yeniliklere açık

- Risk alma eğilimi yüksek

- Değişim merkezli

- Fırsat odaklı

- Yaratma yeteneği yüksek

- İletişim becerisi yüksek

- Proaktif bir kişilik

- Başarı motivasyonu yüksek

- EQ ya sahip

- Kararlı

Girişimci zellikleri ile ilgili Türkiye’de yapılan çalışmalarda da birbirine benzeyen sonuçlar ortaya çıkmıştır (Bozkurt ve Alparslan, 2013). Bu sonuçlar:

- Risk alan bireyler
- Kendine güvenen bireyler
- Başarma ihtiyaç duyan bireyler
- Yeniliklere açık bireyler
- Yaratıcı bireyler
- İletişimde başarılı bireyler
- Problemleri kolay çözebilen bireyler

## 2.2. Girişimcilik

Girişimciliğın tanımı ilk kez 1700’l yılların başlarında İrlandalı ekonomist Richard Cantillon tarafından yapılmıştır. Bu tanımda girişimci ‘*Henüz belirginleşmemiş bir bedelle satmak üzere üretimin girdilerini ve hizmetlerini satın alan ve üreten kişi*’’ olarak ifade edilmiştir (Tıkici vd., 2005). Ekonomi alanındaki değilişim ve gelişime paralel olarak girişimci tanımlamasına yeni özellikler eklenmiştir (Müftüoğlu vd., 2006).

Girişimcilik, dünden bugüne sosyal, psikoloji, ekonomi ve teknolojiadaki değilişimlerden ve gelişmelerden etkilenen toplumsal bir olgudur. Bu hareketlilikten dolayı girişimciliğın tek bir tanımını yapmak zordur. Fakat genel olarak bireyin tek başına ya da bir şirkette takım çalışması halindeyken gerekli riski alabilmesi, firsatlardan fayda sağlayabilmesi ve toplum içindeki değilişime uyum sağlayabilmesidir (Dahleez and Migdad, 2013).

Üretim unsurlarından olan ve diğeri unsurların bir araya getirilmesini sağlayan bu kavram, Richard Cantillon tarafından tanımlandığı günden bugüne kadar serbest piyasa ekonomisinin başrollerinden biri olarak benimsenmektedir. Günümüz ekonomisinde kalkınma ve sanayileşmede güçlü olabilme, işsizlik oranını azaltma, hızla ilerleyen teknolojiye uyum sağlayabilme, milli üretimi arttırma gibi birçok işlevin yerine getirilmesinde girişimciliğın önemi oldukça fazladır. Bu sebepten bu kavram ülkemizde de zaman geçtikçe çok daha fazla öneme sahip olmaya başladı. Girişimcilik konusuna olan ilgi artmıştır; böylece, bu alanda yapılan çalışmaların sayısı da artmıştır (Ballı ve stn, 2019).

Girişimcilik kavramı teknolojideki gelişmelerden de etkilenmiştir. Teknoloji alanındaki girişimlerle, çok fazla sermayeye ihtiyaç duymadan da başarılı bir girişimci olunabileceği fikri, zamanla daha çok kişiye girişimci olma konusunda ilham kaynağı olmuştur. Sıfır seviyeden başlayıp büyük başarılar kazanan girişimciler, girişimci adayları için örnek durumundadırlar. Girişimcilik; küçük bir işletmeye sahip olmak, yaratıcı olmak, bir lider gibi davranmak gibi çok yönlü bir kavramdır (Gedeon, 2010).

Girişimcilik ekonomiye önemli katkı sağlar. Ancak girişimcilik miktarı ve kalitesi gelişmekte olan ve gelişmiş ülkeler arasında önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Mevcut araştırmalar, farklı ülkelerin neden farklı girişimcilik düzeylerine sahip olduğunu açıklayan mikro ve makro düzeydeki unsurlardır. Bu çalışmalar, girişimcilik düzeylerindeki farklılıkların nedenlerini belirlemenin önemli olduğunu göstermektedir. Mevcut çalışmalar, kurumların girişimciliği teşvik etmedeki rolüne de odaklanmıştır. Girişimciliğin hem niceliğini hem de niteliğini dikkate almak önemlidir (Chowdhury et al., 2019).

Girişimcilik, arayış içinde olan ve ekonomik fırsatlardan yararlanmak isteyen bireyleri ve birey gruplarını içerir. Çevredeki fırsatlardan olduğu gibi bireylerin kapasite ve niyetlerinden fayda sağlamayı hedefleyen bir süreç olarak tanımlar (McKenzie et al., 2007).

Girişimcilik çağdaş bir katılım biçimi, toplum hayatı içindeki bireylerin sosyal olarak tanınması ve bilginin değerlendirilmesidir. Girişimcilik faaliyetleri planlı, kasıtlı davranışlarıdır. Girişimci niyetinin oluşumu kişisel tutumlara bağlıdır. Girişimci olma kararı gönüllü ve bilinçlidir. Öte yandan tutumlar, kişisel inançları ve bireyin kişiliği, örgün ve informal eğitimi, kişisel değerler ve deneyimlerinin belirlediği algıları yansıtır. Girişimciliğe karşı olumlu tutum fırsatlardan en iyi faydayı sağlama isteği, toplumda değişime karşı tutum ve kişinin toplumdaki rolü hakkında kendi vizyonu anlamına gelir (Voda and Florea, 2019).

Eğitimde girişimcilik ise, öğretmenlerin sadece bilgi aktarıcı olarak değil, girişimci olarak hareket etmesidir. Öğretmenler planladıkları derslerde, sınıfta yeni teknolojiler kullanırken ve sınıflarında yaptıkları çeşitli projelerde girişimci olmalıdır. Bu girişimci davranış, öğretmenleri sürekli değişen, eğitim alanına en iyi şekilde hizmet eden, öğrencilerin ihtiyaçlarına yanıt verebilen bireyler haline getirir. Girişimci davranışlar sergileyen öğretmenler fırsatları belirler, yenilikçi davranırlar ve risk alırlar. Ayrıca, bu öğretmenler diğer öğretmenlerle iletişime geçen, yaratıcı düşünen ve yüksek düzeyde kariyer uyum yeteneği sergileyen bireylerdir. Girişimciliğin temel

yetkinliği kişinin kariyerinde fırsatlar arama yeteneğinin olmasıdır (Neto et al., 2019; Van der Kuip and Verheul, 2003).

### 2.3. Girişimci Kişilik Özellikleri

Kişilik kavramı, yüzyıllardır insanlığın sosyal yaşamının bir parçası olmuştur. Buna rağmen bu kavramın bilimsel gelişimi 1930’lu yıllarda kişilik psikolojisi olarak diğer sosyal bilim alanlarından farklı bir çalışma alanı olarak ele alınması ile başladı.

Kişilik, bireyin davranışlarından ilgilere, dış görünümünden konuşma tarzına, diğer bireylerle etkileşimine kadar bireyin tüm özelliklerini açıklayan bir kavramdır (Bozkurt ve Erdurur, 2013).

Girişimcilerin kişilik özellikleri ile ilgili araştırmalar 20. yüzyılın ortalarında ekonomi, psikoloji, sosyoloji ve işletme yönetimi yaklaşımlarını birleştirerek, ‘Girişimci kimdir?’, ‘Onları harekete geçiren nedir?’, ‘Hangi özellikler onları tanımlar?’ sorularını cevaplama amaçlı başlamıştır (Kerr et al., 2017).

Davranışın bireyin kişiliğine uygun olarak meydana gelmesi göz önüne alındığında, girişimcilikteki bireysel farklılıkların en azından bir kısmının, kişinin işletme sahibi olup olmadığına bakılmaksızın, yönetici, öğrenci veya çalışan olsun fark etmez kişiliklerinin bir fonksiyonu olduğunu belirtmek anlamlı olacaktır (Leutner et al., 2014).

Kişilik, bir bireyin entelektüel ve fiziksel özelliklerindeki farklılıklardır ve bu farklılıkların bireyin davranışlarına ve düşüncelerine nasıl yansıyacağını gösteren bir yoldur. Kişilik, davranış kalıplarının, düşünme biçimlerinin, ilgi ve eğilimlerin, bireyin zihinsel durumları ve yönelimlerinin karakteristik bir kombinasyonudur. Kişilik bir bireyin tüm özelliklerini yansıtan bir kavramdır ve kişiye özeldir. şu bir gerçektir ki kişi bu belirgin özellikleri anne ve babasından genetik olarak miras alır. Fakat, birey büyük oranda yetiştiği sosyo-ekonomik ortamların özelliklerinden etkilenir. Kişiliği belirleyen birçok faktör vardır ve bu etkenlerin hepsi kişiliği oluşturur (Selçuk ve Burak, 2019).

Girişimcilik kavramı içinde kişilik fırsatları keşfedip ortaya çıkarmak, birçok fırsat arasından seçim yapabilmek ve belirsiz olan bir ortamda bu belirsizliği tolere edip yenilikler yapabilmekdir. Girişimcilik ile ilgili yapılan çalışmalarda odak nokta olarak girişimcilik konusu ele alınsada girişimcileri diğer bireylerden farklı kılan şeyin kişilik özellikleri olduğu ve bu özelliklerin bütün başarılı girişimcilerde ortak olduğu fikrine odaklanılmıştır (Ballı ve Üstün, 2019).

Carland ve arkadaşlarına göre: ‘*Girişimci, kâr ve büyümenin temel amaçları için bir işletmeyi yönetir*’. Low ve MacMillan ise girişimciliği ‘*Yeni girişimin yaratılması*’ olarak tanımlamıştır. Koh (1996) Hong Kong'daki MBA öğrencileri arasında girişimcilik eğilimi üzerine bir çalışma yapmış ve çalışmasında girişimciliğe etki eden bazı kişilik özelliklerinden bahsetmiştir. Bu özellikler; kendine güven, yenilikçilik, başarıma ihtiyacı duyma, iç kontrol odağı, risk alma eğilimi, belirsizliğe karşı tolerans (Ballı ve Üstün, 2019).

### **2.3.1. Kendine Güven**

Kendine güven, bireyin bir görevi başarıyla yerine getirebilme yeteneğinin olduğuna inanmasıdır. Farklı rollerde yer alabileceği ve farklı görevleri üstlenebileceğine dair becerilerin olduğuna inanmasıdır. Finansal çevrede olduğu gibi eğitim kurumlarında çalışan ya da çalışacak öğretmenlerde de kendine güvenin olması beklenen bir özelliktir. Bireyin kendine ve sahip olduğu yeteneklere olan güveni bir işletmeyi yönetmede ve mesleğinin gerekliliklerini yerine getirmesinde oldukça önemli bir role sahiptir (Endratno, 2018).

Girişimcilerin genel olarak kendi işlerini yönetmeyi tercih eden bireyler olduğu bir gerçektir. Girişimci bireyler girişimci fikirlere sahip olmanın yanı sıra kendine güvenir, belirledikleri hedeflere ulaşabilir ve öz saygıya sahiptirler (Embi et al., 2019; Koh, 1996).

Başarılı girişimciler, ne istediklerini bilen bireylerdir. Hedeflerine ulaşmak için başkalarını nasıl etkileyeceklerini bilirler ve bu yetkinlikte oldukça başarılıdırlar (Dahleez and Migdad, 2013).

Girişimci birey kendine güvenip belirlemiş olduğu hedefleri gerçekleştirebileceğine inandığı ve hataları karşısında pes etmediği sürece başarılı olabilir (Bozkurt, 2011). Kendine güven, kişinin motivasyon kaynağıdır ve bireyi ayakta tutan içsel bir güçtür. Yapılan araştırmalarda kendine güvenin, önemli bir girişimci kişilik özelliği olduğu ve risk alma, belirsizliğe karşı tolerans, iç kontrol odağı gibi diğer girişimci kişilik özellikleri üzerinde de önemli etkilere sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Ballı ve Üstün, 2019).

### **2.3.2. Başarma İhtiyacı Duyma**

McClelland'ın (1961) kültür ve başarı üzerine yaptığı çığır açan çalışmasından bu yana, farklı kültürel bağlamlarda başarı motivasyonu üzerine yoğun ilgi ve

tartışmalar olmuştur. Kolektif (İnsanların tabiatı gereği toplu olarak birlikte yaşama şekli) bağlamda başarı motivasyonu ile ilgili kritik soru, ortaklaşa yaşamın vurgulandığı kültürlerde bireylerin başarmak için aynı tür içgüdülere sahip olup olmadığıdır. Bu soruyu ele alırken, başarıya motivasyonu, genellikle bireyin çevre üzerinde hâkimiyet kurma çabasında itici bir güç olarak tanımlanır. Yang ve Yu (1988) tarafından önerilen bireysel bağlamda başarı motivasyonu ise temelde bireyin göreve kendi başına nasıl yaklaştığına odaklanır (Chang et al.,2000). Bireysel ve kolektif başarı motivasyonu ekonomik olarak kalkınma ve ilerleme ile işletmelerin büyümesi için önemlidir ve girişimciliğin de en belirgin özelliklerindendir (Bozkurt ve Erdurur, 2013).

Yapılan girişimlerden beklenen sonuçlar büyüme sağlaması ve kendi kendine sürdürülebilir olmasıdır. Bu beklentilerden dolayı bireyin başarıya ihtiyacı duyması ve piyasadaki bilgi ve beceri uzmanlığına odaklanması oldukça önemlidir. Kişinin başarıya ihtiyacı duyması yaptığı girişimin ilerde nasıl bir performans sergileyeceği konusunda önemli bir üsurdur (Shimoli et al., 2020).

Başarıya ihtiyacı duyma, bireyleri motive eden, bireylerin davranışlarını biçimlerinden ve etkileyen güçlü bir psikolojik etkidir. Herhangi bir uğraşın başarı ile sonlanması için gerekli itici bir güçtür. Ayrıca bu güç toplumların gelişmesine, ekonomik olarak güçlenmesine sebep olur. Girişimcilik davranışı ile de oldukça ilgilidir. Bu bireyler davranışlarının sonuçlarına katlanır, sorunları çözmede başarılıdır, durum analizi yapar, risk alır, karşılaştıkları zorluklar ile mücadele eder ve olaylara daha fazla odaklanırlar (Koh, 1996).

Başarıya ihtiyacı duyma girişimci kişilik özelliği sadece ekonomik kaygı barındıran ya da maddi çıktılarla sonuçlanan meslekler için ifade edilmez, öğretmenlik mesleği için de oldukça önemli bir kavramdır. Akademik başarı bu mesleğin kazandırmak istediği yetkinliklerden sadece biridir. Mesleğin önceliğinde farklı manevi kazançlar, etik davranışlar ve birbirinden farklı konularda kazandırmayı hedeflediği müfredat dâhili kazanımlar vardır. En temelde tüm çıktılar kazanıldığında bu bir öğretmen için başarı olarak tanımlanır. Bu başarı için yola çıkıldığında öğretmenin başarıya ihtiyacı duyması ve bu konuda içsel bir motivasyona sahip olması gerekir. Elde edilen başarılar bireyi mesleğinde mutlu kılar, iş tatminini sağlar, daha fazla çaba göstermesine sebep olur, zaman zaman olumsuzluklarla da karşılaşsa pes etmez, sonuçları kabullenir, durumu analiz eder ve çözüm odaklı olmaya gayret eder (Dousin et al., 2021).

Başarma ihtiyacı duyma düzeyleri iyi seviyede olan bireyler yüksek girişimcilik niyetine sahiptirler. Bu bireyler başarmak için can atarlar. Kendilerini rekabetçi pazarlardaki işletmelerde başarılı birer girişimci olarak göstermek isterler. Başarılı olmak için daha fazla istek ve hırsa sahip olan bireyler girişimci olma konusunda daha yüksek potansiyele sahiptirler. Başarma ihtiyacı duyma ölçeğinde yüksek puanlara sahip kişiler risk alırlar, sorumluluk almaktan kaçınmazlar ve aldıkları sorumlulukların (kararların) sonuçlarını gözlemlemek isterler. Yüksek başarma ihtiyacına sahip bir kişi daha özgüvenlidir, dikkatlice hesaplanmış riskler almaktan hoşlanır, çevresini araştırır, aktiftir ve ne kadar iyi olduğuna dair somut ölçümlerle ilgilidir. Bu insanlar başarısızlığı daha az kabul ederler (Karabulut, 2016; Koh, 1996).

McClelland'a (1961) göre yüksek başarı elde eden bireyler güçlü bir başarılı olma arzusuna sahiptirler, kendileri için zorlu hedefler belirler, mevcut başarılarından kolayca memnun olmaz ve kesinlikle performanslarını geliştirmek için çabalarlar (Lee and Tsang, 2001).

### **2.3.3. İç Kontrol Odağı**

Kontrol odağının iki boyutu vardır; dahili ve harici. Dahili (iç) kontrol odağına sahip kişiler aldıkları kararların hayatlarını kontrol ettiğine inanırlar. Davranışlarının sonuçlarında çevre, şans ve kader gibi etkenlerin herhangi bir etkisi olmadığına inanırlar. Girişimcilik kavramı açısından da içsel kontrol odağına sahip olmak çok daha uygundur. Bu sebepten birçok araştırmacı girişimcilik ölçümünde oldukça etkili olduğu için iç kontrol odağı konusunun çalışmalara eklenmesi gerektiğini belirtmektedirler (Shimoli et al., 2020). Bazı insanlar hayatlarını kendileri kontrol edeceklerine inanırlar. Başarmak istedikleri davranışları sergilemede gerekli gücü kendilerinde görürler; fakat bazı insanlar da başarıyı dış etkenlere bağlarlar (Cüceloğlu, 2010).

Başarmak için gerekli olan gücü kendilerinde gören bireyler iç kontrol odağına sahiptir. İç kontrole sahip bir birey karşılaştığı zorluklarla kendi mücadele eder, sonuçları kabullenir. İç kontrol odağı pekiştiren olmaktan çok kişinin davranış sıklığını kontrol eder; yani, pekiştirenlerin sonuçlarını ifade eder (Koh, 1996). Başarmayı dış etkenlere bağlayan bireyler dış kontrol odağına sahiptir. Kişi ödül ve cezanın başkaları tarafından uygulandığını gözlemler ve ödüllere ulaşır cezalardan kaçınabileceği konusunda kişisel çabalarının etkili olmayacağını düşünür. Dış kontrole sahip bir birey

hayatındaki olayları şansa ya da kadere bağlar (Barnett and Lanier, 1995). İç kontrol odağının duygusal uyum, psikolojik olarak sağlamlık ve stresle başa çıkabilme ile ilişkili olduğu birçok araştırmada ifade edildi. Dış kontrol odağının ise duyum ötesi algı, büyü vb. normal ötesi algılarla ilişkili olduğu düşünülmektedir (Dağ, 2002).

Kontrol odağı, bir kişinin hayatı üzerindeki kontrol derecesidir. İç bir kontrole sahip birey kararlarının hayatını kontrol edebileceğine inanırken, dış kontrole sahip bir birey hayatının kader ve şansa bağlı olduğuna inanır, kararlarında diğer insanlar gibi dış faktörlere bağlıdır. İçsel kontrole sahip bireyler kariyer yollarını kendileri belirleyebilir ve kendi işlerini kurabilirler. Kontrol odağı kontrol duygusu seviyesini gösteren bir kişilik özelliğidir ve insanın yaşam üzerindeki kontrol duygusunu gösteren bir özelliktir. Bir kişinin başarıyı ve başarısızlığı kişisel girişimlerine bağlı olarak algılama derecesidir. İçsel kontrol en baskın girişimcilik özelliklerinden biridir. Yüksek içsel kontrole sahip insanlar sonuçları kontrol edebileceklerini, daha fazla çabalamaları gerektiğini hissederler. Yeni girişimlere atılmak ve bu girişimleri yönetmek için ısrarcı olurlar. Öte yandan, dış kontrole sahip bireyler daha pasif olurlar. Bu kişi sonuçları kontrol edemeyeceğine inandığından yeni bir girişim kurmak için çevresini değiştirmeyi denemez. İçsel beklenti, bir kişinin çevresini etkileme eğilimini de gösterir. İç kontrol odağına sahip insanlar daha fazla öğrenme yeteneğine sahiptirler (Karabulut, 2016).

Kendi işini yürütmek, bir girişimciye işin çıktıları açısından iş ve bireysel sorumluluk konusunda tam kontrolü sağlar. İçsel kontrole sahip bireyler dış kontrole sahip bireylere göre yeni işler başlatma konusunda daha fazla pozitif tutuma sahiptirler. Çalışmalar yeni işletmelerin kurucularının daha fazla içsel kontrole sahip olduğunu gösterdi (Yan, 2010).

Yaşamın stresli olaylarında, yaşam döngüsü değişikliklerinde, psikolojik uyumda, bilişsel yeteneklerde, başarıda, performans sergilemede ve sağlığı içeren birçok farklı durumlarda iç kontrol odağına sahip bireyler daha başarılıdır. Bu bireyler yaratıcı problem çözümü konusunda da oldukça başarılıdır (Jennings and Zeithaml, 1983).

#### **2.3.4. Risk Alma Eğilimi**

Risk alma eğilimi, bir bireyin risk alma eğilimini veya riskli durumlarla karşılaştığında riskten kaçınma eğilimini ifade eder. Girişimcilik tarih boyunca risk alma ile ilişkilendirilmiştir (Stewart and Roth, 2001). Girişimcileri diğer bireylerden

farklı kılan ana faktör risk alma eğilimleri ve şahsi kararları ile kar ve zarar riskini alabilmeleridir. Belirsiz durumlarda girişimciler parasal refah, kariyer fırsatları, aile ilişkileri, duygusal veya ruhsal durumlarda da risk alırlar (Gürol ve Atsan, 2006).

Bir kişinin risk alma eğilimi, belirsiz herhangi bir durumda karar verme konusunda kendi yönelimi olarak tanımlanabilir. Girişimciler, kar elde edebileceklerini düşündükleri bir durumda kontrol veya beceriye sahip olduklarını düşündükleri zaman orta derecede risk almayı tercih ederler. Literatürde risk alma eğilimi girişimci kişilik özelliği olarak ifade edilir (Koh, 1996).

Risk alma eğilimi bireyin kişilik özelliklerinden etkilenir. Özellikle, başarıma ihtiyacı duyan, içsel kontrol odağı olan, belirsizliğe karşı yüksek toleransı olan bireylerde yüksek risk algısı olduğu gözlemlenmiştir. Dahası, iyimser girişimcilerin eylemleri konusunda daha umutlu ve daha yüksek risk algısına sahip olduklarına dair çalışmalar vardır. Başarılı bir girişimci uygun ve makul riskler alır. Yani, başarılı girişimci demek büyük riskler alan kişi olarak düşünülmemelidir. Dikkat ve cesaretle hareket ederler ve bağımsız davranmalarında itici güçleri özgüvenli olmalarıdır (Selçuk ve Burak, 2019).

Risk almak hem başarıya hem de başarısızlığa yol açabilir. Bu nedenle, girişimciler eylemlerinin risklerini almadan önce hesaplamalı ve yapacakları girişimin tüm aşamalarında alınan risklerin avantaj ve dezavantajlarını değerlendirmelidirler. Ayrıca girişimciler riskleri diğer insanlara göre daha fazla tolere ederler. Riskleri tolere etmek, girişimcilerin başarılı olması için önemli bir özelliktir. Girişimciler herhangi bir girişime karar verdiklerinde kariyer, finans, aile ve kendi itibarları konusunda da risk alırlar. Risk alma eğilimi, risk ve belirsizliği göze almak ve bunlarla mücadeleye hazır olmaktır. Risk alan kişiler daha düşük şansa sahip ancak avantajlı sonuçları olan yolları seçerler (Karabulut, 2016).

Üç risk tercihi düzeyi vardır. Bu düzeyler düşük, orta ve yüksek seviye olarak adlandırılırlar. Bu seviyeler bireyin bir iş girişimi başlatma kararını etkileyebilir. Mancuso (1975) girişimci olarak kabul edilen bireylerin orta seviye risk alma eğiliminde olduklarını belirtmiştir. Fakat bu bakış açısı için ampirik destekler sağlanamadı. Son olarak, bireyler zamanla iş çevresinin daha fazla farkına varacağı için girişim konusundaki adımları başlangıçtakinden farklı olarak daha riskli olacaktır (Brockhaus, 1980).

### 2.3.5. Belirsizliğe Karşı Tolerans

Herhangi bir durum veya olay hakkındaki bilinmezliklere ve belirsizliğe karşı geliştirilen tolerans ise “belirsizlik toleransı” olarak ifade edilmektedir. Bu tolerans, belirgin olmayan durumlarda olumlu cevap verme yeteneğidir ve yüksek bir hoşgörü gösterme anlamına gelir. Belirsizlik toleransı ile gösterilen yüksek hoşgörü, kişinin yeni ve farklı durumların yollarını bulmasına olanak sağlar. Girişimcilerin belirsizlikler ve zorluklarla karşılaştıklarında çabalamaları ve çözümleme konusunda ısrarlı olması gerekir (Wu et al., 2007; Teoh and Foo, 1997).

Birçok insanın hayatında şimdiye kadar oluşan belirsizlikler ya da gelecekle ilgili oluşabilecek belirsiz durumlar vardır. Budner’a (1962) göre belirsizlik üç farklı sebeple ortaya çıkar. Bunlardan ilki herhangi bir belirti içermeyen yeni bir durum; ikincisi birçok belirti olduğu karmaşık bir durum; üçüncüsü ise farklı belirtilerin farklı bilgiler önerdiği çelişkili bir durum. Yani belirsiz bir durum, yeni, karmaşık ya da çelişkili olabilir. Risk alma kavramının tersine belirsizlik kavramı ekonomistler tarafından açıkça belirtilmemiş; fakat, girişimcinin belirsizlik taşıyan rolünden bahsetmişlerdir (Brockhaus, 1980).

Belirsizlik psikoloji ile ilişkili bir kavramdır. Ruh halini temsil eder. Belirsizliğe karşı tolerans bireyin belirsiz durumlarla herhangi bir psikolojik rahatsızlık ya da tehdit yaşamadan etkili bir şekilde başa çıkabilmesidir. Kişinin bir işletme kurmasında veya var olan işletmedeki belirsizliklerle başa çıkabilmesidir. Belirsizliğe karşı toleransı girişimci rolünü yerine getirmede psikolojik bir özellik olarak bahsetmek doğru olacaktır (Schere, 1982). Belirsizliğe karşı toleransı olmayan bireyler bu durumu psikolojik bir rahatsızlık ve tehlike olarak görürler ve uzak durma davranışı sergilerler. Belirsizlik ile karşılaştıklarında yoğun stres ve kaygı gibi olumsuz duygular hissederler. Olaylara siyah ya da beyaz olarak bakarlar. Daha açık, basit ve tanıdık olaylar beklentisinde olurlar. Öte yandan belirsizliğe karşı toleransı olan bireyler belirsizlikten kaynaklanan kaygı ve stresi tolere edebilirler. Belirsiz herhangi bir durumu algılar ve yorumlayabilirler. Bu kişiler daha kolay uyum sağlarlar ve zorluklarla mücadele edebilirler (Stoycheva, 2010).

### 2.3.6. Yenilikçilik

Yenilik, yeni ve kaliteli ürünler yaratmak, yeni üretim yöntemleri oluşturmak, yeni bir pazara girmek, yeni bir tedarik kaynağı elde etmek ve iş dünyasında yeni bir

organizasyon oluşturmaya içeren kapsamlı bir tanımdır. Başarılı inovasyon iyi bir lider gerektirir ve yenilikçilik girişimciliğin başlıca aracıdır (Hansemark, 1998).

Yenilikçilik, işletmelerin sahip oldukları mevcut kaynak miktarını çoğaltmak veya onlara yeni şeyler entegre ederek yeni iş olanakları sağlamaktır. Aynı zamanda fırsatları değerlendirmek, sürekli değişmekte ve kendini geliştirmekte olan teknolojiyi takip etmek ve bunları pratik bir şekilde kullanabilmektir (Rahman and Lian, 2011).

Her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de yenilikçilik önemli bir kişilik özelliğidir. Zamanın gerisinde kalmamak, orijinal fikirler üretebilmek, projelere dâhil olmak ve aynı zamanda öğrencileri de sürece dâhil etmek günümüz şartlarında bir öğretmeni diğerlerinden farklı kılacak bir özelliktir. Yenilikçi davranışlar öğretmenlerin mesleklerinde daha başarılı olmasını ve eğitim sürecinde tekrara düşürmeyererek daha verimli olmasını sağlayacaktır (Singh et al., 2020).

Yeni bir işe başlamak bireyin kişisel bir karardır ve bu kararı verme süreci bireyin girişimci kişilik özelliklerinin de etkisi altındadır. Yenilikçilik, yeni bir işe başlarken henüz ilk evrede girişimcinin sahip olması gereken önemli bir özelliktir. Bu kavram kişinin yeni durumlarda çözümler üretebilme yeteneğidir. Bireyin deneyimi ve eğitimi doğrultusunda elde ettiği yeteneklerle bağlantılıdır (Littunen, 2000).

Genel olarak, yenilikçilik bireylerin yeni şeylere nasıl tepki verdiğini ifade eder. Yenilikçilik bir kişilik özelliği olmanın dışında yeni ürünlerin tüketiciler tarafından kolayca benimsenebilmesi gibi davranışsal bir kavram olarak da kabul edilebilir. Bu kişilik özelliğini ölçmek için 1970'lerden bu yana farklı yollar önerildi. Fakat araştırılan çalışmalarda tek tip bir ölçeğe rastlanmadı (Kerr et al., 2017).

### 3. KARİYER UYUM YETENEĞİ

Kariyer uyum yeteneği (KUY) bireylerin kendilerini ve mesleklerini anlayarak işlerinde karşılaştıkları problemleri çözmelerini ve kariyerleri ile ilgili kararlar vermelerini sağlar. KUY deneyimler sonucu elde edilebilen bir özelliktir. Yüksek kariyer uyumuna sahip bireylerin diğerlerinden daha planlı ve gerçekçi kararlar alması beklenir. Girişimcilik, bireyin kariyer uyum yeteneğini, fikirlerin harekete geçirilmesi olarak tanımlar. Ayrıca, yaratıcılık, yenilikçilik ve risk almanın yanı sıra bireyin amaçlarını gerçekleştirmek amacı ile planlı olabilmesi yeteneğidir (Creed et al., 2009; Ebberwein et al., 2004).

Kariyer uyum yeteneğinin tanımı, Super'in yaşam süresi, yaşam alanı teorisi çalışmaları üzerine kuruludur. Değişen iş ve kariyer koşulları ile karşı karşıya kalındığında insanların yaptığı geçişlerdir. Kaynaklar açısından bakıldığında ise kariyer uyumu bireyin kariyer değişiklikleriyle başa çıkmak için birden fazla kaynak kullanma yeteneğidir (Hirschi, 2009; McArdle et al., 2007; Kim and Lee, 2018).

Mevcut literatürde KUY iş performansı, kariyer başarısı ve çalışanın refahı ile olumlu yönde ilişkilidir. Aynı zamanda teşvik edilebilirlik, istihdam durumu, kariyer memnuniyeti, başarılı kariyer geçişleri ve uygun kariyer danışmanlığı ile azalmış kariyer kaygısı ve iş stresi gibi birçok olumlu kariyer çıktılarının da önemli bir öngörücüsü olarak görülmektedir (Akgemci ve Kalfaoglu, 2018).

COVID-19 salgını gibi küresel bir kriz esnasında kariyer uyum yeteneğinin işyerlerinde önemli bir beceri olduğu sonucuna varıldı. Kariyer uyum yeteneği, böylesi bir süreçte bireylerin ekonomik değişiklikler, azalan gelir, istemsiz iş değişiklikleri, işten çıkarmalar, izinlerin iptali gibi beklenmedik durumlar karşısında bu değişimlerden yararlanmalarına, kolay adapte olmalarına, öngörülemeyen sonuçlardan kurtulmalarına ve insanların değişikliklere sakin bir şekilde yaklaşmalarına yardımcı olmuştur (Lee et al., 2021).

KUY bireyin kariyer planını dikkate alarak kararlar vermesine ve hem kendilerini hem de mesleklerini anlayarak mesleklerinde karşılaştıkları problemleri çözmelerine olanak sağlar. Yüksek kariyer uyum yeteneğine sahip bireylerin diğerlerinden daha planlı ve gerçekçi kararlar verebilen kişiler oldukları düşünülür (İspir vd., 2019).

KUY, kariyer inşa teorisi'nin ana bileşenlerinden biridir. Bireylerin değişebilen ve öngörülemeyen ortamlara uyum sağlayabilmesi ve mesleki gelişim görevleri,

meslek geçişleri ya da iş travmalarının sunduğu sorunları çözmeleri için kullandıkları psikososyal kaynaklardır. KUY, bireylerin kendilerine uygun işlere uyum sağlamada kullandıkları tutum ve yetkinlikler olarak da tanımlanmıştır (Nilforooshan and Salimi, 2016).

Literatür incelendiğinde öğretmenler için kariyer uyum yeteneği önemli bir koruyucu faktör olarak ele alınmaktadır. Öğretmenlerin kariyer uyumluluklarının artmasının onların kariyerleriyle ilgili iyimserliklerine, öz yeterliliklerine, iş tatminlerine, işlerine olan bağlılıklarına, psikolojik olarak iyi hissetmelerine olumlu bir katkı sağladığı bulunmuştur (Eryılmaz ve Kara, 2018).

İş yaşamı ve kariyerle ilgili karar vermede KUY kritik beceri olarak ifade edilir. Bu sebepten KUY sosyal ve psikolojik uyum ile kariyer geliştirme arasında önemli bir bağ görevi görmektedir. KUY kaynakları; kaygı/ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyutta ele alınmıştır (Kanten,2012).

Kaygı/ilgi; kişinin mesleğinin ilerdeki durumu için sahip olduğu yeteneklerin farkında olması ve planlama yapmasıdır.

Kontrol; kişinin mesleğinin geleceği hakkında karar verebilmesi ve kendisini yönetebilmesidir.

Merak; kişinin çevresini araştırma eğiliminde olmasıdır.

Güven; kişinin kariyerinde karşılaştığı problemleri özebilmede kendini yeterli görebilmesidir.

### **3.1. Kariyer Kaygısı / İlgisi**

Kariyer kaygısı, bireyin gelecekteki yaşamı ve kariyer seçenekleri ile ilgili planlama yapmasını ifade eder. Kariyer kaygı düzeyi yüksek kişiler mesleki anlamda gelecekleri için yeteneklerinin farkında olur ve kariyerleri konusunda planlı davranırlar. Birey kariyer hedeflerini takip ederken eş zamanlı olarak keşfetmeye ve kendisi için fayda sağlamaya yönelir. Gelecekle ilgili kaygı, kişinin kariyerine ilişkin farkındalık derecesini ve gelecekteki kariyer görevleri için hazırlıkları temsil eder (Kauppila and Tempelaar, 2016; Kao and Chen, 2016; Fiori et al., 2015).

Kariyer kaygısı, kişinin sadece kariyeri değil, yaşamı ile ilgili de planlar yapmasında yönlendiricidir. Mesleğinde şu anki durumu düşünmenin dışında geçmişini düşünmesi ve geleceği de öngörmesidir. Kaygı, kişiyi geleceğe dair düşünmeye sevk eder. İleriye yönelik düşünme motivasyonu olan bu duygu olmaz ise, kişi kariyeri konusunda kayıtsız kalır. Böyle bir olumsuzluğun yaşanmaması için kariyer

danışmanlığında danışmanlar kariyer farkındalığı arttırmaya yardımcı olurlar (Pişkin, 2017).

Gelecekle ilgili endişe, kişinin kariyerine ilişkin farkındalık derecesini ve gelecekteki kariyer görevleri için hazırlıkları temsil eder. Kariyer geliştirme görevleri, geçiş aşamaları ve bir bireyin yakında veya ileride yüzleşmek zorunda kaldığı seçimlerin farkına varmasını sağlar (Hlado et al., 2019).

Endişe bireyler tarafından hissedilen huzursuz bir durumdur. Kariyer kaygıları, kişinin gelecekte kariyeri ile ilgili üstlenmeyi planladığı bir görev için hissettiği endişe, yakın zamanda üstlendiği bir görevde başarısız olmadan kaynaklı endişe ya da mevcut bir görevle ilgili hissedilen endişedir. Özetle, kariyer kaygıları, bir bireyin kişisel olarak önemli bulduğu ve kariyer gelişimi için gerekli gördüğü durumu yönetme konusundaki endişesini temsil eder. Ayrıca bireyler kariyerle ilgili gelecekteki, mevcut ya da yakın zamanda üstlendikleri bu görevleri aile, akran ve eğitim kurumu beklentileri bağlamında da yönetmek durumundadırlar (Creed et al., 2009; Affum-Osei et al., 2020).

### **3.2. Kariyer Kontrolü**

Kariyer kontrolü, bireyin öz disiplin, çaba ve istikrarını kullanarak ileride yaşanacaklar konusunda çevresini ve kendisini şekillendirmede sorumlu olmasını sağlayan bir özdenetim bileşenidir. Kontrol, bireyin değişen çevreye uyum sağlamasında ve başarılarına katkıda bulunmada temel bir etkidir. Kariyer kontrolü tanımın tersi genellikle kariyer kararsızlığı olarak ifade edilir. Kariyer danışmanlığı ile bu beceri de arttırılabilir (Pişkin, 2017; Tangney et al., 2004; Savickas and Porfeli, 2012).

Kariyer kontrolünü tanımlayan sorumluluk, öz denetim ve kendine aşırı güvenme ifadeleri, yüksek seviye kariyer kontrole sahip bireylerde ortaya çıkmaktadır. Yüksek seviye kariyer kontrol düzeyine sahip kişiler güçlü bir varoluşa sahiptirler. Bu özellik bireylerin mesleklerinde çok daha üst düzey davranışlar sergilemelerine katkı sağlar ve bu bireyler iş tanımlarından doğan tutarsızlıklarla mücadelede daha iyi bir beceriye sahip olup yüksek bir hizmet performansı sergilerler. Düşük seviye kariyer kontrole sahip bireyler uyum konusunda sorunlar yaşarlar ve bu hizmet performanslarının düşüşüne sebep olur (Konstam et al., 2015; Hirschi et al., 2015).

Geçmiş araştırmalar yüksek düzeyde kariyer kontrol seviyesine sahip bireylerin işlerinde yüksek düzey davranış sergilemelerine katkı sağlayan güçlü bir duruş

sergilediklerini gösterdi. Düşük seviyede kariyer kontrol seviyesine sahip olan bireyler ise vazgeçme konusunda daha fazla potansiyele sahiptirler; çünkü hizmet performanslarını düşürmeye sebep olabilecek uyum problemleri vardır. Bu nedenle, yüksek kariyer kontrolüne sahip çalışanların karşılaştıkları farklı ya da belirsiz durumları yönetmede daha iyi bir beceriye sahip olduklarını söylemek uygun olacaktır (Affum-Osei et al., 2020).

### **3.3. Kariyer Merakı**

Kariyer merakı, bireyin farklı kariyer fırsatlarını keşfederek yeni bilgiler edinmesinde, kendisini tanımasında, yeteneklerinin farkına varmasında ve kariyer hedeflerini uygulamasında itici güçtür. Kariyer merak düzeyi yüksek bir birey sadece mesleki gelişim sağlamaz aynı zamanda kendisinin ötesinde dünyayı da keşfeder. Merak, aynı zamanda kişinin gelecekte kariyeri ile ilişkili beklentileri, farklı iş rolleri fırsatları ve içinde bulunduğu ortamı nasıl etkileyebileceği hakkında düşünmesidir. Bunun için bireyler iş yaşamında kendileri için en uygun olan seçenekleri değerlendirir, bu konuda araştırmalar yapar, yarı zamanlı işlerde çalışabilir, hedeflerini uygulamaya koyabilir ya da mesleklerle ilgili kitaplar vs. okuyabilir (Savickas and Porfeli, 2012; Hou et al., 2012).

Kariyer merak düzeyi yüksek olan bireyler çevrelerini araştır ve kendilerini geliştirecek fırsatlar arayarak kariyer tercihlerine doğru keşifçi bir tutum benimserler. Meraklı bireyler, bu tür fırsatları iyi bir şekilde araştırırlar ve ufuklarını genişletmenin değerini farklı mesleki olasılıkları keşfederek vurgularlar (Rudolph et al., 2017).

Merak, bireysel öğrenme eğilimini, özellikle çalışma ortamını tanıma becerisi ve kariyer fırsatlarını araştırma eğilimini yansıtır. Kariyer merakı yeni deneyimlere açık olmayı, aktif olarak bilgi aramayı ya da iş dünyasını keşfetmeyi içerir (Hlado et al., 2019).

### **3.4. Kariyer Güveni**

Kariyer güveni, bireyin kariyer hedeflerini başarmada gerekli eylemleri başarılı bir şekilde gerçekleştirme yeteneğine sahip olmasıdır. Bu bireyler kendi kendilerine yetebilen bireylerdir ve kendini izleme, öz değerlendirme, sürekli planlama ve kendi kendine öğrenme ile oldukça ilgilidirler (Zimmerman, 2000; Rudolph et al., 2017). Kariyer uyum yeteneğinin bir boyutu olan güven kişinin geleceğini inşa etmesi, kariyerinde karşılaştığı engellerle başa çıkabilmesi, karmaşık sorunları çözebilmesi,

karar verme yeteneğine sahip olması ve profesyonel alanda başarılı olması anlamına gelir (Hlado et al., 2019).

Kariyer seçimleri en başında birçok birey için karmaşık bir durumdur ve bu bireylerin karşılaştıkları problemleri çözmeleri gerekir. Aştığı her sorunda kişinin kendine güveni artar ve pozitif sonuçlar elde eder. Bu olumlu sonuç sebebi ile bireye sorunların nasıl üstesinden geleceği ve sorunlarla nasıl başa çıkacağı öğretilmelidir. Kariyer kapsamında güven kazandırmak için bireyde özsaygı yükseltilmeli, öz-yeterlilik arttırılmalı ve cesaretlendirme yapılandırılmalıdır. Kariyer güven seviyesi yüksek olan bireyler daha fazla problem çözme becerisi sergilerler. Bu bireyler kendi kendilerine yetebilen bireylerdir ve karmaşık durumlarda rutin ya da rutin olmayan davranışlar sergilemede çok daha başarılıdırlar (Rudolph et al., 2017; Fiori et al., 2015; Xu and Tracey, 2014).

Öte yandan kariyer güven seviyesi düşük olan bireyler çok yönlü davranışlardan, potansiyel zorluklar ve engellerden kaçınma eğilimi göstermektedirler. Çalışanlar kariyer güveni duygusuna sahip olduklarında karmaşık durumlarında dahi rahat bir şekilde hizmette bulunabilirler (Kauppila and Tempelaar, 2016).

## 4. KARIYER, YAŞAM ve İŞ MEMNUNİYETİ

### 4.1. Kariyer Memnuniyeti

Kariyer memnuniyeti (KM), bireyin iş hayatı boyunca edindiği tecrübelerin olumlu sonuçlanması ve bireyin hissettiği olumlu psikolojik durumdur. Çalışanların kariyerleri ile ilgili rolleri, örgütsel deneyimleri ve başarıları ile ilgili neler hissettiklerini ifade eder. Objektif ve subjektif kariyer başarı ölçümleri bireyin hissedeceği kariyer memnuniyeti duygusu için belirleyici kriterlerdir. Objektif kariyer başarı ölçümleri statü, maaş, promosyon, aile yapısı ve pozisyonu; subjektif kariyer başarı ölçümleri ise bireyin başarı ya da tatmin duygularını içerir (Ng et al., 2005; Kong et al., 2012; Greenhaus et al., 1990).

KM, kişinin kariyerinde belirlemiş olduğu hedeflere ulaşmada gelmiş olduğu seviyeye duyulan memnuniyet duygusu olarak da değerlendirilmektedir. Greenhaus ve arkadaşları (1990) bireyin kariyer memnuniyetinin temel alınan hedeflere ulaşmasına bağlı olduğunu ifade etmektedirler. Bu hedefler;

- Mesleki başarılar.
- Genel mesleki hedefler.
- Gelire ilişkin hedefler.
- Meslekteki ilerlemeler.
- Yeni beceriler edinme.

Kişinin bu temel hedeflere ulaşmadaki başarısı kariyer memnuniyetinde belirleyicidir.

KM kişinin deneyimlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan işle ilgili pozitif çıktılar ve insanların kariyerlerindeki mutluluk derecesidir. Mesleki durumlara karşı geliştirilen duygusal bir tepkidir. Kariyer memnuniyeti genellikle öznel bir kariyer başarısı olarak değerlendirilir. Her bireyin gelişimsel hedefleri benzersiz olduğundan özel olarak oluşturulmuş eylem planlarını gerektirir. Kariyer memnuniyeti insan kaynakları ve örgütsel davranış alanı dahilinde önemli bir kavramdır. Bu yüzden örgütsel kültürün ve idarecilerin rollerini olduğu kadar bir iş yerindeki çalışan bireylerin kişisel özelliklerini de kariyer memnuniyetinin öncüsü olarak incelemek faydalı olacaktır (Joo and Ready, 2012; Seibert and Kraimer, 2001; Akiri, 2014).

Gelişmiş dünyada öğretmenlerin kariyer memnuniyeti uzun yıllar araştırma konusu olmuştur. Öğretmenlerin akademik performansları, öğrencileri ve

meslektaşları ile olan iletişimleri, kendilerini mesleki anlamda geliştirmeleri gibi faktörler kariyer memnuniyeti ile ilişkili; düşük ücret almaları, mesleki özerkliklerinin eksik olması ve profesyonelliğin olmaması gibi faktörlerin ise öğretmenlerin kariyer memnuniyetsizliği ile bağlantılı olduğu sonucuna varılmıştır (Zembylas and Papanastasion, 2007).

Öğretmenin kariyer memnuniyeti düzeyleri okullardaki üretkenliklerini etkileyeceğinden önemli bir durumdur. Kariyer memnuniyeti yüksek olan öğretmenler, memnun olmayanların aksine yaptıkları, meslekleri için ellerinden gelenin fazlasını yapmak konusunda istekli olacaklardır. Bu öğretmenler heyecanlı, neşeli, öğrencilerine ve meslektaşlarına yardımcı olmak konusunda istekli bireylerdir. Kariyer memnuniyeti düzeyi düşük olan öğretmenler ise tam potansiyel sergileyemezler ve bu durum da öğrencilerinin eğitim-öğretim sürecini etkiler. Kariyer memnuniyetsizliğinin devamsızlık artışı, yüksek stres seviyesi ve öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılayamama gibi olumsuz sonuçları vardır. Bu memnuniyetsizlik öğretmenlerin mesleklerinden vazgeçmesine sebep olabilecek faktörlerden biridir (Narayan, 2016; LePine et al., 2005).

## **4.2. Yaşam Memnuniyeti**

Yaşam memnuniyeti (YM), kişinin yaşam kalitesini bütünüyle değerlendirmesi sonucu ulaştığı olumluluk derecesi anlamına gelmektedir. Bireyin zaman içindeki tecrübelerinde hissettiği duygulardan ziyade hayatının tamamının değerlendirmesi olarak tanımlanır ve yaşam memnuniyeti birçok şeyden etkilenir. Bunlardan bazıları günlük yaşamdan elde edilmiş mutluluklar, hayata atfedilmiş anlam, bireyin hissettiği olumlu bireysel kimlik ve bireyin kendisini fiziksel olarak iyi hissetmedir (Yılmaz ve Aslan, 2013).

YM uzun yıllar insanlığın odak noktası olmuştur. Hayatın çeşitli boyutlarını içerir ve en genel tanımı ile bireyin yaşamdan aldığı tatmini açıklar. Kişinin yaşamından hoşnut olup olmadığı yönlerinin kısa bir değerlendirmesidir. Farklı bir tanımda ise YM bireyin boş zamanlarında, iş dışı kalan vakti olarak tanımlanan yaşantının tümüne gösterdiği duygusal tepki ya da tutumdur. YM bireyin mutluluk ve refahının subjektif ve açık bir değerlendirmesidir. Subjektif olmasının sebebi bireylere yaşam memnuniyetlerinin direkt ve basit bir şekilde sorulmasıdır. Açık olma sebebi ise araştırmacılara mutluluk ve huzur bileşenlerinin daha önceden açıklanması ve deneğin memnun olup olmadığının kendi değerlendirmesine bırakılmasıdır. Özgür

olma, demokratik bir yaşam, açık fikirlilik, pasif olmamak, politik kararlılık, hayatının kontrolünün elinde olduğunu hissetmek, fiziksel ve duygusal olarak güçlü olmak, evli bir birey olmak, ailesi ve arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler içerisinde bulunmak, düzenli spor yapmak, güvenilir bir çevrede yaşamak, sosyal çevrenin genişliği, pozitif bir birey olmak yaşam memnuniyetini etkileyen temel etkenlerdendir (Abubakar, 2019).

Yaşam memnuniyeti kişinin yaşamını bir bütün olarak olumlu değerlendirme derecesidir. Başka bir deyişle bireyin yaşadığı hayatı ne kadar sevdiğidir. Mutluluk ve öznel refah yaşam memnuniyetinin sonuçlarındandır. Hayatın heyecan verici olması da memnuniyet ile ilgilidir; fakat, mutlaka yaşamın tatmin edici olduğu anlamına gelmez (Veenhoven, 1996).

YM refah için bir göstergedir ve ilişkiler, sağlık, gelir, maneviyat ve boş zaman gibi ana alanlarda da başarılı olmaya bağlıdır. Yüksek düzey yaşam memnuniyetine sahip bireyler anlamlı bir hayat yaşarlar ve kendileri için önemli olan hedef ve değerleri paylaşırlar. Aynı zamanda bu bireyler iyi bir iş performansı ortaya koyarlar ve bu diğer iş çıktıları üzerinde de olumlu etkiye sahiptir. YM yüksek seviyede olan öğretmenler ise daha iyi eğitim süreci yönetir ve çocukların gelişiminde daha faydalı olurlar (Ignat, 2010).

YM bireyin elindekiler ile beklentilerinin kıyası sonucu çıkan bir durum ya da sonuç olarak da tanımlanabilir. Kişinin belirlediği kriterlere uyum göstermiş, tüm yaşamının olumlu bir değerlendirmesidir. Ayrıca kapsamlı mutluluğun önemli bir göstergesi, insan inancının ve hayatının değerlendirmesinin toplamı ve yaşamı hakkında kişinin genel tutumudur. Yani yaşamın bir bütün olarak tüm niteliklerinin olumlu gelişim seviyesi göstermesidir (Dağlı ve Baysal, 2017).

YM belirli bir alanla ilgili değildir ve tüm yaşamın olumlu bir değerlendirmesi olarak tanımlanır. Bu nedenle kişinin işinden memnun olması demek yaşamından da memnuniyet duyduğu anlamına gelmez. İş memnuniyeti YM seviyesini arttırabilir; fakat, yerini alamaz. Bireyin hayatını olumlu değerlendirme düzeyi olumsuz değerlendirme düzeyinden fazla ise bu yaşam kalitesinin de yüksek olduğunu gösterir. Yaşam memnuniyeti 6 farklı bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler şu şekilde sıralanabilir; kişinin gelir düzeyi, sosyal statü, sahip olunmuş olanaklar, refah koşulları, mevcut hükümet politikası ve çevre, aile, sosyal ilişkiler. YM dinamik bir yapıya sahiptir. Bu sebepten bireylerin standartları ve mevcut yaşam koşullarına göre değişebilir (Appleton and Song, 2008).

### 4.3. İş Memnuniyeti

İş memnuniyeti (İM) işin yapısı, çalışılan kurumun ve kurum yöneticilerinin nitelikleri, alınan maaş, çalışma koşulları, iş arkadaşları, mesleki gelişim ve denetim, iş birlikleri gibi dış etkenler ile bireylerin işten beklentileri ve istekleri gibi iç faktörleri kapsayan bir kavramdır (Abubakar, 2019). Spector'a (1994) göre İM insanların işlerini beğenmek veya sevmemek (memnuniyetsizlik) gibi duygular beslemesini karşılayan bir tanımdır. İM kavramı iş yerindeki psikolojik refaha katkıda bulunur. Kişinin işinden istediği ile teklif olarak algıladığı şey arasındaki ilişkidir (Kianto et al., 2016).

Öğretmenlerin mesleklerini bırakmaları birçok farklı ülkenin uzun zamandır süre gelen kaygısıdır. Bu işten ayrılmalar okul yönetimi, azalan öğretmen motivasyonu, düşük seviye eğitim kalitesi vb. eğitim problemlerinden kaynaklanır. Öğretmenlerin ayrılışları ile ilgili çokça neden vardır; fakat, tüm bunların arasında iş memnuniyeti eksikliği bahsedilen en büyük nedendir. Öğretmenler eğitim-öğretime hazırlık ve planlama için yeterince zamana sahip olmadığında ya da okuldaki herhangi bir zamanda aşırı iş yüklenmesi hissettiklerinde mutsuz olurlar. Öte yandan öğretmenlerin zaman içinde kazandıkları profesyonel olgunluk iş memnuniyetlerini besler. Daha fazla tecrübe kazanan öğretmen öğrenci ve velileri ile iletişimlerinde daha emin hale gelirler ve kaynakları daha verimli kullanabilirler. Yaşanan tüm bu olumlu gelişimler de nihayetinde iş memnuniyetlerini arttırır (Liu and Ramsey, 2008). Yüksek iş memnuniyetine sahip öğretmenler eğitim hedeflerini gerçekleştirmede olumlu bir etkiye sahiptirler. Bu öğretmenlerin daha iyi nitelikte eğitim vermeleri ve daha başarılı öğrenciler yetiştirmeleri beklenir. Yüksek iş memnuniyetine sahip öğretmenler idare, öğrenci ve veli üçlemesi arasında iyi bir denge kurarak önemli kazançlar elde eder. Yine yüksek iş memnuniyetine sahip bir öğretmen yüksek iş performansına da sahip olacaktır ve bu da yaşam memnuniyetini olumlu etkileyecektir (Demirel, 2014).

Öğretmenlerin hissedeceği düşük seviye iş memnuniyeti ise iş stresi çıktıları, düşük maaş, elverişsiz çalışma koşulları ya da beklentilerin karşılanmaması ile ilgilidir (Demirtaş, 2010). Düşük seviye İM hisseden öğretmenler, daha düşük çalışma performansı sergilerler ve duygusal bulaşıcılık yoluyla öğrenci motivasyonu üzerinde olumsuz etkiye sahiptirler. Öğrencisinin özerklik ve yetkinlik ihtiyaçlarını karşılayamazlar ve işten ayrılma eğilimleri daha yüksektir. Öğretmenlerin hissedecekleri stres, hoş olmayan bir öğretim deneyimi, öğretim sürecinden kaynaklanan öfke, kaygı, gerginlik, hayal kırıklığı veya depresyon gibi olumsuz

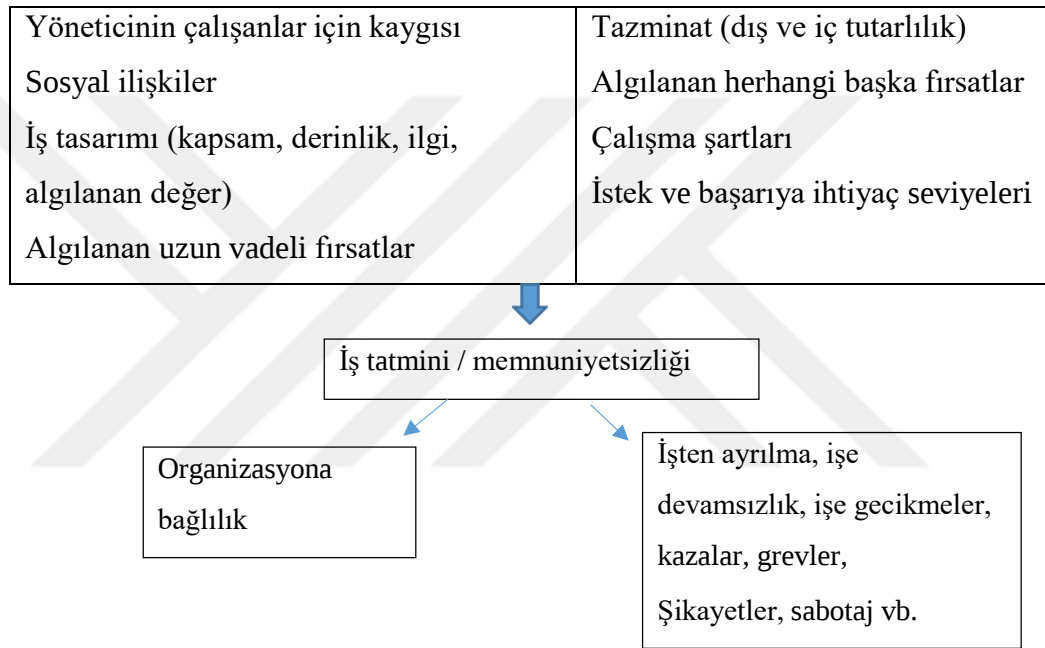
duygular bu bireylerin memnuniyetsizlik hissetmelerine sebep olur. Öğretmenler arasında stres yaygın ve belki de artmakta olan bir sorundur. Sonuç olarak, öğretmenlerin iş stresi iş memnuniyetini doğrudan ve olumsuz yönde etkilemektedir (Reilly et al., 2014).

İM alanındaki çalışmalar 1920 ve 1930'ların sonlarına doğru başladı. Bu tanım 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı ya da diğer ismi ile Büyük Depresyondan etkilenmiştir. Bu süreçte iş ortamlarındaki geniş çaplı iş memnuniyetsizlikleri sebebi ile araştırmacılar bu memnuniyetsizliğin nedenlerini ortadan kaldırma amaçlı çalışmalar yapmıştır (Sessa and Bowling, 2020). Kurumsal başarıyla ilgili tartışmalarda yöneticiler çalışan moralinin başarı için gerekli faktörlerden biri olduğunu sıklıkla ifade ederler. Son zamanlara odaklanıldığında yöneticiler kendilerini iş yerinde mutlu hisseden, iş memnuniyetine sahip çalışanlara sahip olmak isterler. Bu yöneticiler işlerine karşı olumlu bakış açısına sahip bireylerle çalışmayı tercih ederler. Yüksek seviye iş memnuniyetine sahip bireyler işlerini severler ve bu kişiler işleri için gerekirse özel zamanlarından dahi vakit ayırırlar. Daha yaratıcı ve bağlı olurlar. Karşılaştıkları engelleri aşmanın yollarını ararlar. Olağanüstü bir performans sergilerler ve böylece bu çalışlara sahip kurumlar da başarılı olurlar (Bakotić, 2016). Çalışanlar için güdüler oldukça önemlidir. Herzberg (1976) bu konuda çalışanları motive eden faktörleri iki kısımda incelemiştir. Bunlar; motivasyonel ve hijyen faktörlerdir. Hijyen faktörler bir kurumda olmazsa olmazlardır ve varlıkları bireyleri motive etmezler. Ancak olmaması durumunda işin devamlılığını tehlikeye düşürürler. Motivasyonel faktörler ise bireyin başarısını artırır ve daha fazla performans sergilemesini sağlar. Sadece hijyen faktörlerinin olması da yeterli değildir.

**Tablo 4.1:** İş Memnuniyeti Faktörleri.

| <b><u>Hijyen Faktörler</u></b> | <b><u>Motivasyonel faktörler</u></b> |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| Şirket politikaları            | Başarı                               |
| Yönetim                        | Tanınma                              |
| Kişilerarası ilişkiler         | İşin kendisi                         |
| Çalışma şartları               | Sorumluluk                           |
| Maaş                           | İlerleme                             |
| Statü                          | Büyüme                               |
| İş güvenliği                   |                                      |

İM; işin doğası, maaş, ilerleme fırsatları, yönetim, çalışma grupları ve çalışma şartları gibi bir dizi faktörün etkisi altındadır. Yöneticinin çalışanlar için kaygısı, iş tasarımı, tazminat, çalışma şartları, sosyal ilişkiler, algılanan uzun vadeli fırsatlar, algılanan herhangi başka fırsatlar, istek ve başarıya ihtiyaç seviyeleri bireyin işine karşı memnuniyet ya da memnuniyetsizliğinde etkili faktörlerdir. Bu etkenlerin kişi üzerindeki pozitif etkisi vasıtasıyla işe bağlılık oluşur. Bu durum tam tersi bir etki ile de kişiyi işten ayrılma, işe devamsızlık, işe gecikmeler, kazalar, grevler, şikâyetler, sabotaj vb. olumsuz davranışlara sevk eder. Aşağıdaki şekil tüm bu anlatılanlar için özetleyici olacaktır (Özkalp ve Kirel, 2001).



**Şekil 4. 1:** İş Tatmini ve Memnuniyetsizliğin Belirleyicileri.

## 5. KAVRAMSAL MODEL VE HİPOTEZLER

Bu bölümde değişkenler arası ilişkiler incelenecek ve hipotezlerin sonuçlarına bakılacaktır.

### 5.1. Girişimci Kişilik Özelliklerinin Kariyer Memnuniyetine Etkisi

Lounsbury vd. (2007) tarafından yapılan bir araştırmada, ölçülen kişilik özelliklerinin birçok farklı meslekte iş ve kariyer memnuniyeti ile önemli ölçüde ilişkili olduğu bulunmuş ve çalışmada kişilik özellikleri olarak beş kişilik özelliğinin altı çizilmiştir. Kişilik özelliklerinden biri olan yeni deneyimlere açıklık özelliği, yenilikçilik ile ilişkilidir. Buna göre, ne kadar yeni deneyimlere açık davranılırsa daha yüksek yenilikçi iş performansı sergilenmektedir. Yenilikçi davranış; çalışanların iş ve kariyer memnuniyeti ile de olumlu yönde ilişkilidir. Değişime, öğrenmeye ve yeni deneyimlere açık olmayı ifade eder (Yuetong and Xiaohui, 2011; Nauta et al., 2009).

Yetenekli bireyler kurumsal basamakları diğerlerine göre daha hızlı tırmanırlar ve bu kişiler yüksek derece içsel kontrol odağına sahip bireylerdir. Girişimci kişilik özelliklerinin bir alt boyutu olan iç kontrol odağı ile kariyer başarısı arasında bir bağ vardır (Lau and Shaffer, 1999). Kamu kurumlarında çalışan öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinden yenilikçi olma özelliğinin kariyer memnuniyetlerini artırdığı ve bu memnuniyet seviyelerindeki artışın bireylerin kendilerini psikolojik olarak daha iyi hissetmelerine sebep olduğu ve kurumlarına olan duygusal bağlılıklarına da pozitif etkisi olduğu görülmüştür (Stuopyte and Augustiniene, 2019).

Lounsbury vd. (2007) tarafından ölçülen kişilik özellikleri kapsamlı bir dizi normal kişilik eğilimi gösteriyor. Her bir kişilik özelliğinin farklı meslek grupları için iş ve kariyer memnuniyeti ile önemli ölçüde ilişkili olduğu bulunmuştur. İncelenen bu özellikler beş büyük kişilik özellikleridir. Açıklık bu özelliklerden biridir ve yenilikçilik girişimci kişilik özelliği ile ilişkilidir. Süreçte ne kadar açık davranılırsa daha yüksek yenilikçi performans sergilenebilir. Açıklık iş ve kariyer memnuniyeti ile olumlu yönde ilişkili olacaktır. Aynı zamanda değişime, öğrenmeye ve yeni deneyimlere açıklığı ifade eder. Teknolojik değişim ve buna karşılık profesyonel öğrenmenin de devamıdır (Yuetong and Xiaohui, 2011).

*H1<sub>a,b,c,d,e,f</sub>. Girişimci Kişilik Özellikleri kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.*

## **5.2. Girişimci Kişilik Özelliklerinin Yaşam Memnuniyetine Etkisi**

Yaşam memnuniyeti genel olarak psikolojik refah ve kişinin geçmişine ve bugününe karşı bir bütün olarak takındığı tutumdur. Kişinin davranışı benliğine, durumlarla etkileşimine dayanır ve oluşan kişiliğin çevre ile eşsiz uyumu bireyin yaşam memnuniyetini belirler. Yaşamından memnun olan başarılı bir girişimcinin özel bir dizi kişilik özelliği ve yeteneğe sahip olduğuna inanılır. Bu özellikler; risk alma eğilimi, başarıma ihtiyacı duyma ve iç kontrol odağıdır (Parvin, 2017).

Robinson vd. (1991) kişilik, girişimcilik ve tavırlardaki tutarlılıkla ilgili yaptıkları araştırmalarla girişimci tutum yönelimi modeli geliştirmişlerdir. Bu modelin alt boyutları; iş dünyasında başarı, iş dünyasında yenilik, iş çıktılarının algılanan bireysel kontrolü ve iş dünyasında kendine güvendir. Kendine güven, bireyin bir görevi başarıyla yerine getirebilme yeteneğinin olduğuna inanmasıdır ve yaşam memnuniyeti ile ilgilidir. Buna göre, kendine güven girişimci kişilik özelliği ile yaşam memnuniyeti arasında olumlu bir ilişki söz konusudur (Krishnan and Kamalanabhan, 2013).

Girişimci kişilik özelliklerinden bir diğeri olan başarıma ihtiyacı duyma da bireylerin yaşam memnuniyetleri ile ilgili bir kavramdır. Başarma ihtiyacı duyan bireyler iş yaşantılarında sorumluluk almaktan kaçınmaz ve daha iyi performans bir sergiler. Geri dönütleri mutlaka önemserler ve başarıma konusundaki motivasyonları işlerini diğerlerinden daha iyi yapmaya dayanır. Kişisel ve kurumsal hedeflerindeki başarıları için yenilikçi fikirler üretirler ve farklı teknikler geliştirirler. Başarma ihtiyacından doğan yenilikçi yaklaşımları da bu bireylerin hem iş memnuniyeti hem de yaşam memnuniyeti duymalarına sebep olur (Ignat, 2010).

Yenilikçilik bireyin yeni fikirlere açık olması, icatlar yapabilmesi, orijinal fikirler üretmesi ve zorlukları kabul edebilmesidir. Kişilik özelliklerinden yenilikçilik alt boyutu üzerine de odaklanılmış ve bu özellik, yani çalışanın yenilikçi performansı, yeni ürünleri kabul eğilimi ile de anlamlı bulunmuştur. Nimrod ve Kleiber (2007) yenilikçilik ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkide kişiliğin rolünün incelenmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Shariq and Siddiqui, 2019; Woods et al., 2018).

Yenilikçiliğin en önemli rolünün bireylerin daha mücadeleci olup anlamlı bir yaşam sürmeleri için fırsatlar yaratabilmesi olduğu kabul edilir. Yenilikçilik yaşam içinde daha fazla refah ve tatmine yol açar. Bu kavram bireyin yeni fikirlere açık olması, icatlar yapabilmesi, doğaçlama yapabilmesi ve orijinal fikirler üretebilmesidir. Yenilikçi kişilik özelliğine sahip bireylerin kariyer hedeflerini gerçekleştirdikleri ve yenilikçi olmayan bireylere göre yaşam memnuniyetlerinin daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür (Ali, 2019).

*H2<sub>a,b,c,d,e,f</sub>. Girişimci Kişilik Özellikleri yaşam memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.*

### 5.3. Girişimci Kişilik Özelliklerinin İş Memnuniyetine Etkisi

Girişimci ve girişimci olmayan kişiler arasında kişilik farkları vardır.

Schumpeter (1923) girişimcileri ekonomik büyümenin önemli faktörleri olarak değerlendirir. Girişimcilik kavramı onlarca yıl öncede ele alınmış bir kavramdır ve araştırmacılar tarafından girişimcilere ait bazı kişilik özellikleri tanımlanmıştır. Bunlar; başarıma ihtiyacı duyma, iç kontrol odağı, risk alma eğilimi, belirsizliğe karşı tolerans, yenilikçilik ve kendine güvendir. Öte yandan İM yaşam memnuniyetinin ana bileşenlerinden biri olarak kabul edilmiştir. Bireyin işinde mutlu olması performans motivasyonunu da artırmıştır. Çalışma hayatının bir parçası olarak iş memnuniyetinin iş özellikleri, iş çıktıları gibi birçok dış belirleyici ile birlikte bireysel farklılıkları da (kişilik özellikleri) dikkate almak gerekir. Çünkü girişimcilik özelliklerine sahip bireylerin girişimcilik özelliği daha düşük seviyedekilere göre mesleklerinde daha fazla iş memnuniyeti duyma eğiliminde olduğu görülmektedir (Luca and Simo, 2016).

Kurumlarda yaratıcılığa yol açan etkenler araştırmacılar tarafından incelenmiş ve yaratıcılık, yenilikçilik, girişimcilik kelimeleri ülkemizde de sık duyulur hale gelmiştir (Demir, 2014). Bu kavramlar örgütsel anlamda modernlik, güçlü liderlik, kolektif çalışma, çalışanın yaratıcı ve yenilikçi olması ile ilişkilidir. Yaratıcılık ve yenilikçilik ile birlikte çalışanların risk alma eğilimleri de artar ve tüm bu özellikler bir kurum için oldukça önemlidir. Çalışanların risk alma davranışları yeteneklerinin gelişimine de katkı sağlamaktadır. Bu kişilik özelliğine sahip bireyler kurumlarca daha fazla önemsenmektedir. Çalışanlarının yenilikçi ve risk alma davranışlarını

destekleyen kurumlarda çalışan bireylerin kurumlarına olan sadakatı, içsel motivasyonları ve iş memnuniyetleri artmaktadır (Ahmed et al., 2013).

İş memnuniyeti iş davranışını etkiler ve kişi, işi ile ilgili memnuniyet hissettiğinde, kurumuna daha bağlı olur ve daha iyi çalışma performansı sergiler. Bu kişiler aynı zamanda iş performanslarını geliştirecek farklı metotlar ararlar ve yenilikçi fikirleri kabul edebilirler. Eğer kişi yüksek iş memnuniyetine sahipse daha yenilikçi davranışlar sergiler. Bu sebepten bu iki kavram (iş memnuniyeti ve yenilikçilik) birbiri ile ilişkilidir (Niu, 2014).

***H3<sub>a,b,c,d,e,f</sub>. Girişimci Kişilik Özellikleri iş memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.***

## **5.4. Girişimci Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisi**

Öğretmenler eğitim ve öğretim sürecini etkileyen birçok faktörden biridir (Eryılmaz, 2014). Bu bireyler mesleki anlamda bir doyum yaşayabilmek adına etkili birçok kişilik özelliğine sahiptirler. Kişilik özellikleri ile kariyer uyumları arasında güçlü bir bağ vardır. Bu iki değişken arasındaki ilişkiler Türk kültüründe aynı alanda görev yapan kadrolu ve aday öğretmen kavramları ile literatüre katkıda bulunmak amacıyla karşılaştırmalı olarak incelenmiştir (Nauta and Derckx, 2007).

Çalışma yaşamı boyunca geçirilen süre bireylerin hayatlarının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Birçok faktör bireylerin iş hayatlarına adaptasyonlarını sağlar. Bu faktörlerden biri kariyer uyum yeteneğidir. Kariyer uyum yeteneği çok boyutlu ve psiko-sosyal bir yapıdır (Savickas, 2012). KUY kişilerin öngörülemez kariyer değişimleri ve yeni iş sorumlulukları ile olan uyum seviyesidir. KUY araştırmacılar tarafından 4 boyutta (kaygı, kontrol, merak, güven) ele alınmıştır (Savickas and Porfeli, 2012). Bireylerin kariyer uyum yeteneklerinde hem bireysel hem de çevresel faktörler etkilidir. Sahip oldukları girişimci kişilik özellikleri bireysel faktörler bağlamında değerlendirilir (Nauta and Derckx, 2007).

Kişilik özellikleri insanların ayrılmaz bir parçasıdır. Öğretmenlerin girişimci kişilik özellikleri ise eğitim ve öğretim süreçlerine yansır. Yapılan çalışmalara göre öğretmenlerin girişimci kişilik özellikleri etkili bir öğretmen olmalarında, öğrencilerinin akademik başarısında, etkili öğretme metotları kullanmalarında ve öğrencileri ile olan iletişimlerinde önemlidir. Öğretmenlerin kişilik özellikleri

kariyerlerindeki gelişim ile de ilgilidir. Çünkü bireylerin kariyer ilgi alanları ve tercihleri kişilik özelliklerinden etkilenir (Nauta and Derckx, 2007; McRea and Costa, 2003; Eryılmaz, 2014; Yoon, 2002).

Literatürde kişilik özellikleri ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişki Beş Faktör kişilik kuramı kullanılarak incelenmiştir (Eryılmaz ve Kara, 2016). Bu beş kişilik özellikleri; duygusal denge (Nevrotiklik), dışadönüklük, gelişime açıklık, uyumluluk ve sorumluluktur. Duygusal dengesi yüksek olan insanlar daha sakin bireyler olmakla beraber belirsizliklere karşı toleransları da yüksektir. Gelişime açık bireyler ise yeni deneyimlere açık, yenilikçi, yaratıcı ve kendilerine özgü fikirleri olan bireylerdir. Sorumluluk ise kararlı, planlı ve de disiplinli olmayı niteler ve iç kontrolü olan bireyler sorumluluk almaktan çekinmezler. Rossier ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan çalışmada genel olarak kariyer uyum yeteneğinin alt boyutlarından merak, sorumluluk ile pozitif, duygusal denge ile negatif korelasyon; kaygı, sorumluluk ile pozitif, duygusal denge ile negatif; kontrol, sorumluluk ile pozitif, duygusal denge ile negatif; güven, sorumluluk ile pozitif, duygusal denge ile negatif bir ilişki içindedir (Sartık ve Ballı, 2020).

***H4<sub>a,b,c,d,e,f</sub>. Girişimci Kişilik Özellikleri Kariyer Uyum Yeteneği üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.***

## **5.5. Kariyer Uyum Yeteneğinin Kariyer**

### **Memnuniyetine Etkisi**

Zacher (2014) Avustralya'da farklı mesleklerden oluşan geniş bir çalışan grubu ile yürüttüğü çalışmasında kariyer uyum yeteneğinin çalışanların kariyer memnuniyetlerine ve iş başarılarına olan etkisini incelemiştir. Yapılan çalışma sonucunda kariyer uyum yeteneği boyutlarından kariyer kaygısı ve kariyer güven boyutlarının kariyer memnuniyeti ve iş başarısını olumlu bir şekilde etkilediği sonucuna varılırken, kariyer kontrolünün olumsuz etkisi belirtilmiştir (Savickas, 2005).

Kariyer uyum yeteneği, kariyer yapılandırma kuramının merkezinde olan bir kavramdır. Kariyer yapılandırma kuramı, bireylerin kişisel ve sosyal yapılandırmacılık yoluyla kariyerlerini nasıl inşa ettiklerine açıklama getirmektedir. Bireylere sadece bir kariyer yolu seçmelerini değil, kendilerini tanımalarını, çevreyle olan etkileşimleri ve öğrenmeleri aracılığıyla yaşamlarındaki anlam ve amacı nasıl oluşturduklarının

farkına varmalarını ve aslında yaşamlarını biçimlendirmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Savickas, 2005; Savickas and Porfeli, 2012).

Zacher (2014) tarafından yapılan çalışmada KUY boyutlarının kariyer memnuniyetine etkilerine ilişkin oluşturulan hipotezlerin bir kısmı desteklendi. Elde edilen verilerde kariyer kaygısı ve kariyer güveni boyutlarının kariyer memnuniyetini olumlu yönde etkilediği sonucuna varıldı. Buna karşılık KUY boyutlarından kariyer merakının kariyer memnuniyeti üzerinde önemli bir etkisi yoktu. Kariyer kontrolü ise kariyer memnuniyeti üzerinde zayıf ve negatif bir etkiye sahipti.

Kariyer uyum yeteneğinin gelecek odaklı bir boyutu olan kaygı, bireylerin yeni fırsatları keşfetme odaklı olmalarını, kariyerle ilgili öngörülere sahip olmalarını ve kendilerini bekleyen görevlere, değişikliklere ve zorluklara hazırlıklı olmalarını ifade eder. Kariyer kaygısı olumlu ve güçlü bir şekilde kariyer memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve kariyer kimliği ile ilişkilidir. Kişinin kariyer memnuniyetinin gelecek bir zamanda kariyer hedefleri etrafında oluşturulduğu düşünüldüğünden kaygı ve kariyer memnuniyeti arasında olumlu bir ilişki olduğu söylenebilir (Rudolph et al., 2017).

Sosyal destek, çalışanların kariyerlerinde başarılı olmalarını sağlayan önemli bir kaynaktır. Sosyal desteğin varlığı bireylerin kariyer hazırlıklarında daha motive olmalarını sağlar. Bu destek aynı zamanda çalışanların kariyer uyum yeteneğini ve kariyer memnuniyetini harekete geçirir. Benzer bir şekilde kariyer uyum yeteneğini de kariyer memnuniyetini harekete geçirir. Kısacası sosyal destek ve kariyer uyum yeteneği her ikisi de direkt olarak kariyer memnuniyeti ile ilişkilidir (Karatepe ve Olugbade, 2017).

***H5<sub>a,b,c,d</sub>. Kariyer Uyum Yeteneği kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.***

## **5.6. Kariyer Uyum Yeteneğinin Yaşam Memnuniyetine Etkisi**

Kariyer uyum yeteneği, bireylerin iş yaşamlarında ve mesleki geçişlerinde yaşayacağı uyum problemlerini azaltmada özdenetimli olabilme becerisidir (Rudolph et al., 2017). Başka bir deyişle bireyin karşılaştığı belirsizlikleri tolere edip onlarla mücadele edebilmesi, eğitim ve kariyerle ilgili gelecek korkularıyla başa çıkabilmesi ve nihayetinde yaşamdan hissedeceği memnuniyeti ifade eder (Savickas and Porfeli, 2012). KUY dört boyutta ele alınır. Kaygı, geçmişi şimdi ile bireysel bağdaştırma

becerisidir. Kontrol, geleceği yönetebilir olarak düşünme eğilimidir. Merak, olası benliklerin ve sosyal fırsatların araştırılmasını ifade eder. Ve son olarak güven, kişinin zorluklara rağmen kendi istek ve hedeflerinin gerçekleşmesine olanak sağlar. Santilli vd. (2017) İtalyan ve İsviçreliiler üzerinde yaptığı çalışmalarında kariyer uyum yeteneği ve yaşam memnuniyeti arasında olumlu ilişki bulmuşlardır. Ayrıca, Büyükgöze-Kavas vd. (2015) yaptıkları çalışmanın sonucunda kariyer uyumunun dört boyutunun da yaşam memnuniyeti ile ilişkili olduğunu incelemiştir. Bir başka çalışmada ise kariyer kaygısı/ilgisi ve kariyer kontrolü boyutlarının çalışanların kariyerlerine karar vermeleri ve yaşam memnuniyeti hissetmeleri ile bağlantılı olduğunu belirtmişlerdir (Ginevra et al., 2018).

İnsanlar keşfederek, merak ederek, sorumluluk ve özgüven hissederek amaçlar belirler ve kişisel arzularıyla ilgili geleceğe dair kariyerleri için kararlar alırlar. Sonuç olarak da kendi yaşamlarıyla ilgili çok daha fazla memnuniyet hissi duyarlar (Maggio et al., 2019). Kariyer uyum yeteneği seviyesi düşük olan bireyler daha az iş memnuniyeti hissettiren bir işte çalışırlar. Bunun sonucunda daha fazla iş değiştirir ve kariyer planlarında düzensizlikler yaşarlar. Bu durum da yaşam memnuniyetlerini olumsuz etkiler (Koen et al., 2010).

Cabras ve Mondo (2018) tarafından yapılan çalışma kariyer uyum yeteneğinin dolaylı olarak yaşam memnuniyetini etkilediğini göstermekte ve kariyer uyum yeteneği yüksek olan öğrencilerin daha fazla gelecek odaklı olduğu ve bu nedenle daha fazla yaşam memnuniyeti hissettiklerini belirtilmektedir. Kariyer uyum yeteneğinin alt boyutu olan kariyer kontrolü bireyin işine karşı hissettiği pozitif duygular, mesleki sorumluluk, işindeki etkinlik ve karşılaşılabileceği sorunları aşabilmek için çaba göstermesi olarak kendini gösterir. Tüm bu olumlu durumlar da bireylerin yaşam memnuniyetlerini olumlu bir şekilde etkiler (Cabras and Mondo, 2018).

Bireyin mesleki geleceği için üstlendiği sorumluluk derecesini yansıtan kariyer kontrolü bireylerin kariyerlerini kendileri yönetmeleri ve şekillendirmeleri konusunda sorumluluk hissetmelerini sağlar. Kontrol, bireysel kararlar vermede güçlü bir unsurdur ve bu özellik bireyi çevresini şekillendirme konusunda da sorumlu kılar. Böylece bu bireyler kariyerleri üzerinde uzmanlık gösterirler. Kariyer kontrolü aynı zamanda pozitiflik, sorumluluk, etkinlik ve kendini koruma yolunda çaba gösterme olarak da kendini gösterir ve bireyin yaşam memnuniyeti hissetmesini sağlar (Rudolph et al., 2017).

*H6<sub>a,b,c,d</sub>. Kariyer Uyum Yeteneği yaşam memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.*

## **5.7. Kariyer Uyum Yeteneğinin İş Memnuniyetine Etkisi**

Kariyer uyum yeteneği bireylerin kariyer ve kişisel yaşamlarını tasarlamada destekleyici bir role sahiptir. Kişilerin esnek ve özerk davranmalarını sağlayarak onların belirsizlikleri tolere edebilmelerine ve kariyerleri ile ilgili karşılaştıkları bireysel zorluklarla mücadele edebilme yeteneklerine katkı sağlar. Bu çok boyutlu yapı, bireylerin farklı yaşam koşullarına uyum sağlamalarına, mesleki anlamda değışimlerin üstesinden gelmelerine ve belirsizlikleri tolere etmelerine destek olan bir yetenektir (Nota and Rossier, 2015; Savickas, 2011; Savickas and Porfeli, 2012; Vianen et al., 2012).

Çalışanların yüksek kariyer uyum yeteneğine sahip olmaları kariyer hedeflerine ulaşma ve kariyer devamlılığı sağlama konusunda yardımcı olur. Yürütölen farklı çalışmalarda, yüksek kariyer uyum yeteneği seviyesine sahip olmanın çalışanın kariyer başarısı ve iş memnuniyetini etkilediği görölmektedir (Zacher, 2014; Zacher and Griffin, 2015; Ginevra et al., 2018).

Kariyer yapılandırma kuramı sadece bireylere bir kariyer yolu seçmeleri konusunda değil kendilerini tanımaları ve yaşamlarını biçimlendirme konusunda da yardımcı olmayı amaçlar. Bu kuramda çalışanların kişi-çevre uyumu konusunda başarılı olmaları ve sosyal ortamlarına uyum sağlamalarının gerekliliğinden bahsedilir. Kurama göre kariyer uyum yeteneği çalışanların kariyer değışimi ve zorlukları ile mücadele etmede yardımcı olan kendi kendini düzenleyici bir kaynak olarak ifade edilir ve çalışanların iş memnuniyetleri ile uyum yetenekleri arasında olumlu bir ilişki vardır (Zacher and Griffin, 2015). İş memnuniyeti, bireyin iş deneyimlerinin duyuşsal ve bilişsel çıktılarının değlendirilmesi ve kişisel kariyer başarısının bir göstergesi olarak ifade edilir (Ng et al., 2005; Brief and Weiss, 2002).

Kariyer uyum yeteneği düzeyi yüksek olan bireyler yüksek yaşam memnuniyeti, büyük oranda işe kabul edilebilme özelliği, olumlu kariyer algısı ve yeni durumlara kolayca uyum sağlayabilme özelliğine sahiptirler. Tüm bunların sonucunda yüksek iş memnuniyetine de sahip olurlar (Rudolph et al., 2017). Kariyer uyum sağlama eğilimi yüksek olan bireyler farklılıklara açık olmaları ve belirsizlikleri tolere edebilmeleri

sebebi ile farklı iş yaşam alanlarında memnuniyet duygusunu oldukça fazla hissederler (Savickas et al., 2009). Ancak, bu bireylerin tüm diğer yaşam alanları kariyer uyum yeteneğinden aynı ölçüde fayda sağlayamaz. Kariyer uyum yeteneği ile ilgili yürütülen meta-analitik çalışmalarda kariyer uyum yeteneğinin iş memnuniyetine anlamlı olmayan etkileri de görülmektedir. Bu nedenle, kariyer uyum yeteneği ve iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi başka yönlerden de incelemek gerekir (Bollmann et al., 2019).

***H7<sub>a,b,c,d</sub>. Kariyer Uyum Yeteneği iş memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.***



## **6. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

Bu bölümde tezin hazırlanması ve uygulanmasıyla ilgili aşamalar ve bu aşamalarda yapılan işlemler sıralanmıştır. Bu bölümde çalışmanın amacından ve kapsamından, araştırmanın örnekleme ait temel bilgilerden, verilerin nasıl toplandığından ve verilerin analizinden söz edilecektir.

### **6.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin sahip olduğu girişimci kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği ve kariyer, yaşam, iş memnuniyeti üzerindeki etkisi ile kariyer uyum yeteneğinin kariyer, yaşam, iş memnuniyetine etkisini araştırmak; girişimci kişilik özelliklerine sahip bireylerin daha yüksek düzeyde kariyer uyum yeteneğine ve kariyer, yaşam, iş memnuniyetine sahip olup olmadığını ve kariyer uyum yeteneğinin kariyer, yaşam, iş memnuniyeti ile ilişkisi olup olmadığını ortaya koymaktır.

### **6.2. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmada birincil veri toplama yöntemi olan anket uygulaması yapılmıştır. Birincil kaynaklardan bilgi toplamak için hazırlanan sistematik bir soru formu olan anket ile araştırmada ele alınan hipotezleri test ederek bilgileri sistematik bir biçimde toplama ve saklama amaçlanmıştır (İslamoğlu, 2013). Anketler İstanbul / Anadolu yakası Pendik, Kartal ve Tuzla ilçelerindeki Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerine uygulanmıştır. Bu çerçevede, anket çalışması 2021 yılında okul müdürleri aracılığı ile 500 öğretmene Google forms üzerinden gönderilmiş ve 188 cevap alınmıştır. Anketin doldurulma süresi, olumsuz sorulara verilen cevaplar, bir dizi benzer cevaplar nedeni ile 15 anket çıkarılmış ve 173 anket ile elde edilen verilerin analizi tablolar halinde rapor edilmiştir. Anket formundaki değişkenler gruplar halinde sorulmuş, değişkenler arasındaki farklılıkları göstermek ve birbiriyle karıştırılmaması için açıklayıcı cümlelerle ifade edilmiştir.

### **6.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinden kendine güven, yenilikçilik, başarıma ihtiyacı duyma ve iç kontrol odağını ölçmeye yönelik sorular için Koh (1996)'un Hong Kong'da tezsiz yüksek lisans öğrencilerine

uygulamış olduğu ölçek kullanılmıştır. Ballı ve Üstün (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğe güvenilirlik analizi yapılmış ve iç tutarlılık Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach Alpha değerleri 0,53 ile 0,80 arasında değişmekte olup kendine güvenme (4 ifade;  $\alpha=.74$  / örnek ifade: Girişimci kelimesi beni tanımlar), yenilikçilik (6 ifade;  $\alpha=.80$  / örnek ifade: işlerin yapılma şeklini değiştirmekten kaçınmam), başarıma ihtiyacı duyma (5 ifade;  $\alpha=.53$  / örnek ifade: Hayatta hiçbir şey büyük başarıların yerini tutamaz) ve iç kontrol odağının (6 ifade;  $\alpha=.57$  / örnek ifade: Kendi hareketlerimi kendim kontrol ederim) güvenilir olduğu görülmüştür. Anket formunda kendine güven, yenilikçilik, başarıma ihtiyacı duyma ve iç kontrol odağını ölçmeye yönelik soruların yer aldığı kısım 21 maddeden oluşmaktadır.

Risk alma eğilimi ve belirsizliğe karşı tolerans ile ilgili anket soruları Nasip vd. (2017) makalelerinden alıntı yapılarak kullanılmıştır. Uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach Alpha değerleri doğrultusunda risk alma eğilimi (6 ifade;  $\alpha=.75$  / örnek ifade: Kazançlı dönüşler için büyük riskler almaya istekliyimdir) ve belirsizliğe karşı tolerans (6 ifade;  $\alpha=.52$  / örnek ifade: İş güvencesinin olması benim için çok önemlidir) boyutları güvenilirdir. Risk alma eğilimi ve belirsizliğe karşı toleransı ölçmeye yönelik soruların yer aldığı kısım ise 12 maddeden oluşmaktadır. Böylece girişimci kişilik özellikleri anketi toplamda 33 ifadeden oluşmaktadır.

Kariyer uyum yeteneklerinin ölçülmesinde Kanten'in (2012) çalışmasından alıntı yapılmış olup bu ölçek Savickas ve Profeli'nin (2012) 13 ülkeye mensup 18 araştırmacı ile ortak çalışması sonucunda oluşturulmuştur. Cronbach Alpha değerleri 0,71 ile 0,90 civarında değişmekte olup ölçüm modelinde; kariyer kaygısı/ilgisi (6 ifade;  $\alpha = .71$  / örnek ifade: Geleceğim için hazırlık yapıyorum), kariyer kontrolü (6 ifade;  $\alpha=.83$  / örnek ifade: Kararlarımı kendim veririm), kariyer merakı (6 ifade;  $\alpha=.79$  / örnek ifade: Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum) ve kariyer güveni (6 ifade;  $\alpha=.90$  / örnek ifade: Yeni beceriler öğrenebilirim) boyutları altında toplam 24 ifade bulunmaktadır.

Kariyer, yaşam ve iş memnuniyeti anket çalışması soruları Abubakar'ın (2019) çalışmasından alıntı yapılmıştır. Cronbach Alpha değerleri 0,85 ile 0,89 arasında değişmekte olup ölçüm modelinde kariyer memnuniyeti (5 ifade;  $\alpha=.88$  / örnek ifade: Kariyerimde elde ettiğim başarıdan memnunum), yaşam memnuniyeti (5 ifade;  $\alpha=.85$  / örnek ifade: Yaşam koşullarım mükemmel) ve iş memnuniyeti (6 ifade;  $\alpha=.89$  / örnek

ifade: Şu anki mesleğimden oldukça memnunum) boyutları toplam 16 ifadeden oluşmaktadır.

Tüm değişkenlere ait ifadeler 5’li likert yöntemi (Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Orta, Katılıyorum, Kesinlikle katılıyorum) ile sorulmuştur.

#### 6.4. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın konusu doğrultusunda oluşturulan model aşağıdaki gibi olup öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri ve kariyer, yaşam, iş memnuniyetlerine etkisi ile kariyer uyum yeteneklerinin kariyer memnuniyeti, yaşam memnuniyeti ve iş memnuniyetlerine etkisini araştırmaktır.



Şekil 6. 1: Araştırma Modeli.

#### 6.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

**H1. Girişimci Kişilik Özellikleri kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.**

H1a. Kendine güven kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1b. Yenilikçilik kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1c. Başarma ihtiyacı duyma kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1d. İç kontrol odağı kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1e. Risk alma eğilimi kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1f. Belirsizliğe karşı düşük tolerans kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

***H2. Girişimci Kişilik Özellikleri yaşam memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.***

H2a. Kendine güven yaşam memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2b. Yenilikçilik yaşam memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2c. Başarma ihtiyacı duyma yaşam memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2d. İç kontrol odağı yaşam memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2e. Risk alma eğilimi yaşam memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2f. Belirsizliğe karşı düşük tolerans yaşam memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

***H3. Girişimci Kişilik Özellikleri iş memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.***

H3a. Kendine güven iş memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H3b. Yenilikçilik iş memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H3c. Başarma ihtiyacı duyma iş memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H3d. İç kontrol odağı iş memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H3e. Risk alma eğilimi iş memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H3f. Belirsizliğe karşı düşük tolerans iş memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

***H4. Girişimci Kişilik Özellikleri Kariyer Uyum Yeteneği üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.***

H4a. Kendine güven Kariyer Uyum Yeteneği üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H4b. Yenilikçilik Kariyer Uyum Yeteneği üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H4c. Başarma ihtiyacı duyma Kariyer Uyum Yeteneği üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H4d. İç kontrol odağı Kariyer Uyum Yeteneği üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H4e. Risk alma eğilimi Kariyer Uyum Yeteneği üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H4f. Belirsizliğe karşı düşük tolerans Kariyer Uyum Yeteneği üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

***H5: Kariyer Uyum Yeteneği kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.***

H5a. Kariyer Uyum Yeteneği özelliklerinden kaygı boyutu kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H5b. Kariyer Uyum Yeteneği özelliklerinden kontrol boyutu kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H5c. Kariyer Uyum Yeteneği özelliklerinden merak boyutu kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H5d. Kariyer Uyum Yeteneği özelliklerinden güven boyutu kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

***H6: Kariyer Uyum Yeteneği yaşam memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.***

H6a: Kariyer Uyum Yeteneği özelliklerinden kaygı boyutu yaşam memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H6b: Kariyer Uyum Yeteneği özelliklerinden kontrol boyutu yaşam memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H6c: Kariyer Uyum Yeteneği özelliklerinden merak boyutu yaşam memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H6d: Kariyer Uyum Yeteneği özelliklerinden güven boyutu yaşam memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

***H7. Kariyer Uyum Yeteneği iş memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.***

H7a. Kariyer Uyum Yeteneği özelliklerinden kaygı boyutu iş memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H7b. Kariyer Uyum Yeteneği özelliklerinden kontrol boyutu iş memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H7c. Kariyer Uyum Yeteneği özelliklerinden merak boyutu iş memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H7d. Kariyer Uyum Yeteneği özelliklerinden güven boyutu iş memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

***H8. Girişimci Kişilik Özellikleri kariyer memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.***

H8a. Kendine güvenin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.

H8b. Yenilikçilik boyutunun kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.

H8c. Başarma ihtiyacı duymanın kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.

H8d. İç kontrol odağının kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.

H8e. Risk alma eğiliminin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.

H8f. Belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutunun kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.

***H9. Girişimci Kişilik Özellikleri kariyer memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.***

H9a. Kendine güvenin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.

H9b. Yenilikçilik boyutunun kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.

H9c. Başarma ihtiyacı duymanın kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.

H9d. İç kontrol odağının kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.

H9e. Risk alma eğiliminin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.

H9f. Belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutunun kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.

***H10. Girişimci Kişilik Özellikleri kariyer memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.***

H10a. Kendine güvenin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.

H10b. Yenilikçilik boyutunun kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.

H10c. Başarma ihtiyacı duymanın kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.

H10d. İç kontrol odağının kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.

H10e. Risk alma eğiliminin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.

H10f. Belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutunun kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.

***H11. Girişimci Kişilik Özellikleri kariyer memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.***

H11a. Kendine güvenin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.

H11b. Yenilikçilik boyutunun kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.

H11c. Başarma ihtiyacı duymanın kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.

H11d. İç kontrol odağının kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.

H11e. Risk alma eğiliminin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.

H11f. Belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutunun kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.

***H12. Girişimci Kişilik Özellikleri yaşam memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.***

H12a. Kendine güvenin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.

H12b. Yenilikçilik boyutunun yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.

H12c. Başarma ihtiyacı duymanın yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.

H12d. İç kontrol odağının yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.

H12e. Risk alma eğiliminin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.

H12f. Belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutunun yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.

***H13. Girişimci Kişilik Özellikleri yaşam memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.***

H13a. Kendine güvenin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.

H13b. Yenilikçilik boyutunun yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.

H13c. Başarma ihtiyacı duymanın yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.

H13d. İç kontrol odağının yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.

H13e. Risk alma eğiliminin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.

H13f. Belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutunun yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.

***H14. Girişimci Kişilik Özellikleri yaşam memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.***

H14a. Kendine güvenin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.

H14b. Yenilikçilik boyutunun yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.

H14c. Başarma ihtiyacı duymanın yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.

H14d. İç kontrol odağının yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.

H14e. Risk alma eğiliminin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.

H14f. Belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutunun yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.

***H15. Girişimci Kişilik Özellikleri yaşam memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.***

H15a. Kendine güvenin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.

H15b. Yenilikçilik boyutunun yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.

H15c. Başarma ihtiyacı duymanın yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.

H15d. İç kontrol odağının yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.

H15e. Risk alma eğiliminin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.

H15f. Belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutunun yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.

***H16. Girişimci Kişilik Özellikleri iş memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.***

H16a. Kendine güvenin iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.

H16b. Yenilikçilik boyutunun iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.

H16c. Başarma ihtiyacı duymanın iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.

H16d. İç kontrol odağının iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.

H16e. Risk alma eğiliminin iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.

H16f. Belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutunun iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.

***H17. Girişimci Kişilik Özellikleri iş memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.***

H17a. Kendine güvenin iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.

H17b. Yenilikçilik boyutunun iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.

H17c. Başarma ihtiyacı duymanın iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.

H17d. İç kontrol odağının iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.

H17e. Risk alma eğiliminin iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.

H17f. Belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutunun iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.

***H18. Girişimci Kişilik Özellikleri iş memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.***

H18a. Kendine güvenin iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.

H18b. Yenilikçilik boyutunun iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.

H18c. Başarma ihtiyacı duymanın iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.

H18d. İç kontrol odağının iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.

H18e. Risk alma eğiliminin iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.

H18f. Belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutunun iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.

***H19. Girişimci Kişilik Özellikleri iş memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.***

H19a. Kendine güvenin iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.

H19b. Yenilikçilik boyutunun iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.

H19c. Başarma ihtiyacı duymanın iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.

H19d. İç kontrol odağının iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.

H19e. Risk alma eğiliminin iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.

H19f. Belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutunun iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.

## **6.6. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Kısıtları**

Araştırmanın evrenini, İstanbul / Anadolu yakası Pendik, Kartal ve Tuzla ilçelerindeki Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çalışan öğretmenler, örneklemi ise bu kurumlarda çalışan tesadüfî örneklem yöntemi kullanılarak seçilen öğretmenler oluşturmaktadır. Bu çerçevede, anket çalışması Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çalışan 500 öğretmene Google forms üzerinden gönderilmiştir. Anket çalışmasındaki bütün ifadeler aynı cevabı verme ya da tutarsız cevaplama gibi durumlarda olan çıktılar veri analizine dâhil edilmemiştir. Ankete katılacak kişilerde öncelikle gönüllülük esas alınmıştır. Araştırma, 2021 yılı içerisinde gerçekleşmiştir. Anketlerin pandemi dolayısıyla okullara gidilip birinci elden verilememesi ve sanal ortamda ulaşılan öğretmenlerin anketi tamamlama konusunda yeterince istekli olmaması ve motive edilememesi, bu sebepten katılım sayısının az oluşu araştırmanın en önemli kısıtlarından birini oluşturmaktadır. Bu çalışma betimsel bir nitelik taşıdığından sonuçlar genellenemez.

## **6.7. Verilerin Analizi**

Araştırmada, öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin KUY ve kariyer, yaşam, iş memnuniyetine etkisi ile KUY'nin kariyer, yaşam, iş memnuniyetine etkisi incelenmektedir. Araştırma konusu kapsamında 173 anketten elde edilen verilerin analizi tablolar halinde rapor edilmiştir. Araştırma kapsamında öncelikle, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri hesap edilmiştir. Bu bağlamda; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş grubu ve kıdem özellikleri incelenmiştir.

Araştırma hipotezleri test edilmeden önce kullanılan veri toplama araçlarına ilişkin açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu sayede, girişimci kişilik özellikleri,

kariyer uyum yeteneği ve kariyer, yaşam, iş memnuniyetine ait alt boyutlar tespit edilmiştir. Ayrıca, tespit edilen boyutların Cronbach's  $\alpha$  güvenirlik katsayısı değerleri hesap edilmiştir. Araştırma kapsamında ğretmenlerin GK'nin kariyer uyum yeteneğine ve kariyer, yaşam, iş memnuniyetine ait tanımlayıcı istatistikler hesap edilmiştir. Dolayısıyla değişkenlerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiştir. Ayrıca, ğretmenlerin GK'nin kariyer uyum yeteneğine ve kariyer, yaşam, iş memnuniyeti arasındaki korelasyonel ilişki değerlendirilmiştir.



## 7. BULGULAR

Yapılan analizlerde hipotezlerin test edilmesi amaçlanmış olup elde edilen bulgular tablolaştırılarak bu bölümde sunulmuştur.

### 7.1. Örneklem Grubuna Ait Demografik Bulgular

Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş grubu ve kıdem bilgileri incelenirken frekans ve yüzde analizi kullanılmıştır.

**Tablo 7. 1:** Örneklem Grubunun Cinsiyet Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdelere.

| Cinsiyet | Frekans | Geçerli Yüzde (%) | Toplam Yüzde (%) |
|----------|---------|-------------------|------------------|
| Erkek    | 72      | 41,6              | 41,6             |
| Kadın    | 101     | 58,4              | 100,0            |
| Toplam   | 173     | 100,0             |                  |

Tablodan hareketle, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet özellikleri incelendiğinde; %41,6'sı (n=72) erkek ve %58,4'ü (n=101) kadın olarak belirlenmiştir.

**Tablo 7. 2:** Örneklem Grubunun Medeni Durum Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdelere.

| Medeni Durum | Frekans | Geçerli Yüzde (%) | Toplam Yüzde (%) |
|--------------|---------|-------------------|------------------|
| Evli         | 133     | 76,9              | 76,9             |
| Bekar        | 40      | 23,1              | 100,0            |
| Toplam       | 173     | 100,0             |                  |

Tablodan hareketle, araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum özellikleri incelendiğinde; %76,9'u (n=133) evli ve %23,1'i (n=40) bekar olarak belirlenmiştir.

**Tablo 7. 3:** Örneklem Grubunun Eğitim Durumu Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdelere.

| Eğitim Durumu | Frekans | Geçerli Yüzde (%) | Toplam Yüzde (%) |
|---------------|---------|-------------------|------------------|
| Lisans        | 158     | 91,3              | 91,3             |
| Lisansüstü    | 15      | 8,7               | 100,0            |
| Toplam        | 173     | 100,0             |                  |

Tablodan hareketle, araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumu özellikleri incelendiğinde; %91,3'ü (n=158) lisans ve %8,7'si (n=15) lisansüstü mezunu olarak belirlenmiştir.

**Tablo 7. 4:** Örneklem Grubunun Yaş Grubu Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdelere.

| Yaş Grubu       | Frekans | Geçerli Yüzde (%) | Toplam Yüzde (%) |
|-----------------|---------|-------------------|------------------|
| 20-25 yaş       | 10      | 5,7               | 5,7              |
| 26-30 yaş       | 40      | 23,2              | 28,9             |
| 31-35 yaş       | 53      | 30,7              | 59,6             |
| 36-40 yaş       | 24      | 13,9              | 73,5             |
| 41-50 yaş       | 33      | 19,0              | 92,5             |
| 51 yaş ve üzeri | 13      | 7,5               | 100,0            |
| Toplam          | 173     | 100,0             |                  |

Tablodan hareketle, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş grubu özellikleri incelendiğinde; %5,7'si (n=10) 20-25 yaş, %23,2'si (n=40) 26-30 yaş, %30,7'si (n=53) 31-35 yaş, %13,9'u (n=24) 36-40 yaş, %19,0'u (n=33) 41-50 yaş ve %7,5'i (n=13) 51 yaş ve üzeri olarak belirlenmiştir.

**Tablo 7. 5:** Örneklem Grubunun Kıdem Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdelere.

| Kıdem           | Frekans | Geçerli Yüzde (%) | Toplam Yüzde (%) |
|-----------------|---------|-------------------|------------------|
| 1-5 yıl         | 46      | 26,6              | 26,6             |
| 6-10 yıl        | 50      | 28,9              | 55,5             |
| 11-15 yıl       | 28      | 16,2              | 71,7             |
| 16-20 yıl       | 26      | 15,0              | 86,7             |
| 21 yıl ve üzeri | 23      | 13,3              | 100,0            |
| Toplam          | 173     | 100,0             |                  |

Tablodan hareketle, araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem özellikleri incelendiğinde; %26,6'sı (n=46) 1-5 yıl, %28,9'u (n=50) 6-10 yıl, %16,2'si (n=28) 11-15 yıl, %15,0'i (n=26) 16-20 yıl ve %13,3'ü (n=23) 21 yıl ve üzeri olarak belirlenmiştir.

## 7.2. Faktör Analizine Ait Bulgular

Bu araştırmada, öğretmenlerin girişimci kişilik özellikleri, kariyer uyum yeteneğine ve kariyer, yaşam, iş memnuniyeti üzerine toplanan veriler analiz edilmeden önce araştırma ölçeklerine açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

**Tablo 7. 6:** Girişimci Kişilik Özelliklerine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi.

|                | FAKTÖRLER                                | Faktör Yüğü |
|----------------|------------------------------------------|-------------|
| <b>SORULAR</b> | <b>Kendine Güven</b>                     |             |
| S1             |                                          | ,736        |
| S2             |                                          | ,791        |
| S3             |                                          | ,780        |
| S4             |                                          | ,776        |
|                | Açıklanan Varyans                        | %59,42      |
|                | <b>Yenilikçilik</b>                      |             |
| S1             |                                          | ,767        |
| S2             |                                          | ,638        |
| S3             |                                          | ,849        |
| S4             |                                          | ,832        |
| S5             |                                          | ,657        |
|                | Açıklanan Varyans                        | %56,74      |
|                | <b>Başarma İhtiyacı Duyma</b>            |             |
| S1             |                                          | ,690        |
| S2             |                                          | ,736        |
| S4             |                                          | ,590        |
| S5             |                                          | ,593        |
|                | Açıklanan Varyans                        | %42,93      |
|                | <b>İç Kontrol Odağı</b>                  |             |
| S1             |                                          | ,621        |
| S2             |                                          | ,779        |
| S3             |                                          | ,735        |
| S6             |                                          | ,541        |
|                | Açıklanan Varyans                        | %45,62      |
|                | <b>Risk Alma Eğilimi</b>                 |             |
| S2             |                                          | ,801        |
| S4             |                                          | ,828        |
| S5             |                                          | ,817        |
| S6             |                                          | ,602        |
|                | Açıklanan Varyans                        | %58,95      |
|                | <b>Belirsizliğe Karşı Düşük Tolerans</b> |             |
| S1             |                                          | ,777        |
| S2             |                                          | ,638        |
| S4             |                                          | ,541        |
| S5             |                                          | ,645        |
|                | Açıklanan Varyans                        | %42,96      |

Tabloya göre, öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerine ilişkin ölçme aracı, özdeğeri 1'den büyük olan 6 faktörde toplanmıştır. Bu faktörler; kendine güven (4

soru), yenilikçilik (5 soru), başarıma ihtiyacı duyma (4 soru), iç kontrol odağı (4 soru), risk alma eğilimi (4 soru) ve belirsizliğe karşı düşük tolerans (4 soru) şeklindedir.

Tabloya göre, faktörlerin açıkladığı varyans değerleri incelendiğinde; kendine güven %59,42, yenilikçilik %56,74, başarıma ihtiyacı duyma %42,93, iç kontrol odağı %45,62, risk alma eğilimi %58,95 ve belirsizliğe karşı düşük tolerans ise %42,96 olarak belirlenmiştir.

**Tablo 7. 7:** Kariyer Uyum Yeteneğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi.

| SORULAR | FAKTÖRLER                       | Faktör Yüğü |
|---------|---------------------------------|-------------|
|         | <b>Kariyer Kaygısı / ilgisi</b> |             |
| S1      |                                 | ,783        |
| S2      |                                 | ,787        |
| S3      |                                 | ,801        |
| S4      |                                 | ,607        |
|         | Açıklanan Varyans               | %56,06      |
|         | <b>Kariyer Kontrolü</b>         |             |
| S1      |                                 | ,623        |
| S2      |                                 | ,760        |
| S3      |                                 | ,714        |
| S4      |                                 | ,784        |
| S5      |                                 | ,799        |
| S6      |                                 | ,813        |
|         | Açıklanan Varyans               | %56,49      |
|         | <b>Kariyer Merakı</b>           |             |
| S1      |                                 | ,745        |
| S2      |                                 | ,781        |
| S3      |                                 | ,670        |
| S4      |                                 | ,732        |
| S5      |                                 | ,689        |
| S6      |                                 | ,637        |
|         | Açıklanan Varyans               | %50,52      |
|         | <b>Kariyer Güveni</b>           |             |
| S1      |                                 | ,748        |
| S2      |                                 | ,714        |
| S3      |                                 | ,858        |
| S4      |                                 | ,853        |
| S5      |                                 | ,841        |
| S6      |                                 | ,877        |
|         | Açıklanan Varyans               | %66,80      |

Tabloya göre, öğretmenlerin kariyer uyum yeteneğine ilişkin ölçme aracı, özdeğeri 1’den büyük olan 4 faktörde toplanmıştır. Bu faktörler; kariyer kaygısı / ilgisi (4 soru), kariyer kontrolü (6 soru), kariyer merakı (6 soru) ve kariyer güveni (6 soru) şeklindedir.

Tabloya göre, faktörlerin açıkladığı varyans değerleri incelendiğinde; kariyer kaygısı / ilgisi %56.06, kariyer kontrolü %56,49, kariyer merakı %50,52 ve kariyer güveni ise %66,80 olarak belirlenmiştir.

**Tablo 7. 8:** Kariyer, Yaşam, İş Memnuniyetine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi.

| SORULAR | FAKTÖRLER                  | Faktör Yüğü |
|---------|----------------------------|-------------|
|         | <b>Kariyer Memnuniyeti</b> |             |
| S1      |                            | ,788        |
| S2      |                            | ,885        |
| S3      |                            | ,801        |
| S4      |                            | ,841        |
| S5      |                            | ,829        |
|         | Açıklanan Varyans          | %68,83      |
|         | <b>Yaşam Memnuniyeti</b>   |             |
| S1      |                            | ,819        |
| S2      |                            | ,823        |
| S3      |                            | ,834        |
| S4      |                            | ,775        |
| S5      |                            | ,712        |
|         | Açıklanan Varyans          | %63,02      |
|         | <b>İş Memnuniyeti</b>      |             |
| S1      |                            | ,905        |
| S2      |                            | ,911        |
| S3      |                            | ,704        |
| S4      |                            | ,859        |
| S5      |                            | -,685       |
| S6      |                            | ,848        |
|         | Açıklanan Varyans          | %67,83      |

Tabloya göre, öğretmenlerin kariyer, yaşam, iş memnuniyetine ilişkin ölçme aracı, özdeğeri 1'den büyük olan 3 faktörde toplanmıştır. Bu faktörler; kariyer memnuniyeti (5 soru), yaşam memnuniyeti (5 soru) ve iş memnuniyeti (6 soru) şeklindedir.

Tabloya göre, faktörlerin açıkladığı varyans değerleri incelendiğinde; kariyer memnuniyeti %68,83, yaşam memnuniyeti %63.02 ve iş memnuniyeti ise %67,83 olarak belirlenmiştir.

### 7.3. Güvenirlik Analizine Ait Bulgular

Bu araştırmada, öğretmenlerin girişimci kişilik özellikleri, kariyer uyum yeteneğine ve kariyer, yaşam, iş memnuniyetine ait Cronbach's  $\alpha$  güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Bu hesaplamalarda Cronbach's  $\alpha$  değerinin 0,00-0,39 arasında olması ölçme aracının güvenilir olmadığını 0,40-0,59 arası düşük düzeyde güvenilirliği, 0,60-0,79 arası orta düzeyde güvenilirliği ve 0,80-1,00 arası ise yüksek düzeyde güvenilirliği ifade etmektedir (Kalaycı, 2006).

**Tablo 7. 9:** Ölçme Araçlarının Cronbach's  $\alpha$  Güvenirlik Katsayıları.

| DEĞİŞKENLER                       | Soru sayısı | Alfa Katsayısı ( $\alpha$ ) |
|-----------------------------------|-------------|-----------------------------|
| Kendine Güven                     | 4           | 0,74                        |
| Yenilikçilik                      | 5           | 0,80                        |
| Başarma İhtiyacı Duyma            | 4           | 0,53                        |
| İç Kontrol Odağı                  | 4           | 0,57                        |
| Risk Alma Eğilimi                 | 4           | 0,75                        |
| Belirsizliğe Karşı Düşük Tolerans | 4           | 0,52                        |
| Kariyer Kaygısı / İlgisi          | 4           | 0,71                        |
| Kariyer Kontrolü                  | 6           | 0,83                        |
| Kariyer Merakı                    | 6           | 0,79                        |
| Kariyer Güveni                    | 6           | 0,90                        |
| Kariyer Memnuniyeti               | 5           | 0,88                        |
| Yaşam Memnuniyeti                 | 5           | 0,85                        |
| İş Memnuniyeti                    | 6           | 0,89                        |

Tablodaki Cronbach's  $\alpha$  güvenirlik katsayıları incelendiğinde; başarma ihtiyacı duyma, iç kontrol odağı ve belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutları düşük; kendine güven, risk alma eğilimi, kariyer kaygısı / ilgisi ve kariyer merakı boyutları orta ve yenilikçilik, kariyer kontrolü, kariyer güveni, kariyer memnuniyeti, yaşam memnuniyeti ve iş memnuniyeti boyutları ise yüksek düzeyde güvenilir sonuçlar vermektedir.

#### **7.4. Korelasyon Analizine Ait Bulgular**

Bu araştırmada, öğretmenlerin girişimci kişilik özellikleri, kariyer uyum yeteneğine ve kariyer, yaşam, iş memnuniyeti arasındaki ilişki korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir. Bu kapsamda ulaşılan bulgular, aşağıda sunulmuştur.



**Tablo 7. 10:** Girişimci Kişilik Özellikleri, Kariyer Uyum Yeteneğine ve Kariyer, Yaşam, İş Memnuniyeti Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi.

|    | Değişkenler                       | Ort. | Std. Sapma | Alfa Güv.( $\alpha$ ) | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      | 8      | 9      | 10     | 11     | 12     | 13 |
|----|-----------------------------------|------|------------|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| 1  | Kendine Güven                     | 3,94 | ,64        | 0,74                  | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
| 2  | Yenilikçilik                      | 3,96 | ,61        | 0,80                  | ,644** | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
| 3  | Başarma İhtiyacı Duyma            | 3,66 | ,68        | 0,53                  | ,287** | ,340   | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
| 4  | İç Kontrol Odağı                  | 4,00 | ,52        | 0,57                  | ,455** | ,472   | ,392   | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
| 5  | Risk Alma Eğilimi                 | 3,14 | ,71        | 0,75                  | ,240** | ,234** | ,365** | ,370** | 1      |        |        |        |        |        |        |        |    |
| 6  | Belirsizliğe Karşı Düşük Tolerans | 3,61 | ,59        | 0,52                  | ,185*  | ,099   | ,163*  | ,218** | ,005   | 1      |        |        |        |        |        |        |    |
| 7  | Kariyer Kaygısı / İlgisi          | 3,87 | ,63        | 0,71                  | ,281** | ,271** | ,217** | ,225** | ,286** | ,096   | 1      |        |        |        |        |        |    |
| 8  | Kariyer Kontrolü                  | 4,19 | ,52        | 0,83                  | ,535** | ,508** | ,297** | ,507** | ,260** | ,119   | ,198** | 1      |        |        |        |        |    |
| 9  | Kariyer Merakı                    | 4,14 | ,50        | 0,79                  | ,566** | ,465** | ,371** | ,431** | ,238** | ,115   | ,345** | ,674** | 1      |        |        |        |    |
| 10 | Kariyer Güveni                    | 4,42 | ,48        | 0,90                  | ,574** | ,472** | ,257** | ,489** | ,265** | ,090   | ,211** | ,626** | ,684** | 1      |        |        |    |
| 11 | Kariyer Memnuniyeti               | 3,81 | ,74        | 0,88                  | ,361** | ,269** | ,340** | ,286** | ,050   | ,273** | ,113   | ,528** | ,465** | ,447** | 1      |        |    |
| 12 | Yaşam Memnuniyeti                 | 3,43 | ,75        | 0,85                  | ,294** | ,203** | ,280** | ,206** | ,084   | ,156*  | ,062   | ,515** | ,368** | ,312** | ,676** | 1      |    |
| 13 | İş Memnuniyeti                    | 3,93 | ,88        | 0,89                  | ,297** | ,264** | ,429** | ,298** | ,119   | -,035  | ,121   | ,517** | ,453** | ,379** | ,570** | ,619** | 1  |

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$

Tabloda boyutlara ait tanımlayıcı istatistikler (aritmetik ortalama ve standart sapma) korelasyon analizi değerleri paylaşılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklere göre, en yüksek boyut kariyer güveni ( $4,42 \pm ,48$ ) tespit edilirken en düşük boyut ise risk alma eğilimi ( $3,14 \pm ,71$ ) olarak tespit edilmiştir.

Tabloya göre, öğretmenlerin kendine güven girişimci özelliği ile kariyer kaygısı / ilgisi, kariyer kontrolü, kariyer merakı, kariyer güveni, kariyer memnuniyeti, yaşam memnuniyeti ve iş memnuniyeti arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur ( $p < .05$ ).

Tabloya göre, öğretmenlerin yenilikçilik girişimci özelliği ile kariyer kaygısı / ilgisi, kariyer kontrolü, kariyer merakı, kariyer güveni, kariyer memnuniyeti, yaşam memnuniyeti ve iş memnuniyeti arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur ( $p < .05$ ).

Tabloya göre, öğretmenlerin başarıma ihtiyacı duyma girişimci özelliği ile kariyer kaygısı / ilgisi, kariyer kontrolü, kariyer merakı, kariyer güveni, kariyer memnuniyeti, yaşam memnuniyeti ve iş memnuniyeti arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur ( $p < .05$ ).

Tabloya göre, öğretmenlerin iç kontrol odağı girişimci özelliği ile kariyer kaygısı / ilgisi, kariyer kontrolü, kariyer merakı, kariyer güveni, kariyer memnuniyeti, yaşam memnuniyeti ve iş memnuniyeti arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur ( $p < .05$ ).

Tabloya göre, öğretmenlerin risk alma eğilimi girişimci özelliği ile kariyer kaygısı / ilgisi, kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güveni arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur ( $p < .05$ ). Fakat risk alma eğilimi girişimci özelliği ile kariyer memnuniyeti, yaşam memnuniyeti ve iş memnuniyeti arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $p > .05$ ).

Tabloya göre, öğretmenlerin belirsizliğe karşı düşük tolerans girişimci özelliği ile kariyer memnuniyeti ve yaşam memnuniyeti arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur ( $p < .05$ ). Fakat belirsizliğe karşı düşük tolerans girişimci özelliği ile kariyer kaygısı / ilgisi, kariyer kontrolü, kariyer merakı, kariyer güveni ve iş memnuniyeti arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $p > .05$ ).

#### Hipotezlerin Test Edilmesine Ait Bulgular

Bu araştırmanın 1, 2, ve 3 numaralı ana hipotezlerinde, öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin kariyer memnuniyeti, yaşam memnuniyeti ve iş memnuniyeti

üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu hipotezlerin test edilmesi için regresyon analizi kullanılmış olup elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 7. 11:** Girişimci Kişilik Özelliklerinin Kariyer, Yaşam, İş Memnuniyeti Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi.

|                                   | <b>Kariyer Memnuniyeti</b> |         | <b>Yaşam Memnuniyeti</b> |         | <b>İş Memnuniyeti</b> |          |
|-----------------------------------|----------------------------|---------|--------------------------|---------|-----------------------|----------|
| <b>Bağımsız Değişkenler</b>       | $\beta$                    | t       | $\beta$                  | t       | B                     | T        |
| Kendine Güven                     | ,255                       | 2,786** | ,238                     | 2,442*  | ,185                  | 2,033*   |
| Yenilikçilik                      | -,010                      | -,104   | -,035                    | -,349   | -,013                 | -,142    |
| Başarma İhtiyacı Duyma            | ,259                       | 3,324** | ,220                     | 2,649** | ,393                  | 5,102**  |
| İç Kontrol Odağı                  | ,088                       | 1,040   | ,035                     | ,382    | ,146                  | 1,741    |
| Risk Alma Eğilimi                 | -,137                      | -1,806  | -,059                    | -,727   | -,119                 | -1,586   |
| Belirsizliğe Karşı Düşük Tolerans | ,166                       | 2,349*  | ,072                     | ,957    | -,163                 | -2,330** |
| <b>F</b>                          | 8,785**                    |         | 4,428**                  |         | 9,471**               |          |
| <b>R<sup>2</sup></b>              | ,341                       |         | ,138                     |         | ,218                  |          |
| <b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup></b>  | ,214                       |         | ,107                     |         | ,190                  |          |

\*p<0,05; \*\*p<0,01

Tabloya göre, öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisine yönelik kurulan model anlamlıdır (F=8,785\*\*). Buna göre, öğretmenlerin girişimci kişilik özellikleri kariyer memnuniyeti varyansının %21'ini açıklamaktadır. Girişimci kişilik özelliklerinin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisi incelendiğinde; kendine güven, başarıma ihtiyacı ve belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutlarının kariyer memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir (p<.05).

Fakat yenilikçilik, iç kontrol odağı ve risk alma eğilimi boyutlarının kariyer memnuniyeti üzerinde anlamlı etkisi belirlenmemiştir (p>.05). Bu bağlamda; H1a, H1c ve H1f hipotezleri kabul edilmiş; H1b, H1d ve H1e hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tabloya göre, öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisine yönelik kurulan model anlamlıdır (F=4,428\*\*). Buna göre, öğretmenlerin girişimci kişilik özellikleri yaşam memnuniyeti varyansının %11'ini açıklamaktadır. Girişimci kişilik özelliklerinin yaşam memnuniyeti

üzerindeki etkisi incelendiğinde; kendine güven ve başarıma ihtiyacı duyma boyutlarının yaşam memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir ( $p<.05$ ). Fakat yenilikçilik, iç kontrol odağı, risk alma eğilimi ve belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutlarının yaşam memnuniyeti üzerinde anlamlı etkisi belirlenmemiştir ( $p>.05$ ). Bu bağlamda; H2a ve H2c hipotezleri kabul edilmiş; H2b, H2d, H2e ve H2f hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tabloya göre, öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin iş memnuniyeti üzerindeki etkisine yönelik kurulan model anlamlıdır ( $F=9,471^{**}$ ). Buna göre, öğretmenlerin girişimci kişilik özellikleri iş memnuniyeti varyansının %19'unu açıklamaktadır. Girişimci kişilik özelliklerinin iş memnuniyeti üzerindeki etkisi incelendiğinde; kendine güven, başarıma ihtiyacı duyma ve belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutlarının iş memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir ( $p<.05$ ). Fakat yenilikçilik, iç kontrol odağı ve risk alma eğilimi boyutlarının iş memnuniyeti üzerinde anlamlı etkisi belirlenmemiştir ( $p>.05$ ). Bu bağlamda; H3a, H3c ve H3f hipotezleri kabul edilmiş; H3b, H3d ve H3e hipotezleri ise reddedilmiştir.

**Tablo 7. 12:** Girişimci Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi.

|                                   | Kariyer Kaygısı / İlgi |         | Kariyer Kontrolü |         | Kariyer Merakı |         | Kariyer Güveni |         |
|-----------------------------------|------------------------|---------|------------------|---------|----------------|---------|----------------|---------|
| Bağımsız Değişkenler              | B                      | t       | $\beta$          | t       | $\beta$        | t       | $\beta$        | t       |
| Kendine Güven                     | ,133                   | 1,369   | ,278             | 3,404** | ,403           | 4,907** | ,396           | 4,879** |
| Yenilikçilik                      | ,112                   | 1,134   | ,181             | 2,191   | ,079           | ,945    | ,087           | 1,059   |
| Başarma İhtiyacı Duyma            | ,057                   | ,690    | ,039             | ,567    | ,174           | 2,489** | ,001           | ,011    |
| İç Kontrol Odağı                  | ,003                   | ,028    | ,270             | 3,571** | ,147           | 1,934*  | ,258           | 3,441** |
| Risk Alma Eğilimi                 | ,206                   | 2,555** | ,036             | ,536    | ,005           | ,071    | ,054           | ,804    |
| Belirsizliğe Karşı Düşük Tolerans | ,049                   | ,657    | -,016            | -,258   | -,027          | -,434   | -,049          | -,780   |
| F                                 | 4,672**                |         | 18,129**         |         | 17,720**       |         | 18,813**       |         |
| R <sup>2</sup>                    | ,144                   |         | ,397             |         | ,390           |         | ,405           |         |
| Düzeltilmiş R <sup>2</sup>        | ,114                   |         | ,375             |         | ,368           |         | ,383           |         |

\* $p<0,05$ ; \*\* $p<0,01$

Bu araştırmanın 4 numaralı ana hipotezinde, öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu hipotezlerin test edilmesi için regresyon analizi kullanılmış olup elde edilen bulgular sunulmuştur.

Tabloya göre, öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin kariyer kaygısı / ilgisi üzerindeki etkisine yönelik kurulan model anlamlıdır ( $F=4,672^{**}$ ). Buna göre, öğretmenlerin girişimci kişilik özellikleri kariyer kaygısı / ilgisi varyansının %11'ini açıklamaktadır. Girişimci kişilik özelliklerinin kariyer kaygısı / ilgisi üzerindeki etkisi incelendiğinde; risk alma eğilimi boyutunun kariyer kaygısı / ilgisini etkilediği tespit edilmiştir ( $p<.05$ ). Fakat kendine güven, yenilikçilik, başarıma ihtiyacı duyma, iç kontrol odağı ve belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutlarının kariyer kaygısı / ilgisi üzerinde anlamlı etkisi belirlenememiştir ( $p>.05$ ).

Tabloya göre, öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin kariyer kontrolü üzerindeki etkisine yönelik kurulan model anlamlıdır ( $F=18,129^{**}$ ). Buna göre, öğretmenlerin girişimci kişilik özellikleri kariyer kontrolü varyansının %38'ini açıklamaktadır. Girişimci kişilik özelliklerinin kariyer kontrolü üzerindeki etkisi incelendiğinde; kendine güven ve iç kontrol odağı boyutlarının kariyer kontrolünü etkilediği tespit edilmiştir ( $p<.05$ ). Fakat yenilikçilik, başarıma ihtiyacı duyma, risk alma eğilimi ve belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutlarının kariyer kontrolü üzerinde anlamlı etkisi belirlenememiştir ( $p>.05$ ).

Tabloya göre, öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin kariyer merakı üzerindeki etkisine yönelik kurulan model anlamlıdır ( $F=17,720^{**}$ ). Buna göre, öğretmenlerin girişimci kişilik özellikleri kariyer merakı varyansının %37'sini açıklamaktadır. Girişimci kişilik özelliklerinin kariyer merakı üzerindeki etkisi incelendiğinde; kendine güven, başarıma ihtiyacı duyma ve iç kontrol odağı boyutlarının kariyer merakını etkilediği tespit edilmiştir ( $p<.05$ ). Fakat yenilikçilik, risk alma eğilimi ve belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutlarının kariyer merakı üzerinde anlamlı etkisi belirlenememiştir ( $p>.05$ ).

Tabloya göre, öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin kariyer güveni üzerindeki etkisine yönelik kurulan model anlamlıdır ( $F=18,813^{**}$ ). Buna göre, öğretmenlerin girişimci kişilik özellikleri kariyer güveni varyansının %38'ini açıklamaktadır. Girişimci kişilik özelliklerinin kariyer güveni üzerindeki etkisi incelendiğinde; kendine güven ve iç kontrol odağı boyutlarının kariyer güvenliğini etkilediği tespit edilmiştir ( $p<.05$ ). Fakat yenilikçilik, başarıma ihtiyacı duyma, risk alma eğilimi ve belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutlarının kariyer güveni üzerinde

anlamli etkisi belirlenememiştir (p>.05). Bu bağlamda; H4a, H4c, H4d ve H4e kısmen kabul edilmiş; H4b ve H4f ise reddedilmiştir.

Bu araştırmanın 5, 6, ve 7 numaralı ana hipotezlerinde, öğretmenlerin kariyer uyum yeteneklerinin kariyer memnuniyeti, yaşam memnuniyeti ve iş memnuniyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu hipotezlerin test edilmesi için regresyon analizi kullanılmış olup elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 7. 13:** Kariyer Uyum Yeteneklerinin Kariyer, Yaşam, İş Memnuniyeti Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi.

|                                  | <b>Kariyer Memnuniyeti</b> |         | <b>Yaşam Memnuniyeti</b> |         | <b>İş Memnuniyeti</b> |         |
|----------------------------------|----------------------------|---------|--------------------------|---------|-----------------------|---------|
| <b>Bağımsız Değişkenler</b>      | $\beta$                    | t       | $\beta$                  | t       | B                     | T       |
| Kariyer Kaygısı / İlgisi         | -,037                      | -,545   | -,056                    | -,795   | -,025                 | -,359   |
| Kariyer Kontrolü                 | ,350                       | 3,844** | ,499                     | 5,314** | ,383                  | 4,133** |
| Kariyer Merakı                   | ,152                       | 1,501   | ,081                     | ,781    | ,197                  | 1,914*  |
| Kariyer Güveni                   | ,132                       | 1,430   | -,044                    | -,463   | ,010                  | ,106    |
| <b>F</b>                         | 18,912**                   |         | 15,499**                 |         | 16,978**              |         |
| <b>R<sup>2</sup></b>             | ,310                       |         | ,270                     |         | ,288                  |         |
| <b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup></b> | ,294                       |         | ,252                     |         | ,271                  |         |

\*p<0,05; \*\*p<0.01

Tabloya göre, öğretmenlerin kariyer uyum yeteneklerinin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisine yönelik kurulan model anlamlıdır (F=18,912\*\*). Buna göre, öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri kariyer memnuniyeti varyansının %29'unu açıklamaktadır. Kariyer uyum yeteneklerinin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisi incelendiğinde; kariyer kontrolü boyutunun kariyer memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir (p<.05). Fakat kariyer kaygısı / ilgisi, kariyer merakı ve kariyer güveni boyutlarının kariyer memnuniyeti üzerinde anlamlı etkisi belirlenememiştir (p>.05). Bu bağlamda; H5b hipotezi kabul edilmiş; H5a, H5c ve H5d hipotezleri ise reddedilmiştir.

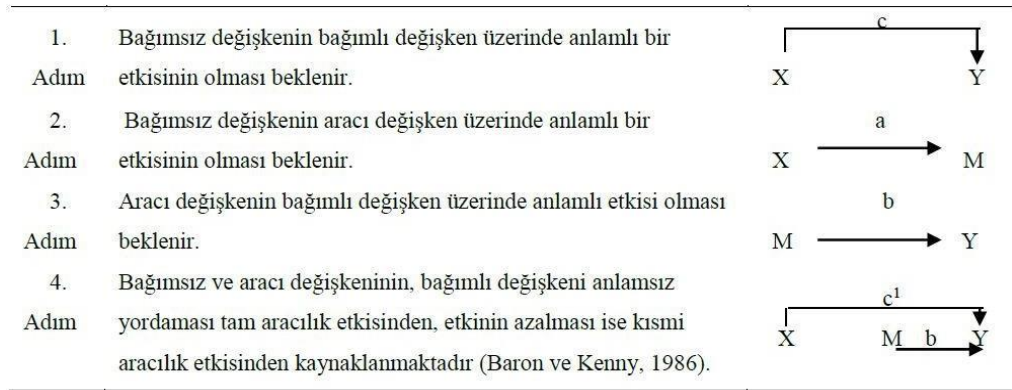
Tabloya göre, öğretmenlerin kariyer uyum yeteneklerinin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisine yönelik kurulan model anlamlıdır (F=15,499\*\*). Buna göre, öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri yaşam memnuniyeti varyansının %25'ini

açıklamaktadır. Kariyer uyum yeteneklerinin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisi incelendiğinde; kariyer kontrolü boyutunun yaşam memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir ( $p<.05$ ). Fakat kariyer kaygısı / ilgisi, kariyer merakı ve kariyer güveni boyutlarının yaşam memnuniyeti üzerinde anlamlı etkisi belirlenmemiştir ( $p>.05$ ). Bu bağlamda; H6b hipotezi kabul edilmiş; H6a, H6c ve H6d hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tabloya göre, öğretmenlerin kariyer uyum yeteneklerinin iş memnuniyeti üzerindeki etkisine yönelik kurulan model anlamlıdır ( $F=16,978^{**}$ ). Buna göre, öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri iş memnuniyeti varyansının %27'sini açıklamaktadır. Kariyer uyum yeteneklerinin iş memnuniyeti üzerindeki etkisi incelendiğinde; kariyer kontrolü ve kariyer merakı boyutlarının iş memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir ( $p<.05$ ). Fakat kariyer kaygısı / ilgisi ve kariyer güveni boyutlarının iş memnuniyeti üzerinde anlamlı etkisi belirlenmemiştir ( $p>.05$ ). Bu bağlamda; H7b ve H7c hipotezleri kabul edilmiş; H7a ve H7d hipotezleri ise reddedilmiştir.

Bu araştırmanın H8-H9-H10-H11-H12-H13-H14-H15-H16-H17-H18 ve H19 numaralı ana hipotezlerinde, öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin kariyer, yaşam ve iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer uyum yeteneklerinin aracılık rolü incelenmiştir.

Bu hipotez kapsamında, a, b, c, ve c1 yolları yer almaktadır. Girişimci kişilik özellikleri (X) bağımsız değişkeni, kariyer, yaşam ve iş memnuniyeti (Y) bağımlı değişkeni ve kariyer uyum yeteneği ise (M) aracı değişkeni temsil etmektedir. Bu kapsamda yapılan analizlerin işlem basamakları Şekil 2'de paylaşılmıştır (Geçdoğan-Yılmaz, 2020).



**Şekil 7. 1:** Aracı Değişken Analizleri İşlem Basamakları.

Tablodaki bulgulara göre, kariyer kaygısı / ilgisi ve kariyer güveni boyutlarının kariyer, yaşam ve iş memnuniyeti üzerinde anlamlı etkisi bulunamamıştır. Dolayısıyla, kariyer kaygısı / ilgisi ve kariyer güveni boyutları aracı değişken şartlarını karşılayamamaktadır. Bu sebeple aracılık analizlerinde; öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin kariyer, yaşam ve iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer uyum yeteneklerinin aracılık rolü incelenirken kariyer kontrolü ve kariyer merakı boyutları kullanılmıştır.

**Tablo 7. 14:** Girişimci Kişilik Özelliklerinin Kariyer, Yaşam, İş Memnuniyeti Üzerindeki Etkisinde Kariyer Kontrolü ve Kariyer Merakının Aracılık Rolüne Ait Regresyon Analizi.

|                                   | Kariyer Memnuniyeti |         | Yaşam Memnuniyeti |         | İş Memnuniyeti |         | İş Memnuniyeti |         |
|-----------------------------------|---------------------|---------|-------------------|---------|----------------|---------|----------------|---------|
| Bağımsız Değişkenler              | $\beta$             | t       | B                 | t       | $\beta$        | t       | $\beta$        | t       |
| Kendine Güven                     | ,121                | 1,411   | ,087              | ,963    | ,054           | ,628    | ,057           | ,610    |
| Yenilikçilik                      | -,097               | -1,139  | -,134             | -1,490  | -,099          | -1,162  | -,038          | -,429   |
| Başarma İhtiyacı Duyma            | ,240                | 3,399** | ,198              | 2,675** | ,375           | 5,347** | ,338           | 4,484** |
| İç Kontrol Odağı                  | -,042               | -,527   | -,113             | -1,347  | ,019           | ,240    | ,100           | 1,221   |
| Risk Alma Eğilimi                 | -,155               | -2,247  | -,079             | -1,088  | -,136          | -1,995  | -,121          | -1,672  |
| Belirsizliğe Karşı Düşük Tolerans | ,173                | 2,716** | ,081              | 1,204   | -,155          | -2,444* | -,154          | -2,294* |
| Kariyer Kontrolü                  | ,482                | 6,118** | ,546              | 6,588** | ,471           | 6,014** | -              | -       |
| Kariyer Merakı                    | -                   | -       | -                 | -       | -              | -       | ,317           | 3,840** |
| F                                 | 14,529**            |         | 10,965**          |         | 15,005         |         | 10,897         |         |
| R <sup>2</sup>                    | ,381                |         | ,318              |         | ,389           |         | ,316           |         |
| Düzeltilmiş R <sup>2</sup>        | ,355                |         | ,289              |         | ,363           |         | ,287           |         |

\*p<0,05; \*\*p<0,01

Girişimci kişilik özelliklerinin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolünün aracılık etkisi incelenmesinde 4 adımlı aracı değişken işlem basamakları takip edilmiştir. Bu basamakların 1, 2 ve 3 numaralı basamakları Tablo

7.11, Tablo 7.12 ve Tablo 7.13'te paylaşılmıştır. Tablo 7.14'te ise aracılık değişkenine ait 4. adımın analiz sonuçları paylaşılmıştır.

Girişimci kişilik özelliklerinin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolünün aracılık etkisine ait adımlar incelendiğinde; birinci adımda kendine güven, başarıma ihtiyacı duyma ve belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutlarının kariyer memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir (Tablo 7.11). İkinci adımda ise kendine güven ve iç kontrol odağı boyutlarının kariyer kontrolünü etkilediği tespit edilmiştir (Tablo 7.12). Üçüncü adımda, kariyer kontrolü boyutunun kariyer memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir (Tablo 7.13). Dolayısıyla ilk 3 adımda sadece kendine güven boyutuna ait verilerin aracılık rolü analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Dördüncü adımda, kendine güven boyutu ile kariyer kontrolü boyutları regresyon modeline beraber alındığında kendine güvenin kariyer memnuniyeti üzerinde etkisi anlamlılığını yitirmiştir ( $p>.05$ ). Bu sebeple kendine güven boyutunun kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolünün tam aracı değişken olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda; H9a hipotezi kabul edilirken H9b, H9c, H9d, H9e ve H9f hipotezleri reddedilmiştir.

Girişimci kişilik özelliklerinin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolünün aracılık etkisine ait adımlar incelendiğinde; birinci adımda kendine güven ve başarıma ihtiyacı duyma boyutlarının yaşam memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir (Tablo 7.11). İkinci adımda ise kendine güven ve iç kontrol odağı boyutlarının kariyer kontrolünü etkilediği tespit edilmiştir (Tablo 7.12). Üçüncü adımda, kariyer kontrolü boyutunun yaşam memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir (Tablo 7.13). Dolayısıyla ilk 3 adımda sadece kendine güven boyutuna ait verilerin aracılık rolü analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Dördüncü adımda, kendine güven boyutu ile kariyer kontrolü boyutları regresyon modeline beraber alındığında kendine güvenin yaşam memnuniyeti üzerinde etkisi anlamlılığını yitirmiştir ( $p>.05$ ). Bu sebeple kendine güven boyutunun yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolünün tam aracı değişken olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda; H13a hipotezi kabul edilirken H13b, H13c, H13d, H13e ve H13f hipotezleri reddedilmiştir.

Girişimci kişilik özelliklerinin iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolünün aracılık etkisine ait adımlar incelendiğinde; birinci adımda kendine güven, başarıma ihtiyacı duyma ve belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutlarının iş memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir (Tablo 7.11). İkinci adımda ise kendine güven ve iç kontrol odağı boyutlarının kariyer kontrolünü etkilediği tespit edilmiştir

(Tablo 7.12). Üçüncü adımda, kariyer kontrolü boyutunun iş memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir (Tablo 7.13). Dolayısıyla ilk 3 adımda sadece kendine güven boyutuna ait verilerin aracılık rolü analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Dördüncü adımda, kendine güven boyutu ile kariyer kontrolü boyutları regresyon modeline beraber alındığında kendine güvenin iş memnuniyeti üzerinde etkisi anlamlılığını yitirmiştir ( $p>.05$ ). Bu sebeple kendine güven boyutunun iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer kontrolünün tam aracı değişken olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda; H10a hipotezi kabul edilirken H17b, H17c, H17d, H17e ve H17f hipotezleri reddedilmiştir.

Girişimci kişilik özelliklerinin iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakının aracılık etkisine ait adımlar incelendiğinde; birinci adımda kendine güven,

başarma ihtiyacı duyma ve belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutlarının iş memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir (Tablo 7.11). İkinci adımda ise kendine güven, başarma ihtiyacı duyma ve iç kontrol odağı boyutlarının kariyer merakını etkilediği tespit edilmiştir (Tablo 7.12). Üçüncü adımda, kariyer merakı boyutunun iş memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir (Tablo 7.13). Dolayısıyla ilk 3 adımda

kendine güven ve başarma ihtiyacı duyma boyutlarına ait verilerin aracılık rolü analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Kendine güven boyutu ile kariyer merakı boyutları regresyon modeline beraber alındığında kendine güvenin iş memnuniyeti üzerinde etkisi anlamlılığını yitirmiştir ( $p>.05$ ). Başarma ihtiyacı duyma boyutunda

ise anlamlılık korunmasına rağmen anlamlılık düzeyinde değişiklikler olmuştur ( $p<.05$ ). Bu sebeple kendine güven boyutunun iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakının tam aracı değişken olduğu; başarma ihtiyacı duyma boyutunun iş memnuniyeti üzerindeki etkisinde kariyer merakının kısmi aracı değişken olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda; H18a ve H18c hipotezleri kabul edilirken H18b, H18d, H18e ve H18f hipotezleri reddedilmiştir.

| Numara    | Hipotezler                                                                                           | Durum       |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Hipotez 1 | Girişimci Kişilik Özellikleri kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.   | Desteklendi |
| Hipotez 2 | Girişimci Kişilik Özellikleri yaşam memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.     | Desteklendi |
| Hipotez 3 | Girişimci Kişilik Özellikleri iş memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.        | Desteklendi |
| Hipotez 4 | Girişimci Kişilik Özellikleri kariyer uyum yeteneği üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. | Desteklendi |

|            |                                                                                                                   |               |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Hipotez 5  | Kariyer Uyum Yeteneği kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.                        | Desteklendi   |
| Hipotez 6  | Kariyer Uyum Yeteneği yaşam memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.                          | Desteklendi   |
| Hipotez 7  | Kariyer Uyum Yeteneği iş memnuniyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.                             | Desteklendi   |
| Hipotez 8  | Girişimci Kişilik Özellikleri kariyer memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.  | Desteklenmedi |
| Hipotez 9  | Girişimci Kişilik Özellikleri kariyer memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir. | Desteklendi   |
| Hipotez 10 | Girişimci Kişilik Özellikleri kariyer memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.   | Desteklenmedi |
| Hipotez 11 | Girişimci Kişilik Özellikleri kariyer memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.   | Desteklenmedi |
| Hipotez 12 | Girişimci Kişilik Özellikleri yaşam memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.    | Desteklenmedi |
| Hipotez 13 | Girişimci Kişilik Özellikleri yaşam memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.   | Desteklendi   |
| Hipotez 14 | Girişimci Kişilik Özellikleri yaşam memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.     | Desteklenmedi |
| Hipotez 15 | Girişimci Kişilik Özellikleri yaşam memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.     | Desteklenmedi |
| Hipotez 16 | Girişimci Kişilik Özellikleri iş memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer kaygısı aracılık etkisine sahiptir.       | Desteklenmedi |
| Hipotez 17 | Girişimci Kişilik Özellikleri iş memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer kontrolü aracılık etkisine sahiptir.      | Desteklendi   |
| Hipotez 18 | Girişimci Kişilik Özellikleri iş memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer merakı aracılık etkisine sahiptir.        | Desteklendi   |
| Hipotez 19 | Girişimci Kişilik Özellikleri iş memnuniyeti üzerinde etkisinde kariyer güveni aracılık etkisine sahiptir.        | Desteklenmedi |

## 8. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği ve kariyer, yaşam ve iş memnuniyetine olan etkisi ile kariyer uyum yeteneğinin kariyer, yaşam, iş memnuniyetine olan etkisi kamu sektöründe çalışan öğretmenler örnekleminde ele alınmış, aralarındaki ilişkiyi destekleyen ampirik kanıtlar sunulmuştur.

Araştırmanın hipotezlerinde, öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği ve kariyer, yaşam, iş memnuniyeti üzerindeki etkisinin olduğu belirtilmiş ve bu hipotezler regresyon analizi ile test edilmiştir. Buna göre ortaya çıkan sonuçlar ve alanyazın karşılaştırmaları aşağıda verilmiştir:

Öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin kariyer kaygısı / ilgisi, kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güveni üzerindeki etkisine yönelik kurulan model anlamlıdır. Girişimci kişilik özelliklerinden risk alma eğilimi boyutunun kariyer kaygısı / ilgisini etkilediği tespit edilmiştir; fakat kendine güven, yenilikçilik, başarıma ihtiyacı duyma, iç kontrol odağı ve belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutlarının kariyer kaygısı / ilgisi üzerinde anlamlı etkisi belirlenememiştir. Öğretmenlerin girişimci kişilik özellikleri kariyer kontrolü üzerindeki etkisi incelendiğinde; kendine güven ve iç kontrol odağı boyutlarının kariyer kontrolünü etkilediği tespit edilmiştir; fakat yenilikçilik, başarıma ihtiyacı duyma, risk alma eğilimi ve belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutlarının kariyer kontrolü üzerinde anlamlı etkisi belirlenememiştir. Öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin kariyer merakı üzerindeki etkisi incelendiğinde; kendine güven, başarıma ihtiyacı duyma ve iç kontrol odağı boyutlarının kariyer merakını etkilediği tespit edilmiş; fakat yenilikçilik, risk alma eğilimi ve belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutlarının kariyer merakı üzerinde anlamlı etkisi belirlenememiştir. Öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin kariyer güveni üzerindeki etkisi incelendiğinde; kendine güven ve iç kontrol odağı boyutlarının kariyer güvenliğini etkilediği tespit edilmiştir; fakat yenilikçilik, başarıma ihtiyacı duyma, risk alma eğilimi ve belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutlarının kariyer güveni üzerinde anlamlı etkisi belirlenememiştir. Literatürde girişimci kişilik özellikleri ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışmalar mevcuttur. Rossier vd. (2012) yaptıkları çalışmada iç kontrol odağı seviyesi yüksek bireylerin daha kararlı, planlı ve disiplinli bireyler olduğu belirtilmiştir. Bireylerin sahip olduğu iç kontrol odağı girişimci kişilik özelliği ile kariyer merakları/ilgileri,

kariyer kaygıları, kariyer kontrolleri ve kariyer güvenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Fakat; aynı çalışmada bireylerin belirsizliğe karşı düşük tolerans girişimci kişilik özelliği ile kariyer merakları/ilgileri, kariyer kaygıları, kariyer kontrolleri ve kariyer güvenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Sartık ve Ballı, 2020).

Kişilik bireylerin ayrılmaz bir parçasıdır ve öğretmenlerin girişimci kişilik özellikleri de sadece kendi hayatlarını değil mesleklerinin bir parçası olan eğitim öğretim sürecini de etkiler. Bu kişilik özellikleri öğretmenlerin kariyerlerindeki gelişimlerini de etkiler; çünkü, kariyer ilgi alanları ve tercihleri kişilik özelliklerinden etkilenir. Bu yüzden öğretmenlerin girişimci kişilik özellikleri kariyer uyum yeteneklerini etkileyen bir faktördür (Nauta and Derckx, 2007; McRea and Costa, 2003; Eryılmaz, 2014; Yoon, 2002).

Öğretmenlerin girişimci kişilik özellikleri genel olarak kariyer memnuniyeti üzerinde etkilidir. Girişimci kişilik özelliklerinden kendine güven ve başarıma ihtiyacı duyma kariyer memnuniyetini pozitif yönde etkilemektedir; fakat yenilikçilik, iç kontrol odağı ve risk alma eğilimi özellikleri kariyer memnuniyeti üzerinde etkiye sahip değildir. Girişimci kişilik özelliklerinden belirsizliğe karşı düşük tolerans kariyer memnuniyetini negatif yönde etkilemektedir. Bir başka deyişle belirsizliğe karşı düşük toleransı fazla olan öğretmenlerin kariyer memnuniyeti seviyeleri, belirsizliğe karşı düşük toleransı daha az olan öğretmenlere göre düşüktür. Negatif yönde etkilenir. Bunu somutlamak gerekirse; örneğin iş tanımında değişiklik, kurumda bir yenilik ya da iş sorumluluğunda bir değişme olduğunda toleransları yüksek olan öğretmenlerin kariyer memnuniyeti azalmaktadır. Bu bireylerin (öğretmenlerin) kariyerlerine odaklanmak yerine işlerine daha çok odaklanmaları bu sonucun bir nedeni olarak görülebilir. Ters bir durum olarak öğretmenlerin belirsizliğe karşı düşük toleransının daha az olması kariyer memnuniyetini artırmaktadır. Buna göre öğretmenler kariyer memnuniyetini (statü, terfi, gelir, vs.) artırmak için belirsizlikleri azaltacak konulara eğildiklerinden işlerindeki gelişmelerden daha çok olmak üzere sosyal, kişisel ve politik ilişkilere yönelebilirler. Diğer yandan, 2020 yılında başlayan Covid-19 pandemisi sürecinde çalışanların olumsuz etkilenmesi öğretmenlerin belirsizliğe karşı düşük toleranslı olması ile kariyer memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi etkilemiş de olabilir. Bu sonuçlarda belirsizliğe karşı düşük toleransı daha az olan, riskli durumlardan kaçınan daha garantör bireylerin tercihinin kamu sektörü olduğu da göz önüne alınmalıdır. Kamuda çalışanlar açısından yurt içi belirsizlikler ve küresel

olumsuzluklardan kariyerleri daha az etkileneceği söylenebilir. Ayrıca uluslararası kültürel çalışmalarda belirsizlikten kaçınan bireylerin/toplumların iş güvencesi, işlerin daha belirgin olmasına daha fazla yöneldikleri belirtilmektedir (Hofstede et al., 2005; Ergün, 2018). Lounsbury vd. (2007) tarafından 1059 bilgi teknolojileri çalışanları üzerinde yapılan çalışmada kişilik özelliklerinin kariyer memnuniyeti ile önemli ölçüde ilişkili olduğu bulunmuştur. Literatür incelendiğinde, Yuetong ve Xiaohui (2011) tarafından yapılan çalışmada yenilikçiliğin öğrenme ve yeni deneyimlere açık olmayı belirttiğini ve kariyer memnuniyeti ile ilişkili olacağı belirtilmiştir.

Öğretmenlerin girişimci kişilik özellikleri yaşam memnuniyeti üzerinde etkilidir. Girişimci kişilik özelliklerinden; kendine güven ve başarıya ihtiyacı duyma özellikleri yaşam memnuniyetini etkilemektedir. Ancak yenilikçilik, iç kontrol odağı, risk alma eğilimi ve belirsizliğe karşı düşük toleranslı olma özellikleri yaşam memnuniyetini etkilememektedir. Kendine güven ve başarıya ihtiyacı duyma kişilik özellikleri daha öznel yargılar içerdiğinden yaşam memnuniyeti üzerinde etkili olabilir. Araştırmanın aşağıda değinilen sonucu bağlamında, yenilikçilik, iç kontrol odağı, risk alma eğilimi ve belirsizliğe karşı düşük tolerans alt boyutları öğretmenlerin mesleklerine karar verme, mesleklerini uygulama ya da değerlendirmeleri ile daha ilgili ve yaşam memnuniyetinden ziyade iş memnuniyeti üzerinde etkili olmuş olabilir. Yapılan araştırmalarda girişimci kişilik özelliklerinden kendine güven boyutu yaşam memnuniyeti üzerinde etkilidir (Krishnan and Kamalanabhan, 2013; Parvin, 2017)

Öğretmenlerin girişimci kişilik özellikleri genel olarak iş memnuniyeti üzerinde etkilidir. Girişimci kişilik özelliklerinin her birinin iş memnuniyeti üzerindeki etkisi incelendiğinde; kendine güven, başarıya ihtiyacı duyma ve belirsizliğe karşı düşük tolerans boyutlarının iş memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir. Diğer yandan yenilikçilik, iç kontrol odağı ve risk alma eğilimi boyutlarının iş memnuniyeti üzerinde etkisi yoktur. İş memnuniyeti seviyesi yüksek öğretmenlerin daha iş odaklı olmalarına binaen yaşanabilecek belirsizlikler karşısında daha toleranslı olmaları beklenebilir. Ahmed vd. (2013) tarafından yapılan bir çalışmada da girişimcilik özelliklerinden yenilikçilik, risk alma eğilimi ve iç kontrol odağının iş memnuniyetini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Niu (2014) tarafından yapılan çalışmada ise kişinin yüksek iş memnuniyetine sahipliği oranında yenilikçi davranışlar sergilediği ve girişimci kişilik özellikleri ile iş memnuniyetinin birbirleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin kariyer uyum yeteneklerinin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisi incelendiğinde; kariyer kontrolü boyutunun kariyer memnuniyetini etkilediği

tespit edilmiştir; fakat kariyer kaygısı / ilgisi, kariyer merakı ve kariyer güveni boyutlarının kariyer memnuniyeti üzerinde anlamlı etkisi belirlenememiştir. Zacher (2014) tarafından yapılan araştırmada da kariyer uyum yeteneğine değinilmiştir. Zacher'in araştırmasında kariyer uyum yeteneği boyutlarından merak ve güvenin kariyer memnuniyeti üzerinde önemli etkileri yoktur. Kariyer kontrol boyutu ise kariyer performansı üzerinde zayıf ve negatif etkiye sahipken kariyer merakı boyutu önemli bir etkiye sahip değildir. Fakat; genellikle kariyer uyum yeteneği kariyer memnuniyeti ile olumlu bir ilişkiye sahiptir (Savickas, 2005; Karatepe ve Olugbade, 2017). Yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular kariyer uyum yeteneğinin çalışanların bağımsız öznel kariyer başarısı elde etmelerini sağlayan işlevsel, öz düzenleyici bir kaynak olduğunu göstermektedir. Kariyer uyum yeteneğinin gelecek odaklı bir boyutu olan kaygı, bireylerin fırsat odaklı olmaları, kariyerle ilgili öngörülere sahip olmaları, meslekleri ile ilgili değişikliklere ve zorluklara hazırlanmalarını ifade eder. Kariyer kaygısı bireyin kariyer hedeflerine doğru ilerleme durumunun değerlendirilmesidir. Kişinin memnuniyetinin uzun vadeli kariyer hedefleri etrafında oluşturulduğu düşünüldüğünden kaygı ve kariyer memnuniyeti arasında olumlu bir ilişki olduğu söylenebilir (Rudolph et al., 2017).

Öğretmenlerin kariyer uyum yeteneklerinin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisi incelendiğinde; kariyer kontrolü boyutunun yaşam memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir; fakat kariyer kaygısı / ilgisi, kariyer merakı ve kariyer güveni boyutlarının yaşam memnuniyeti üzerinde anlamlı etkisi belirlenememiştir. Benzer sonuç Rudolf vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada da elde edildi ve çalışmalarında kariyer kontrolü güçlü bireysel kararlar verme unsurudur ve bu bireyi çevrelerini şekillendirme konusunda sorumlu kılar. Kontrol aynı zamanda pozitiflik, sorumluluk, etkinlik ve kendini koruma yolunda çaba gösterme olarak da kendini gösterir. Sonuç olarak da kontrol ve yaşam memnuniyeti arasında olumlu bir ilişki vardır. Genel olarak, kariyer uyum yeteneği, bireyin belirsizlikleri tolere etme ve belirsizliklerle başa çıkma ile eğitim ve kariyer gelecek korkularıyla başa çıkma ve düzenleme yeteneğini teşvik eder. Kariyer uyum kabiliyeti, kişinin akademik veya profesyonel kariyerinde başarısız olma korkusu ile olumsuz ilişkilidir ve okul motivasyonuna olumlu bir şekilde bağlıdır (Rudolph et al., 2017; Savickas and Porfeli, 2012). Santilli vd. (2017) kariyer uyum yeteneği ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiye destek sağladı. Ayrıca, Büyükgöze-Kavas vd. (2015) kariyer uyumunun dört boyutunun da yaşam memnuniyeti ile ilişkili olduğunu gözlemledi; kariyer kaygı ve kontrolünü kariyere

karar vermede ve yaşam anlamı doğrultusunda yaşam memnuniyeti ile bağlantılı olarak sundu (Ginevra et al., 2018). Bireylerin kariyer uyumu iş arama şeklini ve yeniden istihdam niteliklerini etkiler. Mevcut işsizlik durumlarını çözmek için uyarlanabilir özelliklere sahip olmayan ve iş arayan bireyler, bu özelliklere sahip olan bireylerden farklı ve daha az faydalı araştırma yöntemleri kullanırlar. Pandemi sürecindeki belirsizliklerde bireyin uyarlanabilir özelliklere sahip olması çok daha anlamlı hale geldi. Sonuç olarak, daha az kariyer uyum yeteneğine sahip bireyler daha az memnuniyet hissettiren bir iş bulur, daha fazla iş değiştirmek ister ve sonucunda başladıkları yere geri dönerler (Koen et al., 2010; Maggio et al., 2019). Kariyer uyum yeteneği, öğrencilerin yaşam memnuniyetini artırmak için de çok önemli bir faktördür. Adapte olabilme özelliği yüksek olan öğrenciler üniversite ortamındaki belirsizlik üzerinde "kontrol" e sahiptirler ve zorlukların üstesinden gelme konusunda, üniversite ile ilgili stresi azaltmada ve istikrarsızlığın oluşturduğu olumsuz duyguların etkisini azaltmada "güven" hissedirler (Cabras and Mondo, 2018).

Öğretmenlerin kariyer uyum yeteneklerinin iş memnuniyeti üzerindeki etkisi incelendiğinde; kariyer kontrolü ve kariyer merakı boyutlarının iş memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir; fakat kariyer kaygısı / ilgisi ve kariyer güveni boyutlarının iş memnuniyeti üzerinde anlamlı etkisi belirlenememiştir. Kariyer uyum yeteneği bireylerin kariyer ve kişisel yaşamlarını tasarlamalarını desteklemede önemli bir role sahiptir. Esneklik ve özerkliği arttırarak insanların belirsizlik ve bilinmezlikleri tolere edebilmelerine ve kariyer ile kişisel zorluklarla mücadele yeteneklerine katkı sağlar (Nota and Rossier, 2015; Savickas, 2011; Savickas and Porfeli, 2012). Hedef odaklı olmak, alternatif çözümler bulmak, proaktif bir kişiliğe sahip olmak, görev odaklı olabilmek ve bilişsel olarak yeniden değerlendirme gibi öz düzenleme süreçleri ile pozitif olarak ilişkilidir (Vianen et al., 2012). Yetişkin çalışanlarda yüksek kariyer uyum yeteneği seviyeleri kariyer hedeflerine ulaşma, sürdürme ve yeniden kurmaya yardım edebilir. Bu seviyelere sahip olmak aynı zamanda öznel kariyer başarısı ve iş tatmini ile de ilgilidir (Zacher, 2014; Zacher and Griffin, 2015; Ginevra et al., 2018). İş tatmini kişinin iş deneyimlerinin duyuşsal ve bilişsel değerlendirmelerini birleştiren işle ilgili bir tutumdur ve kişisel kariyer başarısının bir göstergesi olarak sıklıkla kullanılır (Ng et al., 2005; Brief and Weiss, 2002).

Araştırma sonucu elde edilen bulgular doğrultusunda öğretmenlerin sahip oldukları kariyer kontrolünün bu bireylerin kariyer, yaşam ve iş memnuniyetlerini etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre bireyler mesleklerinin gelecekları

hakkında karar verebiliyor ve kendilerini bu konuda yönetebiliyor. Öte yandan kariyer merakı sadece iş memnuniyetlerini etkilemektedir. Öğretmenlerin çevresini araştırma eğilimi bu bireylerin iş memnuniyetlerini etkiler. Elde edilen bulgulara göre kariyer kaygısı ve kariyer güveni kariyer, yaşam ve iş memnuniyeti üzerinde etkiye sahip değildir. Anlıyoruz ki öğretmenler mesleklerinin ilerideki durumu için sahip oldukları yeteneklerin farkında değiller, planlama yapamıyorlar ve karşılaştıkları problemleri çözmede kendilerini yeterli görmüyorlar. Bu eksikliklerin giderilmesi için öğretmenlere sahip oldukları özellikleri keşfedecekleri bazı eğitimler verilebilir. Problem çözme becerisi kazandırma amaçlı bazı hizmet içi eğitimler planlanabilir.

Araştırmanın sonuçları bağlamında hem uygulama içindeki yönetici ve öğretmenlere hem de araştırmacılara dönük şu önerilere yer verilebilir: Gelecekte yürütülecek çalışmalarda öğretmenlerin girişimci kişilik özelliklerinin (özellikle uzaktan eğitim sürecini de içerecek şekilde) öğrenciler üzerindeki etkileri incelenebilir. Aynı ya da bu çalışma çerçevesinde benzer bir ilişkiye okul müdürleri ve farklı meslek grupları perspektifinden de bakılabilir. Bu çalışmada nicel analiz yöntemi kullanılmıştır. Başka çalışmalarda nitel araştırma yöntemi kullanılabilir.

## KAYNAKLAR

- Abubakar, A.M., (2019), "Using hybrid SEM- artificial intelligence approach to examine the nexus between boreout, generation, career, life and job satisfaction", *Personnel Review*, 49(1), 67-86.
- Abu-Saifan, S., (2012), "Social Entrepreneurship: Definition and Boundaries", *Technology Innovation Management Review*, February, 22-27.
- Affum-Oseia, E., Asanteb, E. A., Forkouhc, S. K., Abdul-Nasirud, I., (2020), "Career adaptability and ambidextrous behavior among customer-service representatives: the role of perceived organizational support", *Journal of personal selling & sales management*, 40(1), 4–18.
- Ahmed, S. N., Rehman, A., Amjad, M., (2013), "Job Satisfaction and Intrapreneurship: The moderating effect of Personality Trait", *Journal of International Studies*, 6(1), 87-95.
- Akgemci, T., Kalfaoglu, S., (2018), "X ve Y Kuşaklarının Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Lise Öğretmenleri Örneği", *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8(2), 231-247.
- Akiri, A. A., (2014), "Teachers' career satisfaction and students' academic performance in Delta Public Secondary Schools", *Journal of Educational and Social Research*, 4(1), 267–272.
- Ali, I., (2019)., "Personality traits, individual innovativeness and satisfaction with life", *Journal of Innovation & Knowledge*, 4, 38-46.
- Appleton, S., Song, L., (2008), "Life satisfaction in urban China: Components and determinants", *World Development*, 36 (11), 2325-2340.
- Ayaz. A., Demir, Ö. O., (2019), "Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Sınıflandırılmasında Kariyer Uyum Yeteneklerinin Rolü", *Milli Eğitim*, Cilt: 48, Sayı: 223, 147-158.
- Aydınlık-Ülgen, A., (2015), "Girişimcilik", İstanbul Üniversitesi AUZEF Yayınları, İstanbul.
- Aziri B., (2011), "Job Satisfaction: A Literature Rewiew", *Management Research and Practive*, 3 (4), 77-86.
- Bacanlı, F., Sarsıkoğlu, A. F., (2021), "Personality Traits As Predictors of Career Adaptability of Young Adults", *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 50(1), 217-246.
- Bakotić, D., (2016), "Relationship between job satisfaction and organisational performance", *Economic Research-Ekonomska İstraživanja*, 29(1), 118–130.
- Ballı, A.İ.K., Üstün F., (2019), "Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi: Uygulamalı Girişimcilik Eğitimine Katılanlar Üzerine Bir Çalışma", *BMIJ*, 7(1), 308-326.
- Barnett, T., Lanier, P. A., (1995), "Comparison of Alternative Response Formats for an Abbreviated Version of Rotter's Locus of Control Scale", *Psychological Reports*, 77, 259-264.

Basım, H. N., Korkmazyürek H., Tokat, A. O., (2008), “Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi SBÜ Dergisi, 19, 121—130.

Bell, N. E., Staw, B. M., (1989), “People as Sculptors Versus Sculpture: The Role Of Personality And Personal Control In Organizations. Arthur, B. Michael – Hall, T. Douglas – Lawrence, S. Barbara (Ed.)”, The Handbook of Career Theory, Cambridge, Cambridge University Press, 232-251.

Bollmann, G., Rouzinov, S., Berchtold, A., Rossier, J., (2019), “Illustrating instrumental variable regressions using the career adaptability–job satisfaction relationship”, Front. Psychol, 10:1481, 1-16.

Bozkurt, Ö. Ç., (2011), “Dünyada ve Türkiye’de girişimcilik eğitimi: Başarılı girişimciler ve öğretim üyelerinden öneriler” Ankara: Detay Yayıncılık, 14.

Bozkurt, Ö. Ç., Alparslan, A. M., (2013), “Girişimcilerde Bulunması Gereken Özellikler ile Girişimcilik Eğitimi: Girişimci ve Öğrenci Görüşleri”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 8(1), 7-28.

Bozkurt, Ö., Erdurur, K., (2013), “Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki Etkisi: Potansiyel Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma, 1”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi (8:2), 60-61.

Brief, A. P., Weiss, H. M., (2002), “Organizational behavior: Affect in the workplace”, Annual Review of Psychology, 53, 279–307.

Brockhaus, R. H., (1980), “Risk taking propensity of entrepreneurs”, Academy of Management Journal, 23(3), 509–520.

Brown, R.E., (2021), “Using Written Teaching Replays to Learn What Early Career Secondary Mathematics Teachers Notice”, Int J of Sci and Math Educ, 1-23.

Bruursema, K., Kessler, S. R., Spector, P. E., (2011), “Bored employees misbehaving: the relationship between boredom and counterproductive work behavior”, Work & Stress, 25(2), 93-107.

Burke, R. J., (2001), “Managerial women’s career experiences, satisfaction and wellbeing: a five country study”, Cross Cultural Management, 8 (3/4), 117-134.

Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., Douglass, R. P., (2015), “Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students”, Journal of Vocational Behavior, 90, 122–131.

Cabras, C., Mondo, M., (2018), “Future orientation as a mediator between career adaptability and life satisfaction in university students”, Journal of Career Development, 45(6), 1-13.

Chang, W. C., Wong, W., Teo, G., (2000), “National University of Singapore The Socially Oriented and Individually Oriented Achievement Motivation of Singaporean Chinese Students”, Journal of Psychology in Chinese Societies, 1(2), 39-63.

Chowdhury, F., Audretsch, D. B., Belitski M., (2019), “Institutions and Entrepreneurship Quality”, Entrepreneurship Theory and Practice, 43(1), 51–81.

Creed, P. A., Fallon, T., Hood, M., (2009), “The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults”, Journal of Vocational Behavior, 74, 219–229.

Cüceloğlu, D., (2010), “İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları”, 15. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çetinkaya, B. Ö., Alparslan, A. M., (2013), “Girişimcilerde Bulunması Gereken Özellikler ile Girişimcilik Eğitimi: Girişimci ve Öğrenci Görüşleri”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 8(1), 9-11.

Dağ, İ., (2002), “Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ): Ölçek Geliştirme, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması”, Türk Psikoloji Dergisi, 17 (49), 77 – 90.

Dağlı, A. G., Gürpınar, K., (2019), “KOSGEB Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Girişimci Kişilik Özellikleri ve Kariyer Planları Arasındaki İlişki: AKÜ Örneği”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 11(4), 2661- 2679.

Dağlı, A., Baysal, N., (2017), “Investigating teachers' life satisfaction”, Universal Journal of Educational Research, 5(7), 1250 – 1256.

Dahleez, K. A., Migdat, M. I., (2013), “Entrepreneurial Characteristics of Undergraduate Students in Deteriorated Economies (the case of Gaza Strip)”, Dirasat, Administrative Sciences, 40(2), 535-541.

Demir, E. M., (2014), “Yaratıcı Endüstriler”, İlef Journal, 1(2), 87-107.

Demirel, H., (2014), “An Investigation of the Relationship between Job and Life Satisfaction among Teachers”, Procedia- Social and Behavioral Sciences, 116, 4925-4931.

Demirel, T. E., Tikici, M., (2010), “Üniversite öğrencilerinin girişimcilik özelliklerinin beyin baskınlık analizi ile değerlendirilmesi: İnönü Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme bölümü örneği”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 9(32), 221-253.

Demirtaş, Z., (2010), “Teachers’ job satisfaction levels”, Journal of Social and Behavioral Sciences, 9, 1069–1073.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S., (1985), “The satisfaction with life scales”, Journal of Personality Assessment, 49(1), 71-75.

Di Maggio, I., Shogren, K. A., Wehmeyer, M. L., Nota, L., Sgaramella, T. M., (2019), “Career Adaptability, Self-Determination, and Life Satisfaction: A Mediation Analysis With People With Substance Use Disorder”, Journal of Career Development, 48(3), 213-228.

Dockery, A., (2004), “Happiness, Life Satisfaction and The Role of Work: Evidence from Two Australian Surveys”, Unpublished Mimeo, s. 2.

Dousin, O., Collins, N., Bartram, T., Stanton, P., (2021),” The relationship between work-life balance, the need for achievement, and intention to leave: mixed-method study”, Journal of advanced nursing, 77(3), 1478-1489.

Ebberwein, C.A., Krieschok, T.S., Ulven, J.C., Prosser, E.C., (2004), “Voices in transition: lessons on career adaptability”, Career Dev. Q. 52 (4), 292–308.

Embi, N. A. C., Jaiyeoba, H. B., Yussof, S. A., (2019), “The effects of students’ entrepreneurial characteristics on their propensity to become entrepreneurs in Malaysia”, Education and Training, 61 (7-8), 1020-1037.

Endratno, H., (2018), “The Effect of Self-Confidence and Subjective Norm On students’ Entrepreneurial Intention”, Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 231, 348-350.

Ergün, E., (2018), “Kültür Bürokrasi ve Yolsuzluk: Kültürlerarası Zaman Serimli/Boylamsal Bir Çalışma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 19(2), 131-149.

Eryılmaz, A., Kara, A., (2018), “A career adaptability model for pre-service teachers”, *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 352-365.

Eryılmaz, A., (2014), “Perceived personality traits and types of teachers and their relationship to the subjective well-being and academic achievements of adolescents”, *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14 (6): 2049-2062.

Eryılmaz, A., Kara, A., (2016), “Comparison of teachers and pre-service teachers with respect to personality traits and career adaptability”, *International Journal of Instruction*, 10(1), 85-100.

Fiori, M., Bollmann, G., Rossier J., (2015), “Exploring the Path through Which Career Adaptability Increases Job Satisfaction and Lowers Job Stress: The Role of Affect”, *Journal of Vocational Behavior* 91 (51), 113–121.

Furness, M. P., (2020), “What Predicts Career Adaptability? An Application of Achievement Goal Theory and Adult Attachment Theory”, *Journal of Career Development*, 47(6), 671-685

Geçdoğan-Yılmaz, R., (2020), “Sınıf Öğretmenlerinin İş Güvencesi Algıları ile Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkide Örgütsel Muhalefetin Aracılık Etkisi (Yayımlanmamış doktora tezi)”, Bolu İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Gedeon, S., (2010), “What is Entrepreneurship? “, *Entrepreneurial Practice Review*, 1, 16-35.

Ginevra MC, Magnano P, Lodi E., (2018), “The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence”, *Journal of Adolescence* ;62, 1–8.

Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Santilli, S., Sgaramella, T. M., Nota, L., Soresi, S., (2018), “Career adaptability, resilience, and life satisfaction: a mediational analysis in a sample of parents of children with mild intellectual disability”, *J. Intel. Dev. Disabil.* 43, 473–482.

Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., Wormley, W.M., (1990), “Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes”, *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.

Gursoy, D., Boyle, Y., Avci, U., (2011), “Identifying the complex relationships among emotional labor and its correlates”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(4), 783-794.

Gürol, Y., Atsan, N., (2006), “Entrepreneurial characteristics amongst university students Some insights for entrepreneurship education and training in Turkey”, *Education and Training*, 48(1), 25-38.

Hansemark, O. C., (1998), “The effects of an entrepreneurship programme on need for achievement and locus of control of reinforcement”, *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 4(1), 28-50.

Haynie, J., Flynn, C. B., Herda, D., (2020), “Linking career adaptability to supervisor-rated task performance: a serial mediation model”, *Career Development International*, 25(4), 429-442.

Hegde, D., Tumlinson, J., (2021), "Information Frictions and Entrepreneurship", *Strategic Management Journal*, 4(3), 491-528.

Herzberg, H. F., (1976), "Motivation-Hygiene Profiles", 20.

Hirschi, A., Herrmann, A., Keller, A. C., (2015), "Career Adaptivity, Adaptability, and Adapting: A Conceptual and Empirical Investigation", *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10.

Hlado, P., Lazarova, B., Hlouskova, L., (2019), "Career Adaptability of Vocational Education and Training Graduates in the Period of Prospective School to Work Transition", *Studia Paedagogica*, 24(2), 59-83.

Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M. (2005), "Cultures and organizations: Software of the mind", 2, New York: McGraw-hill.

Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X: Li, X., Xu, H., (2012), "Career Adapt-Abilities Scale-China Form: Construction and Initial Validation", *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 689.

Ignat, A., (2010), "Teacher's satisfaction with life, emotional intelligence and stress reactions", *Petroleum-Gas University of Ploiesti Bulletin, Educational Sciences Series*, 62 (2), 32-41.

İspir, Ö., Elibol, E., Sönmez, B., (2019), "The relationship of personality traits and entrepreneurship tendencies with career adaptability of nursing students", *Nurse Education Today*, 79, 41-47.

Jennings, D. F., Zeithaml, C. P., (1983), "Locus of Control: A Review and Directions for Entrepreneurial Research", *Best Paper Proceedings, Dallas: Academy of Management*, 417-442

Joo, B., Ready, K.J., (2012), "Career satisfaction: The influences of proactive personality, performance goal orientation, organizational learning culture, and leader-member exchange quality", *Career Development International*, 17(3), 276-295.

Kalaycı, Ş., (2006), "SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri ", (2. baskı). Ankara: Asil.

Kanten, S., (2012), "Career adaptabilities scale: a study of validity and reliability", *Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 2 (16), 191–205.

Kao, Y.-L., Chen, C. –F., (2016), "Antecedents, Consequences and Moderators of Ambidextrous Behaviours among Frontline Employees", *Management Decision*, 54 (8), 1846–1860.

Karabulut, A. T., (2016), "Personality Traits on Entrepreneurial Intention", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 12 – 21.

Karatepe, O., Olugbade, O., (2017), "The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions", *Journal of Management & Organization*, 23(3), 337–355.

Kauppila, O. P., Tempelaar, M.P., (2016), "The Social-Cognitive Underpinnings of Employees' Ambidextrous Behaviour and the Supportive Role of Group Managers' Leadership", *Journal of Management Studies* 53 (6), 1019–1044.

- Kaur, H., Bains, A., (2013), "Understanding The Concept Of Entrepreneur Competency", *Journal of Business Management & Social Sciences Research*, 2(11), 31.
- Kerr, S.P.; Kerr, W.R.; Xu, T., (2017), "Personality Traits of Entrepreneurs: A Review of Recent Literature", *Found. Trends Entrep.*, 14, 279–356.
- Kianto, A., Vanhala, M., Heilmann, P., (2016), "The impact of knowledge management on job satisfaction", *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 621-636.
- Kim, N., Lee, K., (2018), "The effect of internal locus of control on career adaptability: The mediating role of career decision-making self-efficacy and occupational engagement", *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2–15.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., Nauta, A., (2010), "Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability", *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126–139
- Koh, C. H., (1996), "Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics A study of Hong Kong MBA students", *Journal of Managerial Psychology*, 11(3), 12-25.
- Kong, H., Cheung, C., Song, H., (2012), "From hotel career management to employees' career satisfaction: the mediating effect of career competency", *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 75-85.
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., Sweeney K., (2015), "Career Adaptability and Subjective Well-Being in Unemployed Emerging Adults: A Promising and Cautionary Tale", *Journal of Career Development* 42 (6), 463–477.
- Krishnan, L., Kamalanabhan, T., (2013), "Entrepreneurial success and life satisfaction among women entrepreneurs in micro enterprises", *South Asian Journal of Management*, 20(2), 40-63.
- Lau, V., Shaffer, M., (1999), "Career success: The effects of personality", *Career Development International*, 4(4), 225-230.
- Lee, D. Y., Tsang, E. W., (2001), "The effects of entrepreneurial personality, background and network activities on venture growth", *Journal of Management Studies*, 38, 583–602.
- Lee, P. C., Xu, S., Yang, W., (2021), "Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the Covid-19 pandemic", *International Journal of Hospitality Management*, 94, 2.
- LePine, J.A., Podsakoff, N.P., LePine, M.A., (2005), "A meta-analytic test of the challenge stressor hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance", *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775.
- Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., Chamorro-Premuzic, T., (2014), "The relationship between the entrepreneurial personality and the big five personality traits", *Personality and Individual Differences*, 63, 58-63.
- Littunen, H., (2000), "Entrepreneurship and Characteristics of The Entrepreneurial Personality", *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 6(6), 295-309.

Liu, X. S., Ramsey J., (2008), "Teachers' job satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-up Survey in the United States for 2000-2001", *Teaching and Teacher Education*, 24 (5), 1173-1184.

Lounsbury, J. W., Moffitt, L., Gibson, L. W., Drost, A. W., Stevens, M., (2007), "An investigation of personality traits in relation to job and career satisfaction of information technology professionals", *Journal of Information Technology*; London, 22(2), 174-183.

Luca M.R., Simo A.M., (2016), "Entrepreneurial traits and work satisfaction", *Bulletin of the Transilvania University of Braşov, Special Issue Series VII, social sciences, law*, 9(58) No. 1 ,173-181.

McClelland, D. C., (1961), "The Achieving Society", Princeton, NJ: Van Nostrand, s. 259-301.

McCrae, R. R., Costa, P. T., Jr., (2003), "Personality in adulthood: A Five-Factor Theory perspective", (2nd. ed.). New York: Guilford Press, 20-36.

McKenzie, B., Ugbah, S. D., Smothers, N., (2007), "Who is Entrepreneur? Is It Still the Wrong Question?", *Academy of Entrepreneurship Journal*, 13(1), 30.

Morishita, S., (2019), "Motivation of Entrepreneurs for Service Innovation", *Technology Innovation Management and Engineering Science International Conference*, s. 1, Fukuoka, Japan.

Müftüoğlu, T., (2000), "Kobi ve Girişimcilik", *Kosgeb Sanayicinin Sesi*, Aralık 1, 10-11.

Müftüoğlu, T., Ürper, Y., Başar, M., Tosunoğlu, T., (2006), "Girişimcilik Kitabı", TC. Anadolu Üniversitesi Yayını No:1567, Açıköğretim fakültesi yayını No:824.

Narayan, N. A., (2016), "Factors influencing teacher career satisfaction, teacher collaboration and everyday challenges: An exploratory factor analysis", *Malaysian Online Journal of Education Sciences*, 4(3), 24–38.

Nasip, S., Amirul, S. R., Sondoh, S. L., (2017), "Psychological characteristics and entrepreneurial intention A study among university students in North Borneo, Malaysia", *Education + Training*, Vol. 59, No. 7/8, 828-829.

Nauta, A., Vianen, V. A., Heijden, B., Dam, K., Willemsen, M., (2009), "Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 233–251.

Nauta, R., Derckx, L. G. M., (2007), "Why sin? A test and an exploration of the social and psychological context of resentment and desire", *Pastoral Psychology* 56 (2), 177-188.

Neto, R. C. A., Rodrigues, V. P., Polega, M, Persons, M., (2019), "Career adaptability and entrepreneurial behavior in the K-12 classroom: A mixed methods study", *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 25(1), 90-109.

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., Feldman, D. C., (2005), "Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis", *Personnel Psychology*, 58, 367–409.

Ng, T.W.H., Eby, L.T., Sorensen, K.L., Feldman, D.C., (2005), "Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis", *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.

- Nilforooshan, P., Salimi, S., (2016), "Career Adaptability as a Mediator Between Personality and Career Engagement", *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1–10.
- Nimrod, G., Kleiber, D.A., (2007), "Reconsidering change and continuity in later life: Toward an innovation theory of successful aging", *International Journal of Aging and Human Development*, 65(1), 1–22.
- Niu, H. J., (2014), "Is innovation behavior congenital? Enhancing job satisfaction as a moderator", *Personnel Review*, 43(2), 288-302.
- Nota, L., Rossier, J. (Eds.), (2015), "Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice", Göttingen, Germany: Hogrefe, 1958-1967.
- Özkalp, E., Kirel, Ç., (2001), "Örgütsel Davranış", Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Panetta, K.A., (2021), "What Did You Do During the Pandemic? Facing Extraordinary Challenges [Career Advisor]", in *IEEE Women in Engineering Magazine*, 15(1), 25-26.
- Park, S., Park S. Y., (2020), "Career adaptability of South Korean engineering students Personal and contextual influencing factors", *European Journal of Training and Development*, Vol. 44 No. 4/5, 469-488.
- Parvin, S. M., (2017), "Life satisfaction, personality and coping behaviour of women entrepreneurs", Department of Psychology. University of Dhaka.
- Pişkin, M., (2017), "Gelişen insan kaynakları", *Kariyer Gündemi Dergisi*, 5, 11.
- Rahman, M. M., Fee, K. L., (2011), "The Development Of Migrant Entrepreneurship In Japan: Case Of Bangladeshis", *Int. Migration & Integration*, 12, 253–274.
- Reilly, E., Dhingra, K., Boduszek, D., (2014), "Teachers' Self-Efficacy Beliefs, Self-Esteem, and Job Stress as Determinants of Job Satisfaction", *International Journal of Educational Management*, 28, 365-378.
- Rivera, M., Shapoval, V., Medeiros, M., (2021), "The relationship between career adaptability, hope, resilience, and life satisfaction for hospitality students in times of COVID-19", *J. Hosp. Leis. Sport Tour. Educ.*, 29, 100344
- Robinson, B., Stimpson, D. V., Huefner, J. C., Hunt, H. K., (1991), "An Attitude Approach to the Prediction of Entrepreneurship", *Entrepreneurship Theory & Practice*, 15(4), 13-31.
- Roesminingsih, E., Suyanto, T., (2019), "School Entrepreneurship Extracurricular Management", In 3rd International Conference on Education Innovation (ICEI 2019). Atlantis Press.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., Dauwalder, J. P., (2012), "Career AdaptAbilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement", *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., Zacher, H., (2017), "Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis", *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151–173.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Zacher, H., (2017), "Career Adaptability: A Meta-Analysis of Relationships with Measures of Adaptivity, Adapting Responses, and Adaptation Results", *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34.

- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., Nota, L., (2017), "Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents", *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76
- Sartık, H., Ballı, A. İ. K., (2020), "Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:4, Sayı:1, 68-86.
- Savickas, M. L., (2005), "The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.) *Career development and counseling: Putting theory and and Research to Work*", 42-70.
- Savickas, M. L., (2011), "Constructing careers: Actor, agent, and author", *Journal of Employment Counseling*, 48, 179-181.
- Savickas, M. L., (2012), "Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century", *Journal of Counseling and Development* 90, 13-19.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., (2009), "Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century", *J. Vocat. Behav.* 75, 239-250.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., (2012), "Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries", *Journal of Vocational Behavior* 80 (3), 661-673.
- Schere, J. L., (1982), "Tolerance of ambiguity as a discriminating variable between entrepreneurs and managers", In: *Academy of management proceedings*, 404-408.
- Schumpeter, J., (1923), "The Theory of Economic Development", Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L., (2001), "The five-factor model of personality and career success", *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Selçuk, H., Burak, E., (2019), "Effect of Social Environment and Personality Traits on Entrepreneurship Tendencies of Students: An Application in Foundation University", *Journal of Life Economics*, 6 (2), 119-132.
- Sessa, V., Bowling, N., (2020), "Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs", New York: Routledge.
- Shariq, S., Siddiqui, D. A., (2019), "Impact of Personality Traits on Life Satisfaction and Organisational Embeddedness with Moderating Effect of Community Embeddedness: Evidence from Pakistan".
- Shimoli, S. M., Cai, W., Naqvi, M. H. A., Lang, Q., (2020), "Entrepreneurship success traits. Do Kenyans possess the desired entrepreneur personality traits for enhanced Entrepreneurship? Case study of Kenyan students in the people's republic of China", *Cogent Business & Management*, 7 (1), 1-17.
- Singh, N., Sinha, N., Liébana-Cabanillas, F. J., (2020), "Determining factors in the adoption and recommendation of mobile wallet services in India: Analysis of the effect of innovativeness, stress to use and social influence", *International Journal of Information Management*, 50, 191- 205.
- Solmuş, T., (2004), "İş Yaşamı, Denetim Odağı ve Beş Faktör Kişilik Modeli", *Türk Psikoloji Bülteni*, 10(34-35), 196-205.
- Spector, P., (1997), "Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences", Sage Publications, London, 1-2.

Stewart, W. H. Jr., Roth, P. L., (2001), "Risk propensity differences between entrepreneurs and managers: a meta-analytic review", *Journal of Applied Psychology*, 86, 145–53.

Stoycheva, K., (2010), "Tolerance for ambiguity, creativity, and personality", *Bulgarian Journal of Psychology*, 1(4), 178-188.

Stuopyte, E., Augustiniene, A., (2019), "The Factors of Teacher Career Satisfaction", *EDULEARN19 Proceedings*, 1298-1306.

Tabak, A., Erkuş, A., (2008), "Denetim Odağının Bireylerin Belirsizlikle baş etme Düzeylerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma", *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 213-227.

Tangney, J. P., Baumeister, R.F., Boone, A. L., (2004), "High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success", *Journal of Personality*, 72 (2), 271–315.

Teoh, H. Y., Foo, S. L., (1997), "Moderating Effects Of Tolerance For Ambiguity And Risktaking Propensity On The Role Conflict perceived Performance Relationship: Evidence From Singaporean Entrepreneurs", *Journal Of Business Venturing*, 12(1), 67-81.

Thompson, J. L., (2004), "The Facets of The Entrepreneur: Identifying Entrepreneurial Potential", *Management Decision*, 42, 245.

Tikici, M., Güven, M., Demirel, E. T., (2005), "Karakteristik Açısından Girişimci Tipleri: Malatya Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üni. İktisadi ve İdari Bil. Fak.*, 10(2), 167.

Tutar, H., Altınkaynak, F., (2013), "Girişimcilik", Detay Yayıncılık

Ürper, Y., Tosunoğlu, B.T., Kağncıoğlu, C.H., Başar, M., Demirci A.E., Sağlam, N., (2018), "Girişimcilik ve İş Kurma", Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını.

Van Dam, K., Schipper, M., Runhaar, P., (2010), "Developing a competency-based framework for teachers' entrepreneurial behaviour", *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 965–971.

Van der Heijden, G. A., Schepers, J. J., Nijssen, E., (2012), "Understanding workplace boredom among white collar employees: temporary reactions and individual differences", *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 21(3), 349-375.

Van Vianen, A. E. M., Klehe, U.-C., Koen, J., Dries, N., (2012), "Career Adapt-Abilities Scale – Netherlands Form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus", *Journal of Vocational Behavior*, 80, 716–724.

Veenhoven, R., (1996), "The Study of Life Satisfaction. In W.E. Saris, R. Veenhoven, A.C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds.), *A Comparative Study of Satisfaction With Life in Europe*", 11-48.

Vodă, I. A., Florea, N., (2019), "Impact of personality traits and entrepreneurship education on entrepreneurial intentions of business and engineering students", *Sustainability*, 11(1192), 1–19.

Woods, S. A., Mustafa, M. J., Anderson, N., Sayer, B., (2018), "Innovative work behavior and personality traits: Examining the moderating effects of organizational tenure", *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 29-42.

- Wu, S., Matthews, L., Dagher, K. G., (2007), "Need For Achievement, Business Goals, And Entrepreneurial Persistence", *Management Research News*, 30(12), 928-941.
- Xu, H., Tracey, T. J. G., (2014), "Ambiguity Tolerance with Career Indecision: An Examination of the Mediation Effect of Career Decision-Making Self-Efficacy", *Journal of Career Assessment* 23 (4), 519–532.
- Yan, j., (2010), "The Impact of Entrepreneurial Personality Traits on Perception of New Venture Opportunity", *New England Journal of Entrepreneurship*, Fall 2010, 13(2), Article 1., 21-35.
- Yazıcı, K., Uslu, S., Arık S., (2016), "The investigation of the social entrepreneurship characteristics of social studies pre-service teachers", *Cogent Education*, 3, s. 1-11.
- Yılmaz, E., Aslan, H., (2013), "Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi", *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3 (3), 59-69.
- Yoon, S. J., (2002), "The antecedents and consequences of trust in online purchase decisions", *Journal of Interactive Marketing* 16 (2), 47-63.
- Yuetong, H., Xiaohui, L., (2011), "The Influence of Openness to Innovation Performance. 2011 International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering", 6-9.
- Zacher, H., (2014), "Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluation", *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 21-30.
- Zacher, H., (2014), "Individual difference predictors of change in career adaptability over time", *Journal of Vocational Behavior*, 84, 188–198.
- Zacher, H., Griffin, B., (2015), "Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction", *Work, Aging and Retirement*, 1, 227–236.
- Zembylas M., Papanastasion E., (2007), "Sources of teachers' job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus", *Journal of Education Administration*, 68, 229-247.
- Zimmerer, W. T., Scarborough, M. N., (2005), "Essentials of entrepreneurship and small business management", Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Zimmerman, B. J., (2000), "Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn", *Contemporary Educational Psychology* 25 (1), 82–91.

## ÖZGEÇMİŞ

2004 yılında Tuzla Tuğrulbey Lisesinden mezun olduktan sonra 2009 yılında Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği bölümünden mezun olmuştur. Lisans eğitiminden sonra Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında yüksek lisans eğitimine başlamıştır. Halen Millî Eğitim Bakanlığına bağlı bir Ortaokulda öğretmen olarak görev yapmaktadır.

