

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANA BİLİM DALI
OKUL ÖNCESİ EĞİTİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN KARIYER
UYUMLULUKLARI İLE UMUT VE TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

**HİLAL ÇALIŞIR
18748001**

**TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. ÖZKAN SAPSAĞLAM**

**İSTANBUL
2022**

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANA BİLİM DALI
OKUL ÖNCESİ EĞİTİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN KARIYER
UYUMLULUKLARI İLE UMUT VE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**HİLAL ÇALIŞIR
18748001
ORCID NO: 0000-0002-1654-8404**

**TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. ÖZKAN SAPSAĞLAM**

**İSTANBUL
2022**

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANA BİLİM DALI
OKUL ÖNCESİ EĞİTİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN KARIYER
UYUMLULUKLARI İLE UMUT VE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**HİLAL ÇALIŞIR
18748001**

Tezin Savunulduğu Tarih: 20.06.2022

Tez Oy Birliği ile Başarılı Bulunmuştur

	Unvan Ad Soyad	İmza
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Özkan SAPSAĞLAM	
Jüri Üyeleri	: Doç. Dr. Mehmet Nur TUĞLUK	
	Prof. Dr. Abdülkadir KABADAYI	

**İSTANBUL
HAZİRAN 2022**

ÖZ

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN KARIYER UYUMLULUKLARI İLE UMUT VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Hilal Çalışır

Haziran, 2022

Bu araştırmanın amacı, okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları ile umut ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da özel okullarda ve devlet okullarında çalışan 298 okul öncesi öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından hazırlanan Kariyer Uyumluluğu Ölçeği, Çapri (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Tükenmişlik Ölçeği- Kısa Formu ve Tarhan ve Bacanlı (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Sürekli Umut Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verileri, nicel veri analiz yöntemleri ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu ve umut düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin kariyer uyumluluğu ve tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişkiye rastlanmıştır. Öğretmenlerin umut ve tükenmişlik düzeyleri arasında ise negatif yönde ilişkiye rastlanmıştır. Ayrıca, yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve T testi sonuçlarına göre, okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu, umut ve tükenmişlik düzeyleri mesleğini sevmeye ve meslek tercihi değişkenlerine göre incelendiğinde kariyer uyumluluğu ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Kariyer uyumluluğu, umut ve tükenmişlik düzeyleri görev yapılan kurum türü, eğitim düzeyi ve ekonomik düzey bağlamında incelendiğinde ise kariyer uyumluluğunda anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmıştır. Regresyon analizleri sonuçlarına göre, tükenmişlik düzeyindeki bir birim artış, kariyer uyumluluğunu .192 birim azaltmakta iken kariyer uyumluluğundaki bir birim artış tükenmişlik düzeylerini .629 birim azaltmaktadır. Ayrıca, umut düzeylerindeki bir birim artış ise kariyer uyumluluğunu .282 birim arttırmaktadır. Tüm bu sonuçlar, okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu, umut ve tükenmişlik düzeylerinin birbirleri üzerindeki etkilerini ve özellikle kariyer uyumluluğunun önemini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Okul Öncesi Öğretmeni, Kariyer Uyumluluğu, Umut Düzeyi, Tükenmişlik Düzeyi

ABSTRACT

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PRESCHOOL TEACHERS' CAREER ADAPTABILITY, HOPE AND BURNOUT LEVELS

Hilal Çalışır

June, 2022

The aim of this study is to examine the relationship between preschool teachers' career adaptability and hope and burnout levels. Correlational model, which is one of the quantitative research methods, was used in the research. The sample of the research consists of 298 preschool teachers working in private and public schools in Istanbul. Career Adaptability Scale prepared by Eryılmaz and Kara (2016), Burnout Scale-Short Form adapted to Turkish by Capri (2006), and Continuous Hope Scale adapted to Turkish by Tarhan and Bacanlı (2015) were used. Research data were analyzed with quantitative data analysis methods. According to the results of the study, a significant and positive relationship was found between the career adaptability and hope levels of preschool teachers. In addition, a negative relationship was found between teachers' career adaptability and burnout levels. A negative relationship was found between teachers' hope and burnout levels. Also, according to the results of the one-way analysis of variance (ANOVA) and T test, career adaptability, hope and burnout levels of preschool teachers were examined according to the variables of love for their profession and career choice and a significant difference was found in the levels of career adaptability and burnout. When career compatibility, hope and burnout levels are examined in terms of the type of institution, education level and economic level, a significant difference has emerged in career adaptability. According to the results of regression analysis, one unit increase in burnout level decreases career adaptability by .192 units, while a unit increase in career adaptability decreases burnout levels by .629 units. In addition, a unit increase in hope levels increases career adaptability by .282 units. All these results reveal the effects of preschool teachers' career adaptability, hope and burnout levels on each other and especially the importance of career adaptability.

Key Words: Preschool Teacher, Career Adaptability, Hope Level, Burnout Level

ÖN SÖZ

Öncelikle yüksek lisans ve tez sürecimde üzerimden desteğini eksik etmeyen, deneyimleri ile bana yol gösteren ve hayatım radikal değişiklikler içerisindeyken bana gösterdiği anlayışlı tavırları ile beni destekleyen ve bana rehberlik eden çok değerli danışmanım Doç. Dr. Özkan SAPSAĞLAM'a teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Her türlü problemimde çözümcül tavırları ile yardımcı olan ve tez yazma sürecimdeki tüm aşamalara bizzat şahit olup psikolojik desteğini esirgemeyen değerli eşim Osman ÇALIŞIR'a çok teşekkür ederim.

Her gün tez sayfa sayımı kontrol ederek dış motivasyonumu arttıran, dertlerimi, sıkıntılarımı ve tüm süreci telefon konuşmaları ile takip eden sevgili annem Emine ÖZEN'e, desteğini esirgemeyen sevgili babam Kemal ÖZEN'e ve sevgili kız kardeşim Gülseren ÖZEN ÖZAL'a çok teşekkür ederim.

Veri toplama sürecim için gerekli olan tüm izinlerin sağlanmasında yardımcı olan tüm personellere, çalışanlara, öğretmenlere ve yöneticilere çok teşekkür ederim. Veri toplama sürecinde ise bana yardımcı olan tüm kurum ve kuruluşlara, beni yönlendirerek veri toplama sürecimi kolaylatan tüm öğretmen ve idarecilere şükranlarımı sunarım. Ayrıca tez sürecindeki deneyimleri sayesinde bana yol gösteren üst dönem arkadaşlarıma ve bana yoldaş olan sınıf arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

İstanbul; Haziran, 2022

Hilal ÇALIŞIR

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR	xii

1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Alt Problemler	5
1.4. Önem.....	5
1.5. Sayıtlılar	7
1.6. Sınırlılıklar	8
1.7. Tanımlar	8
2. LİTERATÜR TARAMASI	9
2.1. Kariyer Uyumluluğu ile İlgili Kuramsal Çerçeve.....	9
2.1.1. Super'in Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı	10
2.1.2. Holland'ın Mesleki Tercih Modeli	13
2.1.3. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı.....	15
2.2. Umut ile İlgili Kuramsal Çerçeve	18
2.2.1. Snyder'in Umut Teorisi	20
2.2.2. Erich Fromm'un Teorisi.....	22
2.3. Tükenmişlik ile İlgili Kuramsal Çerçeve	23
2.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli	24

2.3.2. Pines Tükenmişlik Modeli	24
2.3.3. Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli	25
2.3.4. Edelwich ve Brodsky Modeli.....	25
2.3.5. Maslach Tükenmişlik Modeli	26
2.4. İlgili Çalışmalar.....	27
2.4.1. Kariyer Uyumluluğu ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	27
2.4.2. Umut ile İlgili Yapılan Çalışmalar	30
2.4.3. Tükenmişlik ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	32
3. YÖNTEM.....	36
3.1. Araştırma Modeli	36
3.2. Evren ve Örneklem	36
3.3. Veri Toplama Araçları	39
3.3.1. Demografik Bilgi Formu.....	39
3.3.2. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği.....	39
3.3.3. Sürekli Umut Ölçeği	40
3.3.4. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu.....	40
3.4. Veri Toplama Süreci	40
3.5. Verilerin Analizi	41
4. BULGULAR.....	44
4.1. İş Deneyimi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	44
4.2. Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular	45
4.3. Ekonomik Düzey Değişkenine İlişkin Bulgular	46
4.4. Mesleğini/Bölümünü Sevme Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular	48
4.5. Meslek Tercihi Değişkenine İlişkin Bulgular	49
4.6. Görev Yapılan Kurum Statüsü ve Türü Değişkenlerine İlişkin Bulgular	50

4.7. Kariyer Uyumluluğu, Umut ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular.....	52
5. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	58
5.1. Kariyer Uyumluluğu, Umut ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Sonuç ve Tartışma.....	58
5.2. Araştırmanın Alt Problemlerine Dair Bulgulara Yönelik Sonuç ve Tartışma	59
6. ÖNERİLER	65
KAYNAKÇA	66
EKLER.....	86
Ek 1. Katılımcı Onam Formu.....	86
Ek 2. Demografik Bilgi Formu	87
Ek 3. MEB Uygulama İzni.....	88
Ek 4. Sürekli Umut Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu, Kariyer Uyumluluğu Ölçeği.....	90
Ek 5. Yıldız Teknik Üniversitesi Etik Kurul İzni	96
Ek 6. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği Uygulama İzni	97
Ek 7. Sürekli Umut Ölçeği Uygulama İzni	97
Ek 8. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu Uygulama İzni	97

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Holland'ın 6 Kişilik Tipi	13
Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri	37
Tablo 3: Katılımcıların Mesleki Özellikleri	38
Tablo 4: Verilerin Dağılımına İlişkin Normallik Testi Sonuçları	42
Tablo 5: Kariyer Uyumluluğu, Umut Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Deneyimi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....	44
Tablo 6: Kariyer Uyumluluğu, Umut Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....	45
Tablo 7: Kariyer Uyumluluğu, Umut Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Ekonomik Düzey Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	47
Tablo 8: Kariyer Uyumluluğu, Umut Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleğini/Bölümünü Sevme Durumu Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....	48
Tablo 9: Kariyer Uyumluluğu, Umut Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Meslek Tercihi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	49
Tablo 10: Kariyer Uyumluluğu, Umut Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Yapılan Kurum Statüsü Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular...	50
Tablo 11: Kariyer Uyumluluğu, Umut Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....	51
Tablo 12: Kariyer Uyumluluğu, Umut ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki	52
Tablo 13: Kariyer Uyumluluğunun Umut Düzeyi Üzerindeki Etkisi	53
Tablo 14: Tükenmişlik Düzeyinin Umut Düzeyi Üzerinde Etkisi.....	54
Tablo 15: Tükenmişlik Düzeyinin Kariyer Uyumluluğu Üzerinde Etkisi	54
Tablo 16: Umut Düzeyinin Kariyer Uyumluluğu Üzerinde Etkisi	55

Tablo 17: Kariyer Uyumluluğunun Tükenmişlik Düzeyi Üzerindeki Etkisi 55

Tablo 18: Umut Düzeylerinin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi 56



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Super'in Yaşam-Kariyer Gökküşağı.....	11
Şekil 2: Gelişimsel Karar Verme Modeli	12



KISALTMALAR

SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
TDK	: Türk Dil Kurumu
KYK	: Kariyer Yapılandırma Kuramı
COVID 19	: Coronavirus Disease 2019
TÖ-KF	: Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu
K-S	: Kolmogorov-Smirnov
ANOVA	: Analysis of Variance

1. GİRİŞ

Bu bölümde yapılan çalışma ile ilgili problem durumu, amaç, önem, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Türk Dil Kurumu'na göre kariyer kelimesi “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” şeklinde tanımlanmaktadır [Türk Dil Kurumu, 2020]. Baruch ve Peiperl (2000) ise kariyer kavramını “çalışanın bir veya daha fazla organizasyonda elde ettiği deneyim boyuncaki gelişim süreci” şeklinde tanımlamaktadır. Öğretmenlerin kariyerlerinin ilk yıllarında nihai başarılarını veya başarısızlıklarını belirlemede kilit nokta kendileridir (Gan, 2018). Başarılı öğretmenler, başarılarını kişisel özelliklerine ve meslek sevgilerine dayandırmaktadır (Yıldırım, Öner, 2016). Buna ek olarak, kariyer yolculuklarında ilerlemiş deneyimli öğretmenlerin sevdikleri işi yapması onları öğretmeye olan bağlılıkları konusunda motive etmektedir (Gray ve diğ., 2019). Kariyer kavramını meslek sevgisi açısından ele alan bu araştırmalar, Konfüçyüs'ün “Sevdiğin işi yap, hayatın boyunca çalışmak zorunda kalma.” sözünü destekler niteliktedir [Goodreads, 2020].

Kariyer çalışmalarının çoğu, yeni çalışanların atandıkları ilk işlerine odaklanmıştır (Super, 1978). Kariyerlerinin başında olan öğretmenlerin performanslarının yüksek olması için meslekte olgunlaşmaya dayalı bir zamana ihtiyaç vardır (Winslow, 2020). Kariyerdeki birikim farklı deneyimler ile oluşur ve görevle ilgili bilgi ve beceri önceki ilgili deneyim ile iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık eder (Dokko, Wilk, Rothbard, 2009). Buna ek olarak, kariyer ve performans konusunda, kişinin çalışma süresi ve ilk tecrübedeki zorluklara bağlı olarak değişen bir ilişki durumu mevcuttur (Super, 1978).

Kariyer uyumluluğu farklı cinsiyetleri ve kültürleri kapsayacak şekilde çalışılan çok önemli bir konudur. Filipinliler üzerinde yapılan bir araştırmada kişisel uyum ve isteklilik durumu ile kariyer uyumluluğunun kariyer başarısı ile ilişkilendiği görülmüştür (Tolentino ve diğ., 2013). Bu araştırmada kullanılan Kariyer Uyum

Yetenekleri Ölçeği aynı zamanda 13 ülkede uygulanmıştır ve Portekizlilerin üzerinde yapılan araştırma sonucunda kız öğrencilerde merak ve kaygı açısından daha yüksek puanlar görülmüştür. Bu durumun kültüre ait yetiştirme farklılıklarından dolayı olduğu varsayılmaktadır (Duarte ve diğ., 2012). Bu araştırmanın Çin versiyonunda ise, ekonomik ve sosyal değişimin hızı benzersiz olduğu için Çin'de kariyer uyum yeteneğinin özellikle önemli olduğu belirtilmiştir (Hou ve diğ., 2012).

Umudun özelliği ve durum biçimleri, hedef yönelimi, sözlü ikna ve görev performansı arasındaki ilişkileri inceleyen bir çalışmada, 212 lisans öğrencisini içeren bir laboratuvar deneyinin sonuçları, öğrenme hedef yöneliminin sürekli umutla pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca bulgular, sürekli umudun, durum umudunun aracı değişkeni aracılığıyla bir anagram görevindeki performansla pozitif olarak ilişkili olduğunu göstermiştir. Üniversite öğrencilerinde akademik performansın ve öznel iyi oluşun yordayıcıları olarak umut ve iyimserlik üzerine yapılan bir çalışmada ise, umudun dönem boyunca olumlu duygu ve yaşam doyumundaki artışları önemli ölçüde yordadığı; iyimserliğin ise olumsuz etkideki azalmaları öngördüğü; umut ve iyimserliğin, kavramsal olarak benzer olmakla birlikte, üniversite öğrencileri arasında akademik performans ve öznel iyi oluş ile farklı boylamsal ilişkilere sahip olduğu belirtilmiştir (Peterson, Gerhardt, Rode, 2006; Rand ve diğ., 2020).

Öğretmen adaylarının yaşam doyumuna bakıldığında ise, orta düzeyde yaşam doyumuna sahip oldukları, yeterince yaşam doyumunu karşılayamadıkları belirtilmiştir. Ayrıca, araştırmanın önemli bulgularından biri olan, yaşam doyumunun hizmet süresine bağlı olarak artış gösterdiği ortaya çıkmıştır (Özkul, Cömert, 2018).

Okul öncesi öğretmenleri hakkında yapılan bir çalışmada ise, öğretmenlerin önceden yani öğrenci iken var olan öz kontrollerinin, mezun olduktan sonra işe bağlılığı teşvik ederek ve iş stresini önleyerek, sonraki iş performansını daha iyi yordayacağı hipotezini tam olarak desteklemiştir. Araştırmanın bulguları, öz kontrolü geliştirmenin, işe bağlılığı iyileştirmenin ve iş stresini azaltmanın, okuldan işe geçiş döneminde deneyimi az olan okul öncesi öğretmenlerinin iş performansını kolaylaştırmanın umut verici yolları olabileceğini düşündürmektedir (Li, Leung, Li, 2021).

Öğretmen adaylarının kariyer uyumuna bakıldığında, mesleğini bilinçli seçenlerin kariyer uyum yeteneğinin yüksek olduğuna ve sadece üniversite puanları nedeniyle

meslek seçimi yapanlarda düşük kariyer uyumuna rastlanmıştır (Erus & Zeren, 2017). Kariyer uyumluluğu konusu düşünüldüğünde, cinsiyetin kariyer uyumluluğu üzerinde bir fark yaratmadığı gözlemlenirken, kariyer iyimserliği konusunda kadınların daha iyimser davrandığı tespit edilmiştir (Kalafat, 2019). Ayrıca, duygusal zekâ, kariyer uyumluluğunu geliştirmek için oldukça önemlidir (Ohme, Zacher, 2015). Vicdanlılık ve zihinsel yetenek konuları ayrıca ele alındığında ise kariyer uyumluluğu üzerinde güçlü ve olumlu etkilere sahip olduğu gözlemlenmiştir (Ohme, Zacher, 2015).

Kariyer uyumluluğu düşük olduğunda bireyler işsizlik problemi ile karşılaşabilir çünkü kariyer uyumluluğu yüksek olan bireylerde bulunan odaklanmış iş arama stratejileri geliştirmedikleri için iş teklifi sayıları artmamaktadır (Koen ve diğ., 2010). Buna ek olarak, kariyer uyumluluğunun düşük olması düşük yaşam doyumu, düşük iş bağlılığı ve yüksek iş stresi gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Chen, Liu, Chen, 2018; Fiori, Bollmann, Rossier, 2015).

Bireylerin umut düzeylerine bakıldığında ise, umutu düşük olan kişilerin yaşam memnuniyeti ve özgüveni yüksek umudu olan gruba göre daha düşüktür. Buna ek olarak, umut düzeyi çevreden aldığımız destek ile ilişilidir; yüksek mutlu bireylere daha fazla destek sağlanırken, düşük umutlu grupta bu destek görülmemektedir (Merkaš, Brajša-Žganec, 2011). Umut, kişisel ve sosyal özelliklerimizi etkilerken aynı zamanda sağlığını da etkilemektedir. Umut düzeyi düşük olan kişilerde zihinsel sağlık yararları bulunmazken, yüksek düzeyde olan grupta bulunmaktadır (Marques ve diğ., 2015). Ayrıca umutsuzluk hastalıkların gelişmesini arttırıp iyileşmeyi engellerken, umut psikolojik ve fiziksel sağlığı desteklemektedir (Synder, Irving, Anderson, 1991).

Tükenmişlik konusu ele alındığında ise öğretmenlerin yüksek tükenmişlik düzeyi kötü fiziksel sağlık ve düşük özgüven ile ilişkilendirilmiştir. Buna ek olarak, yüksek tükenmişliğe sahip olan öğretmenler düşük düzeyli grubuna kıyasla daha düşük seviyede sosyal destek alıp daha fazla stres yaşamaktadır (Pierce, Molloy, 1990). Ayrıca öğretmenlerin yüksek tükenmişlik düzeyleri düşük iş doyumu ve düşük profesyonel bağlılık ile ilişkilidir (Molero Jurado ve diğ., 2019).

Öğretmenlik mesleğinde ani değişimlere ayak uydurmak oldukça önemlidir ve öğretmenlerin değişimlere uyum sağlaması ve kendini geliştirmesi kariyer uyumluluğu ile ilgilidir (Koç, Fidan, 2022). Ayrıca öğretmenler çeşitli zorluk ve

baskıların üstesinden gelebilmek için kariyer becerilerini geliştirmelidir ve kendini geliştiren yüksek kariyer uyumluluğu olan bu öğretmenler kariyer hedeflerini belirleyerek başarılı bir şekilde yeni nesiller yetiştirilmesine yardımcı olur (Cheng-Gek, Ying-Le, 2021). Ayrıca gelecek nesiller için öğretmenler umut kaynağı rolü üstlenerek öğrencilerin kaygılarına yönelik alternatif çözümler oluşturur ve gelecekteki hedeflerin başarılması konusunda rehberlik eder (Austin, 2017). Umuda sahip olmak ise özellikle etkili karar verme, hedeflere ulaşabilme, fiziksel sağlık, psikolojik uyum ve akademik performans konularında olumlu sonuçlar sağlamaktadır ve bu yüzden oldukça önemlidir (Egan, Butcher, Ralph, 2008). Yüksek kariyer uyumluluğu ve umudun getirdiği yararların yanı sıra tükenmişlik konusunda önlem almak mesleki açıdan önem arz etmektedir. Tükenmişlik konusunda önlem için ise sosyal destek almak, çevreden gelen ekstra görevleri reddetmek ve Vitamin B içerikli gıdalar tüketerek duygusal istikrara yardımcı olmak gerekir (Bousquet, 2012).

Umut ve tükenmişlik konularına bakıldığında, okul öncesi öğretmenlerinin aktif bir şekilde çözüm üreterek ve empati kurarak çocuklara rol model olması gerekmektedir fakat özellikle okul öncesi öğretmenleri tükenmişlik konusunda muzdarip durumdadır (Jiaxi ve diğ., 2019; Zihni, 2015). Kariyer uyumluluğu konusu ise Türkiye'deki okul öncesi öğretmenleri bağlamında literatürde oldukça azdır ve mesleki açıdan konunun önemi sebebiyle konu hakkında daha çok araştırmaya ihtiyaç vardır.

Bu çalışma birçok konu ile ilişkisi ve önemi olan kariyer uyumluluğu konusunu temelde ele alacak ve bu kavramın tükenmişlik ve umut ile ilişkisini inceleyecektir. Bu yüzden, bu araştırmanın problem durumu, “Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları ile umut ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” cümlesi ile belirtilmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları ile umut ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın ana problemini “Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları, tükenmişlik düzeyleri ile umut düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusu oluşturmaktadır. Bu problem doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır.

1.3. Alt Problemler

1. Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri iş deneyimine göre farklılaşmakta mıdır?
2. Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri eğitim düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri ekonomik düzeye göre farklılaşmakta mıdır?
4. Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri mesleğini/bölümünü sevmeye durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
5. Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri meslek tercihlerinde kendisinin yapıp yapmamasına göre farklılaşmakta mıdır?
6. Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri görev yapılan kurum statüsü ve türüne göre farklılaşmakta mıdır?
7. Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?

1.4. Önem

Kariyer uyumluluğu ve kariyer esnekliği, insanlara kariyerlerini tasarlamalarında yardımcı olan oldukça önemli merkezi kişisel kaynaklardır. Kariyer uyumluluğu ve kariyer esnekliği aynı zamanda insanların çevrelerinin kaynaklarını daha iyi kullanmalarına yardımcı olmaktadır ve bu da istihdam sağlayabilmelerine katkıda bulunmaktadır (Rossier ve diğ., 2017). İstihdam ve kaynak kullanımı konusunda oldukça önemli olan kariyer uyumluluğu konusu, öğretmenler üzerinde de çalışılmıştır. Yapılan bir araştırmada öğretmenlerin öz-yeterliğinin, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği gibi öğrenme deneyimleri yoluyla yükselmeye uygun olduğu ortaya çıkmıştır. Mesleki öğrenme etkinlikleri, öğretmen adaylarının kariyer uyum yeteneklerini ve kariyer iyimserliğini dolaylı olarak geliştirmek için öz yeterliliğin geliştirilmesine odaklanacak şekilde uyarlanabilmektedir (McLennan, McIlveen, Perera, 2017).

Ülkemizde yapılan bir çalışmada, Ayaz (2017) psikolojik ihtiyaçların alt boyutlarından; güç, özgürlük, eğlence ve gayrette ısrar boyutlarının kariyer uyumluluğunu pozitif yönde yordadığı görülmüştür. Başka bir bilimsel çalışmada ise öğretmen adaylarının kariyer arzusuna sahip olmalarının yanı sıra, kariyer uyum yeteneklerini kullanmalarının kariyer uyumlulukları için mühim olduğu ortaya çıkmaktadır (Eryılmaz, Kara, 2018).

Kişinin kariyer keşfi kişilik özellikleri ve sosyal-bağlamsal değişkenler ile alakalıdır. Sadece kariyer keşfi/kariyer araştırması değil aynı zamanda bireylerin umudunun da her ikisiyle ilişkili olduğu saptanmıştır (Hirschi, Abessolo, Froidevaux, 2015). Ülkemizde, lisans öğrencileri üzerinde Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Psikoeğitim Programı uygulanmıştır. Uygulanan bu programdandan sonra öğrencilerin kariyer geleceği düzeyleri artmış, 3 ay sonrasında da kalıcı olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda uygulanan programın kariyer umut yeterliklerini (kendini yansıtırma, benlik netliği, vizyon belirleme, hedef belirleme/eylem planı oluşturma, uygulama ve uyarılma) geliştirmede ve kariyer geleceği (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliklerini ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi) düzeylerini arttırmada etkili olduğu ve bu etkiyi orta vadede sürdürmekte olduğu ortaya çıkmıştır (Konuk, 2020).

Umut günlük yaşamda önemli bir rol oynamaktadır. Yüzyıllar boyunca ve farklı kültürler arasında ilgi konusu olmuş, kriz ve değişim arayışı zamanlarında özel bir önem kazanmıştır. Yeni bir umut teorisine göre belirsizliğin düşük, kontrolün yüksek olduğu bir durumda umudun faillik ve öz-yeterlik bileşenlerine önem verilmektedir (Balen, Merluzzi, 2021). Ülkemizde öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırma başarı algısı, akademik iyimserlik, umut ve mesleki hazzın, öz yeterliğin anlamlı birer yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Ek olarak, akademik iyimserlik, umut ve mesleki hazzın, başarı algısının önemli birer yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır (Erdoğan,2013).

Tükenmişlik ve umut boyutları hakkındaki araştırmalar, iki değişken arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Gustafsson ve diğ., 2013; Vetter, Fowler, Vetter, 2018). Ülkemizde yapılan bir araştırmada ise iş umudu tükenmişlik düzeylerini kısmen azaltabilecek bir değişken olarak belirlenmiştir (Seçer, Yazıcı, 2018). Öğrenciler üzerinde yapılan bu araştırma önceki araştırmalar ile benzer sonuçlar vermiştir. Tükenmişlik konusu farklı meslek grupları üzerinde çalışılmıştır. Hemşireler ve doktorlar duygusal tükenme konusunda karşılaştırıldığında ortaya

anlamli bir fark cikmaktadir; hemfirelerin daha cok duygusal tukenme yasadigi gorulmüstür (Sayil ve diğ., 1997). Mimarlar üzerinde yapılan bir arastirmada ise demotivasyon faktörlerin tukenmişlik üzerinde etkili bir faktör olduğu gorulmüstür. Ayrıca mimarların duygusal tukenme düzeylerinin, kişisel başarıda azalma ve duyarsızlaşma düzeylerine göre yüksek olduğu belirlenmiştir (Çivici, 2016). Mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların katıldığı bir arastirmada ise tukenmişlik ile öfke kontrolü arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Bununla beraber, mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar açısından bakıldığında ise mavi yakalılarda tukenmişlik ile öfke kontrolü arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken, beyaz yakalı çalışanlarda anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır (Gül,2021). Öğretmenler hakkında yapılan bir arastırmanın sonuçlarına göre ise psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutları, öğretmenlerin kişisel başarısızlık duygusunun önemli yordayıcıları olduğu ortaya çıkmıştır. Ek olarak, psikolojik sermayenin boyutları tümüyle ele alındığında, öğretmenlerin duygusal tukenmişlik düzeylerinin %7'sini, duyarsızlaşmanın ve kişisel başarısızlık duygusunun %19'unu açıklamaktadır (Altınkurt, Ertürk, Yılmaz, 2015).

Okul öncesi öğretmenleri üzerinde yapılan arastırmalarda ise kariyer uyumluluğu yüksek öğretmenlerin mutluluk artırıcı strateji kullanım düzeylerinin de yüksek olduğu gözlemlenirken, kariyer uyumluluğu, mutluluk düzeyi ve yaşam doyumu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Ek olarak mutluluk düzeyi ve yaşam doyumu evli öğretmenler lehine; kariyer uyumluluğu ve yaşam doyumu yüksek sevgiye sahip öğretmenler lehine; yaşam doyumu, yüksek ekonomik gelire sahip öğretmenler lehine anlamlı düzeyde farklılaşma göstermektedir (Sapsağlam, Karabulut, Ekici, 2021; Türkmen, 2021). Bu arastırmada ele alınan umut, tukenmişlik ve kariyer uyumluluğu değişkenlerin birlikte ele alındığı arastırmaya rastlanmamıştır. Literatürde arastırmanın temel konusu olan kariyer uyumluluğu üzerinde yapılan çalışmaların azlığı ve arastırma içeriğinin öğretmenlik mesleği performansı üzerindeki etkileri yönüyle arastırmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

1.5. Sayıtlar

Okul öncesi öğretmenlerinin veri toplama araçlarını doldururken samimi bir şekilde cevaplandırdıkları varsayılmaktadır.

1.6. Sınırlılıklar

Bu araştırma,

- İstanbul ili sınırları içerisinde olup Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul öncesi eğitimi veren resmi ve özel kurumlar ile,
- Araştırma örneklemini oluşturan 298 okul öncesi öğretmeni ile,
- Sürekli Umut Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu ve Kariyer Uyumluluğu Ölçeği kullanılarak örneklem grubunda yer alan katılımcılardan elde edilen veriler ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Okul Öncesi Öğretmeni: Kendilerine verilen grup/sınıf/şubede eğitim ve öğretim faaliyetlerini, eğitim ve öğretim programında belirtilen esaslara göre planlamak ve uygulamak, ders dışında okuldaki eğitim ve öğretim işlerine etkin bir biçimde katılmak ve bu konularda mevzuatta belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlü kişilerdir. (Millî Eğitim Bakanlığı, 2014).

Kariyer Uyum: Kişinin kariyer geçiş sürecinde karşılaştığı beklenen ya da beklenmeyen durumlardaki değişikliklerle baş edebilmesi ve yeni rollere uyum sağlayabilmesidir (Savickas'tan aktaran Zorver, Owen, 2014).

Tükenmişlik: Profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık ilgilenemiyor olmasıdır (Maslach'dan aktaran Kaçmaz, 2005).

Umut: Umut, arzu edilen hedeflere giden yollar üretme ve bu yolları kullanmak için kendini motive etme yeteneğidir (Synder, 2002).

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde kariyer uyumluluğu, umut ve tükenmişlik kavramlarıyla ilgili literatüre, okul öncesi öğretmenleri bağlamında yapılan yurt içi ve yurt dışı araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Kariyer Uyumluluğu ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Kariyer, mesleki davranışların zaman içinde gelişmesidir (Brown, 2002). Kariyer kelimesinin kökeni ise Fransızca'dan gelmekte olan “carrière” kelimesidir. Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık anlamına gelmektedir (TDK, [27.02.2022]).

Kariyer gelişimi ise kişisel ve sosyal etkileri olan ve çocukluk çağında başlayarak ömür boyu devam eden bir süreçtir (Super, 1953; 1990'dan aktaran Güleç ve diğ., 2020). Yeşilyaprak (2021) ise bireyin yaşamındaki 3 farklı konumu (Birey olarak insan, Sosyal bir varlık olarak insan, Meslek elemanı olarak insan) açısından ele alınıp yetiştirilmeye çalışıldığından ve özellikle kariyer gelişimi sürecinin değişimlere uğradığından bahsetmektedir. Kariyer gelişimi ile ilgili çalışmalarda, kariyer uyumunun öne çıkan bir kavram olduğu ortaya çıkmıştır (Eryılmaz, Mutlu, 2017). Kariyer uyumu ise Savickas tarafından bireyin iş yaşamı ve iş yaşamında meydana gelen gelişimler sonrasında değişen koşullarla sağlıklı bir biçimde başa çıkabilme ve değişen iş yaşamına uyum sağlayabilmeye hazır olma düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Savickas 1994; 1997'den aktaran Eryılmaz, Mutlu, 2017).

Kariyer olgunluğu, kariyer uyumluluğu kavramından önce kullanılan bir kavramdır. Kariyer olgunluğu, kariyer davranışının eşit derecede önemli bir yönü olmakla beraber kişinin iyi bilgilendirilmiş, yaşa uygun kararlar almaya hazır olması olarak tanımlanmıştır (King, 1989). Super'in mesleki gelişim kuramında bahsedilen bu kavram yerine Savickas “kariyer uyumluluğu” kavramını önermiştir. Kariyer olgunluğu ergenlerin kariyer gelişimindeki merkezi süreç olarak tanımlanmış ve yetişkinlerde kariyer gelişimini anlamak için daha az yararlı olduğu ortaya çıkmıştır (Savickas, 1997).

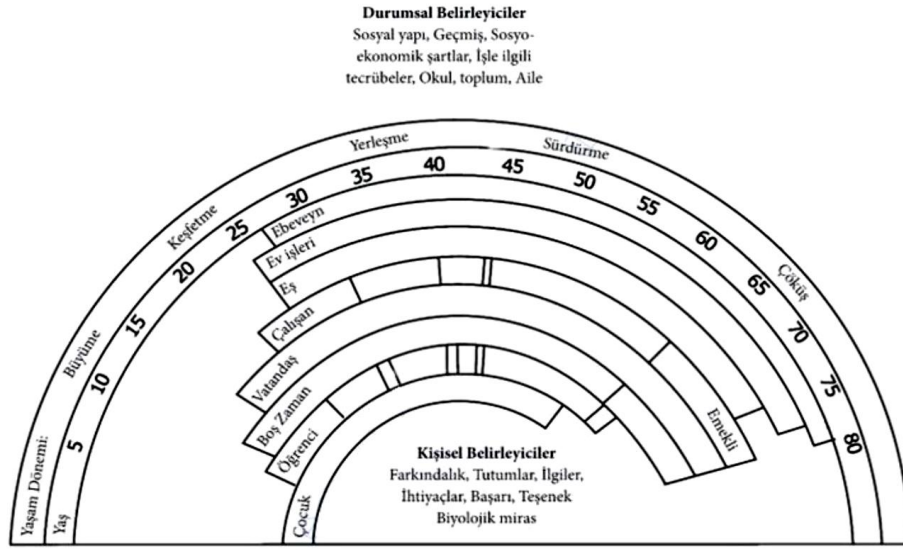
Gerçek (2018) tarafından öğretmen adayları üzerinde yapılan bir araştırmada bireylerin kariyer ile ilgili kaygılarının artmasının uyum sağlayabilme konusundaki inançlarını azalttığı belirtilmiştir. Rottinghaus, Day, Borgen, (2005) tarafından okul öncesi öğretmenleri üzerinde yapılan bir araştırmada kariyer uyumluluğu ve çocuklar için kullandıkları mutluluk artırıcı strateji kullanım arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Tüm bu çalışmalar kariyer uyumluluğunun önemini vurgularken, kariyer uyumluluğu konusunda daha çok çalışma yapılması gerekmektedir. Ayrıca, mesleki kimliğin kazanılması ve meslek mensupları arasında meşru bir rol elde edilmesi için kariyer danışmanlığı program ve uygulamalarına yönelik eğitim ve akreditasyon standartlarının oluşturulmasının geliştirilmesi ve belirlenmesi gerekmektedir (Yeşilyaprak, 2012).

2.1.1. Super'in Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı

Super'in Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı, Savickas'a (1997) göre 40 yıllık bir evrime uğramıştır. Yaklaşımın uğradığı bu evrim aynı zamanda yıllar içindeki isim değişikliğinde de gözükmemektedir. İlk olarak yaklaşım "Kariyer Gelişimi Teorisi" iken daha sonra "Gelişimsel Benlik Kavramı Teorisi" ve en son olarak da "Yaşam Boyu Yaşam Alanı Teorisi" halini almıştır.

Super (1980) bu kuramda, kariyeri bir kişinin yaşamı boyunca oynadığı rollerin kombinasyonu ve bu rollerin sırası olarak tanımlamaktadır. Bireyin oynadığı roller çocuk, öğrenci, boş zaman, vatandaş, işçi, eş, ev hanımı, ebeveyn gibi roller içerirken suçlu, reformcu ve sevgili gibi daha az yaygın rolleri de içermektedir.

Yaşam-Kariyer Gökkuşağı



Şekil 1. Super'in Yaşam-Kariyer Gökkuşağı

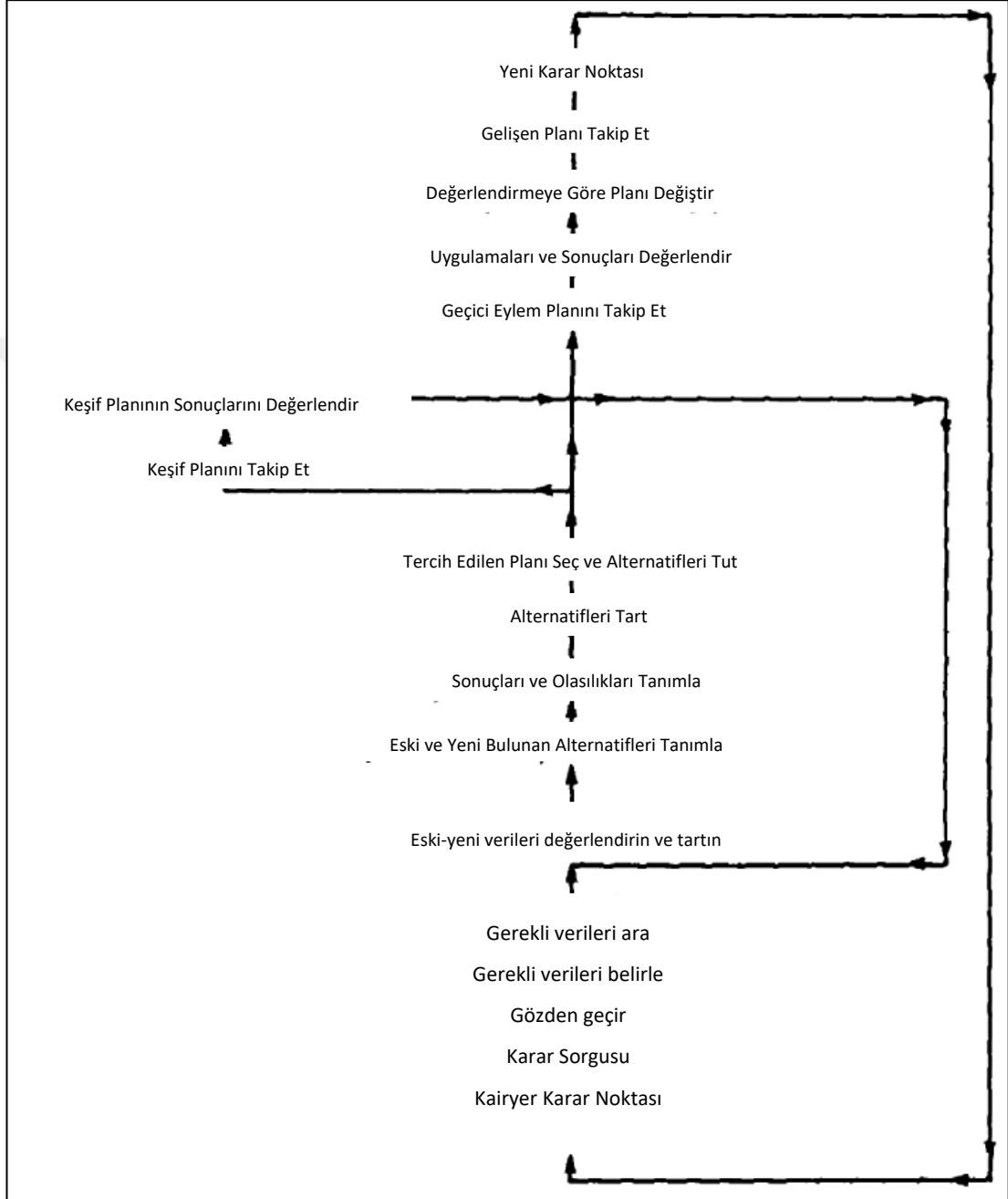
Super'e (1980) göre bireylerin benlik kavramı, zamana ve tecrübelerle göre değişiklik göstermektedir ve bireyin değişim süreci Şekil 1.'de gösterildiği gibi büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çöküş olarak 5'e ayrılmaktadır.

Benlik kavramının gelişimsel olarak başlangıcı bireyin bebek iken kendisinin varlığını ve dış dünyayı fark etmesi ile gerçekleşmektedir ve ayrıca bu kavram tecrübelerle bağlı olarak değişip yaşam boyu devam eder (Atasever, 2021). Super'e göre, kariyer seçimi ve gelişimi bireyin benlik kavramının gelişimi ve kullanımı ile alakalı süreçten ibarettir (Leung, 2008). Ayrıca bu kavram, kariyer uyumluluğu üzerinde oldukça önem arz etmektedir. Kariyer uyumluluğu kavramı ise bu kuramda birkaç bölüm şeklinde ele alınmıştır:

- Geçmiş tecrübelerden ders çıkarma ve gelecekle ilgili yordamalar yapma kabiliyeti.
- Sorular sorarak veri elde etme ve toplum ile iletişim kurma kabiliyeti.
- Çalışma hayatı hakkındaki bilgileri bir araya getirebilme kabiliyeti.
- Şahsi farkındalık, seçim yapma, kendilik bilgisi hakkında realist alternatifler üretebilme kabiliyeti (Yeşilyaprak, 2021).

Super (1980) bu kuramda yaşam-kariyer gökkuşağında bahsettiği rollerin cinsiyet ile bağlantılı olmak zorunda olmadığını ifade eder ve karı-koca ilişkilerinde kadın eş bulakışıkları yıkarken erkek eş bulakışıkları kurulaştırabilir örneği ile rollerin ortak

olabileceği ve eşit şekilde paylaşılabileceği açıklamasında bulunur. Ayrıca bu roller beklentiler ve performansa dayalı olarak tanımlanabilir. Kişi yaşamı boyunca kariyer gelişiminde rollerini değiştirirken (öğrenci, işçi gibi) aynı zamanda karar noktaları kariyer gelişimini etkiler.



Şekil 2. Gelişimsel Karar Verme Modeli

Şekil 2’de de görüldüğü gibi karar verme sürecindeki karar verme noktaları birbiri ile bağlantılıdır ve her karar noktası nihayi sonuç için oldukça önemlidir. Oklar ile gösterilen karar mekanizmasında bireyin sürecini özellikle tercihleri ve hayattaki

rollerinin değişimi etkilemektedir. Özellikle kariyer gelişiminde işgücü rolüne girme gibi değişimler karar verici olarak tanımlanmaktadır (Super, 1980).

Super'in kuramı gelişimsel kariyer yaklaşımlarını destekleyici ve geliştirici özelliklere sahiptir. Super bu kuram ile kariyer gelişim dönemleri, benlik kavramı, yaşam rolleri, kariyer olgunluğu gibi kavramları kariyer gelişimi ve danışmanlığı alanına kazandırmıştır. Ayrıca kariyer gelişimi alanında da daha sonra yapılan araştırmalara da bu kuram öncülük etmektedir (Yeşilyaprak, 2021). Buna ek olarak, bu kuram öğrencilerin gelecekte yön bulmaları, kararlılıkları ve kariyer gelişimleri konularında destek olabilmek için rehber ve psikolojik danışman öğretmenler tarafından uygulanabilir (Aprinaldi, Yusuf, Afdal, 2021).

2.1.2. Holland'ın Mesleki Tercih Modeli

Bu model 20. yüzyılın sonlarına doğru geliştirilmiştir ve bu model, meslek tercihlerinde kişilik özelliklerinin etkisi olduğu öne sürmektedir (Alzamo, 2021). Holland'ın Mesleki Tercih Modeli, çeşitli kişilik özellikleri ile ilgili meslekler arasındaki bağlantılara açıklama getirmesi ve bireylere ve mesleklere ilişkin önemli verileri düzene koyması nedeniyle yapısal-işlemsel olarak tanımlanmaktadır (Adıgüzel ve diğ., 2014). Ayrıca Costa, McCrae ve Holland'ın yaptığı bir araştırma sonucunda kişilik eğilimlerinin mesleki ilgilerle güçlü ve tutarlı ilişkiler gösterdiği ortaya çıkmıştır (Costa ve diğ., 1984).

Holland bu modelde meslek tercihinin kişiliğin yansıması olduğunu savunmuş ve Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel olarak kişilik tiplerini açıklamıştır (Kamaşak, 2010). Her bir kişilik tipi, belirli faaliyetlere olan ilgiyi içerir (Hartmann, Heine, Ertl, 2021). Ayrıca kişilik tiplerinden oluşan bu yapı iş tatminini geliştirmeye yönelik en iyi karakter özelliğini algılamaktadır (Ramandeep, Surjit Kaur, Amandeep Kaur, 2021).

Tablo 1: Holland'ın 6 Kişilik Tipi

Kişilik Tipi	Özellikleri	Örnekler
Gerçekçi (R)	Nesnelerle, aletlerle ve/veya hayvanlarla çalışmayı tercih eder.	Çiftçiler, vasıflı ticaret işçileri ve mühendisler

Araştırmacı (I)	Disiplinli sorgulama, veri toplama ve analizde zeka ve soyut akıl yürütmeyi kullanmayı tercih eder.	Bilim adamları, son derece uzman teknisyenler ve matematikçiler
Sanatsal (A)	Özgünlük, kendini ifade etme ve sezgiye odaklanan son derece üretken insanlardır. Özgün eserler üretmek için araçlarla çalışabilirler veya etkileyici görseller aracılığıyla insanlarla çalışabilirler.	Yazarlar, zanaatkarlar ve sanatçılar
Sosyal (S)	Nesnelerle veya verilerle çalışmak yerine insanlarla çalışmayı tercih eder.	Danışmanlar, sosyal hizmet uzmanları, öğretmenler ve otel çalışanları
Girişimci (E)	Örgütsel, politik veya başka amaçları gerçekleştirmek için liderlikten ve diğerlerini ikna etmekten hoşlanır.	Satış görevlileri, denetçiler ve politikacılar
Geleneksel (C)	İnsanlardan veya nesnelerden çok verilerle çalışmaktan hoşlanır.	Muhasebeciler, mali işçiler ve büro çalışanları

Nancy Perry, Zark VanZandt, **Exploring Future Options: A Career Development Curriculum For Middle School Students** (New York: IDEA PRESS, 2006), 7'den uyarlandı.

Tablo 1.'de gösterilen RIASEC şeklinde kodlanmış 6 kişilik kategorisi ele alındığında, Holland çoğu insanın birbiriyle ilişkili üç kişilik tipinin bir kombinasyonu olacağını varsaymaktadır. Örneğin, bir çiftçi gerçekçi (R), geleneksel (C) ve araştırmacı (I) olabilir ve bu nedenle, Holland kodu RCI olacaktır (Perry, VanZandt, 2006).

Tablo 1.'de gösterilen 6 kişilik tipini Holland bir altıgen şeklinde görselleştirir ve kişilerin herhangi bir baskın kişilik tipi olduğunda sahip olunan ikinci bir kişilik tipi, baskın olana benzer bir kişilik tipi olabilir ve dolayısıyla altıgende komşu olarak konumlanabilir fakat ikincil kişilik tipi baskın kişilik tipine göre benzerlik açısından yakın olmayan bir tipe bu kişiler özellikle kariyer seçiminde zorluk yaşayabilmektedirler (Ivancevich, 2010). Yaşanabilecek bu zorluğun yanı sıra, kariyer

istikrarının veya istikrarsızlığının sebebi ise mesleki kimlik ile açıklanabilir. Örneğin; net bir kimlik duygusuna sahip bir kişi, hedefleri, ilgi alanları, becerileri ve uygun meslekleri hakkında açık ve nispeten istikrarlı bir resme sahiptir ve bu nedenle, net bir kimlik duygusuna sahip bir kişinin, uyumlu işleri kabul etmesi veya bulması daha olasıdır (Holland, 1996). Diğer bir deyişle, mesleki kimlik ve kişilik tipleri hakkındaki bu kuram kariyer alanında yapılmış en önemli çalışmalardandır ve kariyer tercihlerinin kişilik tipleriyle alakalı olduğunu açıklamaktadır (Ivancevich, 2010). Kariyer tercihi kişi ve çevre arasındaki etkileşim tarafından belirlendiği için kişiye uygun şekilde planlanmalı ve kişinin ilgi alanlarına ve kişiliğine göre ayarlanmalıdır (Ningsih ve diğ., 2021). Ayrıca özellikle yeni mezun öğrencilerin kariyer tercihini kişiliklerine uygun şekilde yapması oldukça önemlidir çünkü kişilik tipine uygun bir iş seçilmemesi yüksek işsizlik oranlarına neden olmaktadır (Lukman, Afman, Yusuf, 2021).

2.1.3. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı

Super'in (1980) kariyer olgunluğu kavramından yola çıkılarak elde edilen kariyer uyumluluğu kavramı, Super ve Knasel (1981) tarafından geliştirilmiştir ve Savickas ise bu kavramı çalışma ortamındaki değişikliklere adapte olmak şeklinde açıklamıştır (Savickas, 1997). Ayrıca Super'in kuramı kariyer gelişimini genel hatlarıyla açıklarken, Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı, kariyer gelişimini bütüncül bir şekilde ele almaktadır (Pişkin, 2017).

Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramında (KYK), bireylerin kendilerini yapılandırdıkları, mesleki davranışlarına yön verdikleri ve kariyerlerini anlamlandırdıkları yorumlayıcı ve kişilerarası süreçleri açıklamaktadır. Bireylerin gerçekliğin temsillerini inşa ettiğini fakat gerçekliğin kendisini inşa etmediğini iddia eder. Ayrıca KYK, kariyeri bağlamcı bir perspektiften, gelişimi içsel yapıların olgunlaşmasından ziyade çevreye adaptasyon tarafından yönlendiren bir perspektif olarak ele alınmaktadır (Brown, Lent, 2013).

Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Teorisi aşağıdaki on altı önermeden oluşmaktadır (Brown, 2002):

1. Bir toplum ve kurumları, bireyin yaşam sürecini sosyal roller aracılığıyla yapılandırır. Bireyin cinsiyetçilik gibi toplumsal süreçlerle şekillenen yaşam yapısı, temel ve çevresel rollerden oluşur. İş ve aile gibi temel roller arasındaki denge, istikrarı teşvik ederken, dengesizlikler gerginlik yaratır (Brown, 2002).

2. Meslekler, çoğu erkek ve kadın kişilik organizasyonu için temel bir rol ve odak sağlar, ancak bazı bireyler için bu odak ikincil, tesadüfi ve hatta mevcut değildir. O zaman öğrenci, ebeveyn, ev hanımı, “boş zaman” ve vatandaş gibi diğer yaşam rolleri merkezde olabilir. Yaşam rolleri için kişisel tercihler, bireyleri meşgul eden ve onları eşit olmayan sosyal konumlara yerleştiren sosyal pratiklerde derinden temellenir (Brown, 2002).
3. Bireyin kariyer modeli, yani mesleki seviye, işlerin sırası, sıklığı ve süresi, anne-babanın sosyoekonomik düzeyi, kişinin eğitimi, yetenekleri, kişilik özellikleri, benlik kavramları ve kariyer uyumluluğu toplum tarafından sunulan fırsatlarla etkileşim içinde belirlenir (Brown, 2002).
4. İnsanlar yetenek, kişilik özellikleri ve benlik kavramları gibi özelliklerde farklılık gösterir (Brown, 2002).
5. Her meslek, bireylere geniş toleranslar sağlayan farklı bir mesleki eğitim modeli gerektirir (Brown, 2002).
6. İnsanlar mesleki özellikleri ve mesleki gereksinimleri nedeniyle çeşitli meslekler için niteliklidirler (Brown, 2002).
7. Mesleki başarı, bireylerin iş rollerinde öne çıkan mesleki özellikleri için yeterli çıkışları ne ölçüde bulduklarına bağlıdır (Brown, 2002).
8. İnsanların işten elde ettikleri tatmin derecesi, mesleki benlik kavramlarını uygulayabilme dereceleriyle orantılıdır. İş tatmini, bir tür mesleğe, bir iş durumuna ve büyümenin ve keşif deneyimlerinin kişinin uygun veya uygun olduğunu düşündüğü rol türlerini oynayabileceği bir yaşam biçimine bağlıdır (Brown, 2002).
9. Kariyer oluşturma süreci, esas olarak iş rollerinde mesleki benlik kavramlarının geliştirilmesi ve uygulanması sürecidir. Benlik kavramları, kalıtsal yeteneklerin etkileşimi, fiziksel yapı, çeşitli rolleri gözlemlene ve oynama fırsatları ve rol oynama sonuçlarının akranların ve süpervizörlerin onayıyla ne ölçüde bulunduğuyla ilişkin değerlendirmeler yoluyla gelişir. Mesleki benlik kavramlarının iş rollerinde uygulanması, bireysel ve sosyal faktörler arasında bir sentez ve uzlaşma içerir. Rol, danışmanlık görüşmesinde veya hobiler, sınıflar, kulüpler, yarı zamanlı çalışma ve giriş işleri gibi gerçek yaşam etkinliklerinde oynanıp oynanmadığına bakılmaksızın, rol oynama ve geribildirimden öğrenme yoluyla gelişir (Brown, 2002).

10. Mesleki benlik kavramları giderek daha istikrarlı hale gelse de geç ergenlikten itibaren seçim ve uyumda bir miktar süreklilik sağlar. Benlik kavramları ve mesleki tercihler, insanların yaşadığı ve çalıştığı durumlar değiştikçe zamanla ve deneyimle değişir (Brown, 2002).

11. Mesleki değişim süreci; büyüme, keşif, kuruluş, yönetim ve ayrılma dönemleri boyunca ilerleme olarak karakterize edilen kariyer aşamalarının maksimum döngüsü şeklinde karakterize edilebilir. Bu beş aşama, bireylerin sosyal beklentiler olarak deneyimledikleri mesleki gelişim görevleriyle oluşan dönemlere bölünmüştür (Brown, 2002).

12. Bir kariyer aşamasından diğerine geçişler sırasında, hastalık ve yaralanma, fabrika kapanışlar, işten çıkarmalar, iş yeniden tasarımı ve otomasyon gibi sosyoekonomik ve kişisel olaylarla bireyin kariyerinin istikrarsızlaştığı her durumda olduğu gibi bir büyüme, keşif, kuruluş, yönetim ve ayrılma mini döngüsü oluşur (Brown, 2002).

13. Mesleki olgunluk, büyümeden ayrılmaya kadar olan kariyer aşamalarının sürekliliği boyunca bireyin mesleki gelişim derecesini gösteren psikososyal bir yapıdır. Toplumsal bir perspektiften, bir bireyin mesleki olgunluğu, kronolojik yaşa dayalı olarak karşılaşılan gelişimsel görevler ile beklenenlerle karşılaştırılarak operasyonel olarak tanımlanabilir (Brown, 2002).

14. Kariyer uyumluluğu, bireyin mevcut ve beklenen mesleki gelişim görevleriyle başa çıkmak için hazır olduğunu ve kaynaklarını gösteren psikolojik bir yapıdır. Tutumların, inançların ve yeterliliklerin uyarlanabilir uygunluğu, diğer bir deyişle kariyer inşasının temelleri, gelişimsel ilgi, kontrol, anlayış ve güven çizgileri boyunca artar (Brown, 2002).

15. Kariyer inşası, mesleki gelişim görevleri tarafından harekete geçirilir ve bu görevlere verilen yanıtlar tarafından üretilir (Brown, 2002).

16. Herhangi bir aşamada kariyer inşası, mesleki gelişim görevlerini açıklayan konuşmalar, uyarlanabilir uygunluğu güçlendiren egzersizler ve mesleki benlik kavramlarını netleştiren ve doğrulayan faaliyetlerle desteklenebilir (Brown, 2002).

Yukarıda bulunan 16 önerme, Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramının üç ana bileşeni, yani mesleki kişilik, kariyer uyumluluğu ve yaşam temaları tarafından yapılandırılmaktadır (Brown, Lent, 2004). Kariyer yapılandırma teorisinin üçüncü bileşeni, kariyer uyumluluğu, bireylerin kendilerine uygun olan işe uyum sağlamak

için kullandıkları tutumlar, yeterlilikler ve davranışlardır ve tüm bunlar kariyer inşasını sağlamaktadır (Usinger, Smith, 2010).

Bu üç ana bileşenin yanı sıra kariyer yapılandırma kuramı, hikayeler, yapı, stil ve stratejiler olmak üzere dört temel yapı taşını temel almaktadır (Hartung, Taber, 2008). İlk yapı taşı olan hikaye anlatma, bireylerin kariyer seçimlerinin altında yatan motivasyonları tespit etmek için kullanılmaktadır (Brown, 2002). Kuramın ikinci temeli olan yapı ise bireyin iş, aile, topluluk ve benzeri roller tarafından oluşturulmaktadır (Hartung, Taber, 2008). Üçüncüsü, bireyin kariyerle ilgili yetenekleri, ihtiyaçları, değerleri ve ilgileri, mesleki kişilik stilleri anlamına gelen stili ifade etmektedir (Brown, Lent, 2004). Son olarak strateji ise, bir kişinin gelişimsel görevlerinin, iş travmalarının ve kariyer geçişlerinin üstesinden gelmek için kullandığı başa çıkma stratejileri anlamına gelen kariyer uyumluluğunu yansıtmaktadır (Savickas, 1997).

Kariyer uyumluluğunun dört gelişimsel çizgisi (ilgi, kontrol, merak ve güven), Büyüme, Keşif, Kuruluş, Yönetim ve Ayrılma gibi geleneksel gelişimsel kariyer aşamaları ve bu aşamalarla ilişkili görevler boyunca uzanmaktadır. Bu aşamalar boyunca kariyer uyumluluğunun geliştirilmesi, kariyer planlama, seçim ve uyum ile ilgili farklı tutumlar, inançlar ve yetkinlikler (kariyer inşasının ABC'si olarak anılır) oluşturmayı gerektirir ve bu ABC'ler, bireylerin sorunları çözmek için kullandıkları stratejileri ve mesleki benlik kavramlarını yaşam boyu iş rolleriyle uyumlu hale getirmek için kullandıkları davranışları etkilemektedir (Hartung, Porfeli, Vondracek, 2008). Kariyer uyumluluğu özellikle okuldan işe geçiş sürecini ve kariyer geçişlerini veya iş değişikliklerini kolaylaştırdığı için oldukça önemlidir (Koen ve diğ., 2010). Ayrıca kariyer planlama, kariyer kararı verme, keşfetme ve kariyer hedeflerine güvenme gibi bazı yetenekleri de içermektedir (Karacan Özdemir, 2016). Ayrıca, bu kurama dayalı olarak geliştirilen kariyer danışmanlığı kariyer uyum yeteneğini etkili bir şekilde arttırmaktadır (Karimi Ghartemani, Abedi, Nilforoshan, 2021). Yukarıda anlatılan kuram, model ve kavramlar ışığında kariyer uyumluluğunun bireyin ve kariyerinin gelişimi için oldukça önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

2.2. Umut ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Genel olarak umut ile ilgili çalışmalar teoloji, felsefe, psikoloji, psikiyatri alanlarında yapılmaktadır (Aksoy, 2021). Türk Dil Kurumu, umut kelimesinin anlamını

“ummaktan doğan duygu” ve “olması beklenen veya olacağı düşünülen şey” şeklinde açıklamaktadır (TDK, [09.04.2022]). Bir başka tanıma göre ise umut kavramı insanoğlunun rahatsız olduğu duruma karşı harekete geçmesi ve içinde bulunduğu durumu değiştirme girişiminin edimi şeklinde açıklanmaktadır (Dağlı & Aslan, 2020). Günlük yaşamda umut etme eyleminin nedeni ise bu tür düşünmenin bireylerin iyiliği için sonuçlanmasıdır (Averill, Catlin, Chon, 1990).

Umut, bilişsel olmayan duyguların bir çağrışımına sahip olsa da pozitif psikolojide hedef belirlemeyi, motivasyonel aracılığı ve hedefe ulaşmadaki engellerin etrafında birden fazla yol bulmayı içeren öğrenilmiş bir düşünme biçimi olan bilişsel bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Wentworth, 2019). Umudun daha resmi bir tanımında ise umut, karşılıklı olarak türetilmiş başarılı bir faillik duygusuna (hedefe yönelik belirleme) ve hedeflere ulaşma yollarının planlanmasına dayanan bilişsel bir küme olarak açıklanmaktadır (Synder ve diğ., 1991). Yüksek umut seviyelerine sahip insanların, pozitif psikolojik uyum, fiziksel sağlık, yaşam doyumu ve zihinsel sağlık gibi alanlarda daha yüksek bir yaşam kalitesine sahip olma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir (Snyder, 2000; Marques ve diğ., 2015).

Kişisel umudun, kendi kendini yöneten kararlılığı ve gerçekçi hedeflere ulaşmada içselleştirilmiş kontrol inancını içerdiğini ortaya çıkarmıştır (Simmons ve diğ., 2009). Ayrıca kişisel umudun, sadece kariyer planlamasının gerçeklerinin ötesinde, başarı ile ilgili inançların güçlü bir belirleyicisi olduğu öne sürülmektedir (Kenny ve diğ., 2010). İş tatmini ile yaşam tatmini arasında yakın bir bağlantı vardır ve bu bağlamda umut gibi motivasyonel faktörleri anlamak önemlidir (Juntunen, Wettersten, 2006). Kariyer başarısını anlayabilmek için hem nesnel başarıyı hem de öznel başarıyı değerlendirmek gerekir (Fuller, Marler, 2009). Kişisel umut, iş performansı, iş tatmini ve strese veya muhalefete rağmen iyileştirilmiş sonuçlar dahil olmak üzere sayısız kariyer ilerleme faktörüne pozitif olarak atfedilmiştir (Siu, Chow, Phillips, Lin, 2006; Snyder, 2000). Kişisel umudu kariyer geliştirme çabalarının merkezine koymak, liderlerin karmaşık ve göz korkutucu küresel bağlamlarda ve koşullarda etkili kalmak için gereken becerileri ve ısrarı geliştirmelerini sağlamaktadır (Niles ve diğ., 2010).

Öğretmenler üzerine bir çalışmada, öz-yeterlik, algılanan başarı, akademik iyimserlik, umut ve çalışma isteği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca yüksek umut düzeyine sahip öğretmenlerin öğrenme ve gelişim süreci boyunca öğrencilere karşı daha destekleyici ve güven verici oldukları belirtilmektedir. (Sezgin,

Erdoğan, 2015). Snyder'e (2005) göre “umutlu öğretmenler” sadece konunun içeriğini aktarmakla kalmaz, aynı zamanda öğrenme sürecinin heyecanını da paylaşırlar. Öğrencileri için öğrenmeyi öğreten ve öğrenmeye devam etmeleri için yapabilirim motivasyonunu içeren geniş kapsamlı mesajlar ile iletişim kurarlar. Böylece, etkili bir eğitmen, kendi özel konusunun içeriğini öğretirken, aynı zamanda öğrencilerin düşünmesinde umut uyandırmaktadır ve bu da yüksek umutlu insanların sadece kendi hedefleriyle değil, başkalarının hedefleriyle de ne kadar ilgilendiğinin göstergesidir (Synder, 2005). Öğretmenler üzerinde yapılan bir diğer araştırmada ise benzer nitelikte sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin umut düzeyleri ile öğrenci başarısı arasında önemli bir ilişki tespit edilmiştir (Stanley, 2011). Okul öncesi öğretmeni adayları üzerinde yapılan bir araştırmada ise umut ve duygusal zekanın yaşam doyumu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre duygusal zekası ve umudu yüksek olan okul öncesi öğretmen adaylarının yaşamdan daha fazla doyum aldığı ortaya çıkmıştır (Sarıçam, Çelik, Coşkun, 2015).

2.2.1. Snyder'in Umut Teorisi

Snyder umut alanında en önde gelen isimlerden biridir (Egger, 2017). Snyder umut kavramını, kişinin hedefleri hakkında düşünme süreci, bu hedeflere doğru hareket etme motivasyonu ve bu hedeflere ulaşmanın yolları olarak tanımlamaktadır (Synder ve diğ., 2002). Umut teorisi pozitif psikolojideki bilginin bir bölümünü temsil etmektedir (Snyder, 2002). Araştırmacılar umut kavramını uzun yıllardır duygusal bir durum olarak görüyor iken daha fazla araştırma, umudun, bireylerin gelecekte ulaşmak istedikleri hedefler hakkında bilinçli olarak düşündükleri, bu hedeflere ulaşmak için araçlar geliştirdiği ve hedeflerine doğru çalışmak için motivasyona sahip oldukları bilişsel bir kavram olarak açıklamaktadır (Hodlin, 2017).

Umudun temeli, insanların hedef odaklı olmasıdır (Rand, Cheavens, 2009). Snyder, Ritschel, Rand ve Berg (2006), hedeflerin peşinde koşmanın insan davranışlarına bağlı olduğunu savunmaktadır. Arzu edilen hedefe ulaşmak için ise davranış yönlendirilebilir ve bu da umudun temel bir varsayımını temsil etmektedir (Hellman, Pittman, Munoz, 2012; Locke, Latham, 2002).

Umutla ilgili üç temel bileşen vardır (Lopez, 2013; Luthans, Jensen, 2002; Peterson, Byron, 2008; Sebbat ve diğ., 2015). Bu üç bileşen; hedef, yol ve aracılık olarak ifade edilmiştir. Hedef, istenilen noktayı temsil eder, yol bu hedeflere ulaşmak için bir

araçtır ve aracılık ise hedeflere ulaşmak için motivasyonu temsil etmektedir. Bu bileşenlerin her biri birbiriyle etkileşim halindedir. Birey hedefini belirlediğinde, hedefine ulaşmak için yollar belirlediğinde ve bu yolları izlemeye motive olduğunda umudu artar (Green, Oades, Grant, 2006; Lopez, 2013; Snyder, Michael, Cheavens, 1999).

Bireyler umudun ilk bileşeni olan hedefe ulaşmaya odaklanır ve umut teorisinin temel taşı olarak hizmet eden bu bileşen problem çözme işlemlerinin bir algoritması olarak hizmet eden zihinsel aktivitelerin ilerlemesinin bir sonucudur (Snyder, 2002). Umut ve hedeflere ulaşma karşılıklı olarak birbirini etkiler (Corn, Feldman, Wexler, 2020). Snyder olumlu sonuç hedefleri ve olumsuz sonuç hedefleri olmak üzere iki tür hedef belirlemiştir (Kennedy, 2015). Olumlu sonuç hedefleri, ilk kez ulaşılan hedefler, sürdürülebilir hedefler ve halihazırda ulaşılmış bir hedef üzerine inşa edilen hedefler olarak tanımlanır. Negatif sonuçla hedefleri ise hedefe ulaşmak için caydırıcı bir şeyden kaçınıldığında veya hedefe ulaşma yolunda ilerlemeye izin veren bir caydırıcı geciktirildiğinde ortaya çıkar. Hedefler ayrıca, bakım hedefleri olarak adlandırılan günlük yaşam aktivitelerinde karşılanması gerekenler ve yeterli olarak kabul edilenler üzerine inşa edilenler olarak adlandırılan geliştirme hedefleri olarak kategorize edilir (Snyder, 2002).

Umudun ikinci bileşeni olan yol ise, bir kişinin belirlenmiş bir hedefe ulaşmak için bir gerekli olan kaynakların ve yolların mevcudiyetini veya yokluğunu değerlendirme eylemidir (Duncan, Jaini, Hellman, 2021). Hedefe götüren yolları düşünme genellikle bir zaman duygusunu içerir ve bu zamanlama kavramı önceki olayların tekrarlarını içerebilir veya gelecekteki olaylarla ilgili ihtiyaçlara dayalı olabilir (Snyder, 2002). Yüksek umutlu bir kişi, makul bir başarı kesinliği ile hedefe ulaşmak için gerçekçi bir yol belirleyebilir. Orijinal yol bozulursa, yüksek umutlu birey esnektir ve kolayca alternatif bir yol geliştirebilecektir. Tersine, düşük umutlu bir kişi, iyi kurulmamış bir yol üretir ve bir engelle karşılaşıldığında gerçekçi bir alternatif geliştirmesi pek olası değildir (Snyder, 2002).

Umudun üçüncü bileşeni olan aracılık ise, umut teorisinin motivasyonel yönüdür. Eylemci düşünme sergileyen bireyler, belirlenen hedefe ulaşmak için belirlenen yolu kullanma kapasitesini gösterirler (Snyder, 2002). Aracılık bileşeni kişinin hedeflerle ilgili başarılı yollar bulma konusundaki algılanan yeteneğinden etkilenir (Shivley, 2019). Aracılık (motivasyon) düşünürleri, hedefi bir düşünceden somut bir sonuca

verimli bir şekilde dönüştürmek için mevcut varlıkları kullanmalarını sağlayan olumlu zihinsel tutum ve davranışlar sergileyen ve ayrıca kendine güvenen bireylerdir (Snyder, 2002).

Snyder (1994), ne kadar büyük veya küçük olursa olsun, bir tür hedefle ilişki içinde olmadan umudun var olmayacağına inanır. Diğer bir deyişle Snyder, umudu, duygusal ve davranışsal çıkarımları olan amaca yönelik bilişsel bir yapı olarak açıklar. Buna göre, umudun varlığının temel koşulu, umut edilecek bir şeye, yani bir hedefe veya hedeflere sahip olmaktır (Corn, Feldman, Wexler, 2020). Ayrıca, Snyder bireyin geleceğini kavramsallaştırabilmesi için aklında bir tür hedef ya da hedeflerin olması gerektiğini savunmaktadır. Snyder bu düşünceyi bir amacın peşinden koşmamaya çalışırsan bile bir hedefin var şeklinde açıklamıştır. Başka bir deyişle, aklında bir hedef belirlememeye çalışmak, aklında bir hedef olduğu anlamına gelmektedir (Snyder, 1994).

Snyder ve Taylor (2000), umut etme sürecini özetle şu şekilde açıklamaktadır: Umut, insanların hedefler hakkında nasıl düşündükleri açısından anlaşılabilir. Hedefler hakkında düşünce ise iki bileşen ile tamamlanır. Birincisi, kişilerin amaçlarına yönelik bir veya daha fazla uygulanabilir yol üretme yetenekleri hakkında sahip oldukları düşüncelerdir. İkincisi, insanların bu hedeflere doğru seçilen yollarda harekete başlama ve devam etme yetenekleriyle ilgili düşüncelerdir. Bir insanın umut yaşayabilmesi için her iki düşünce türünün de kendisinde mevcut olması gerekir.

2.2.2. Erich Fromm'un Teorisi

Fromm'a göre umut etmek demek, henüz doğmamış şey için her an hazır olmak, ama doğumun, bizim yaşam; sürecimiz içinde gerçekleşmemesi halinde umarsızlığa, umutsuzluğa düşmemek demektir. Fakat aynı zamanda umut kavramının kendi içinde çelişkili (paradoksal) olduğunu savunmaktadır (Fromm, 1968). Fromm, felaket mesihçiliğinin umut kaybı ve insanların devrimci değişimi etkileme potansiyeline olan güven kaybıyla bağlantılı olduğunu savunmaktadır. Felaket mesihçiliğinin umutsuzluğu, en iyi ihtimalle hareketsizliğe ve pasifliğe ya da en kötüsü, "Mesih'i zorlama" girişimlerine, yani henüz kimseyi desteklemeyen bir halk üzerinde bir devrimi zorlamak için krizleri kışkırtmaya veya uzatmaya yol açacağını düşünmektedir. Fromm'a göre hem beklemek hem de dilemek çoğu zaman sahte bir umut görüntüsü verebilse de ne pasif, etkin olmayan bekleme ne de yalnızca dileme

(çok yoğun arzuyla bile) umut olarak nitelendirilmek için yeterlidir (Braune, [10.04.2022]).

2.3. Tükenmişlik ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Tükenmişlik terimi tarihte ilk defa Freudenberger'in 1974 yılında yaptığı çalışmada kullanılmıştır. Freudenberger (1974) bu terimi, New York'ta yardım kuruluşları için gönüllü olarak çalışan kişilerde gözlemlendiği kademeli duygusal tükenmeyi ve motivasyon kaybını tanımlamak için kullanmıştır. Freudenberger (1974) gözlemlerine dayanarak, tükenmişliği, kişinin mesleki yaşamının neden olduğu zihinsel ve fiziksel tükenme durumu olarak tanımlamıştır.

Freudenberger, meslektaşlarının yorulması ve çalışma ortamında motivasyon eksikliği göstermesi nedeniyle incelediği tükenmişlik terimini; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış başarı duyguları ile sonuçlanabilecek psikolojik semptomları tanımlamak için icat etmiştir (Maslach, Leiter, 1997). Tükenmişlik, kişinin işinin neden olduğu uzun süreli stres faktörlerine verdiği yanıtın birikimidir; tükenmişliğin özellikleri arasında duygusal tükenme, sinizm (duyarsızlaşma) ve düşük düzeyde öz-yeterlik bulunmaktadır (Herman, Hickmon-Rosa, Reinke, 2018).

Sosyal Psikolog Christina Maslach, işyerinde yaşanan hayal kırıklıklarıyla başa çıkma konusunda işçilere yardımcı olmak için bağımsız endişe ve makineleştirmek gibi öğrenilmiş savunma stratejilerini kullanmıştır (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Bu süreç ise doktorlar, hemşireler, psikiyatristler ve bakımevi çalışanları gibi sağlık çalışanları ile yapılan kapsamlı görüşmelerle başlamıştır (Maslach, Jackson, Leiter, 1996). Özellikle bireylerle yüz yüze iletişim içeren istihdam pozisyonlarında, tükenmişliğin yüksek olma ihtimali mevcuttur (Cherniss, 1995; Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001; Schaufeli, Enzmann, 1998). Öğretmenlik mesleği de bunlardan bir tanesi olarak sayılmaktadır. Schaufeli ve Enzmann (1998) tükenmişlikle ilgili yaklaşık 130 semptom belirlemiştir. Eğitimcilerin, kişisel ve profesyonel ilişkilerde stres, baş ağrısı, hastalık ve benzer fiziksel belirtiler; depresyon, madde kullanımı ve azalan üretkenlik gibi semptomlara sahip olduğunu raporlamıştır.

Tükenmişlik kavramı kısaca, deneyimli öğretmenlerin mesleğe ilişkin memnuniyetsizliklerini ve meslekten ayrılmalarını ifade etmektedir (Santoro, 2018). Tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma unsurları

arasında değişen aşamalarda ortaya çıkmaktadır (Vicente de Vera García, Gabari Gambarte, 2019). Bir öğretmen, duygusal tükenme yaşayabilmektedir ve ayrıca yönetim ve veliler gibi çeşitli kaynaklardan baskı görmektedir (Kafele, 2019; Vicente de Vera García, Gabari Gambarte, 2019). Tüm bu sebepler ışığında özellikle öğretmenlik mesleği üzerine tükenmişlik çalışmaları yapılması önem arz etmektedir.

2.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Mesleki tükenmişlik stres, gerginlik, can sıkıntısı, kendinden şüphe duyma, tatminsizlik, güvensizlik, hayal kırıklığı ve hüsrana gibi birçok olumsuz faktörün bir arada bulunduğu bir sendrom olarak tanımlanmaktadır. Cherniss, mesleki tükenmişliğin varlığı üzerine yapılandırığı çalışmasında kişisel görüşme ve yaşam öykülerinin geliştirilmesine yönelik bir yaklaşım sergilemiş, insan hizmetleri organizasyonlarında çalışan pek çok acemi kişiyi yakan gerilimler ve endişeler hakkında birçok başka çalışmanın önünü açabilecek hipotezler dizisi sunmaktadır (Danzig, 1981). Cherniss tarafından önerilen üç aşamalı tükenmişlik modeli, tükenmişliğin işlemsel modeli olarak adlandırılmaktadır (Cherniss, 1980). Çeşitli alanlarda 28 profesyonel ile görüştüktan sonra Cherniss, tükenmişliği bir profesyonelin, yaşadığı stres ve zorlanmaya tepki olarak işinden ayrılması süreci olarak tanımlamıştır (Cherniss, 1980). Bu modelde tükenmişliğin ilk aşaması, iş yükü ve kaynakların dengesizliğinden kaynaklanan strestir. İkinci aşamada ise bu stres, çalışanların yorulmasına ve bitkin düşmesine neden olur. Son olarak, üçüncü aşamada, tükenme çok fazla biriktiğinde ve çalışanlar duygusal olarak kopuk ve alaycı hale geldiğinde ortaya çıkar. Cherniss modeli, stresin duygusal tükenmeye ve ardından duyarsızlaşmaya yol açtığı Maslach modeline benzemektedir (Cherniss, 1980).

2.3.2. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines tükenmişliği, duygusal olarak zorlayıcı durumlara uzun süre maruz kalmanın neden olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu olarak tanımlamıştır (Pines, Aronson, 1988). Tükenmişliğin birinci bileşeni olan fiziksel tükenme, düşük enerji, kronik yorgunluk ve halsizlik şeklinindedir. Tükenmişliğin ikinci bileşeni olan duygusal tükenme, öncelikle çaresizlik, umutsuzluk ve tuzağa düşme duygularını içerir. Üçüncü bileşen olan zihinsel tükenme, kişinin kendine, işine ve yaşamın kendisine karşı olumsuz tutum geliştirmesi ile karakterize edilmektedir (Pines, Aronson, 1988). Pines'a göre tükenmişlik, kişilerin hayatlarını anlamlandırmaya

yönelik varoluşsal ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır (Pines, 1996). Pines (2002) özellikle istihdam bağlamında, kişinin işi anlamlı bir yaşam ihtiyacını karşılamadığında tükenmişliğin kaçınılmaz olduğunu iddia etmektedir. Kişilik özellikleri ve güdüler yalnızca sendromun tetiklenmesine ve ciddiyetinin artmasına sebep olurken, çalışma ortamının rolünü de vurgulamaktadır. Pines özellikle kendini işine en çok adanmış çalışanların, daha şiddetli tükenmişlik biçimleri sergilediğini savunmaktadır (Pines, 2002).

2.3.3. Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman tükenmişlik hakkında yazılmış 48 makaleyi inceleyerek tükenmişliğin çeşitli kavramlar ile benzer özellikleri paylaşmasına rağmen, kesin bir tanımı ve ölçüsü olmadığını bulmuşlardır (Perlman, Hartman, 1982). Perlman ve Hartman (1982) tükenmişliği kronik duygusal strese verilen üç boyutlu bir yanıt olarak tanımlamaktadır. Bahsi edilen 3 boyut ise duygusal ve/veya fiziksel yorgunluk, azaltılmış iş verimliliği ve aşırı duyarsızlaşmadır (Perlman, Hartman, 1982). Ayrıca 1982'de yaptıkları çalışmada tükenmişliğin 50 farklı tanımlayıcısını keşfetmişlerdir. Bu tanımlayıcılar ise, aynı hazırlayıcı faktörlerin, tetikleyicilerin ve riskin bulunduğu stres, depresyon gibi benzer kavramlarla örtüştüğü için tükenmişlik kavramını sınırlamak oldukça zor bir durumdur (Manzano-García, Ayala-Calvo, 2013). Perlman ve Hartman'ın tükenmişlik modeli oldukça kapsamlı olup, tükenmişlik araştırmalarında ele alınan hemen hemen tüm değişkenleri içermektedir (Naeri, Mandal, Kang, 2019).

2.3.4. Edelwich ve Brodsky Modeli

Çalışma hayatına büyük umutlar ile başlayan bireyler, bekledikleri çalışma ortamını ve koşullarını bulamayınca zamanla coşku, dinamizm ve verimliliklerini kaybetmeye başlamaktadırlar (Deveci, Demirel, 2018). Zamanla çalışma hayatına ve geleceğe dair bakış açısı değişen çalışanlar, tükenmişliğe yol açan ve belirli aşamalardan oluşan bir sürece girerler. Edelwich ve Brodsky ise bu konuda (1980) tükenmişliğin birbirini izleyen ve belirlenebilir aşamalardan geçtiğini ve bir sürecin sonunda gerçekleştiğini öne sürmüştür. Tükenmişliğin gelişim sürecini oluşturan bu aşamaları sırasıyla idealist coşku, durgunluk, hayal kırıklığı ve ilgisizlik olarak açıklamaktadırlar (Edelwich, Brodsky, 1980). Bu aşamaların birinci olan idealist coşku genellikle çalışma hayatına yeni başlayan bireylerde görülürken, durgunluk evresi işe yönelik gösterilen çabanın

artık gösterilememesi, enerji ve motivasyon düşüklüğü yaşanan bir süreçtir. Zamanla mesleki hedeflerine ulaşmada engellendiğini düşünen birey hayal kırıklığı evresine girerken, son aşama apati evresi bu hayal kırıklığına karşı bir savunmadır ve duygusal kopukluk, umutsuzluk, işe geç gelme ve makineleşme şeklinde ortaya çıkmaktadır (Ozel, Hacıoğlu, 2021).

2.3.5. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach, tükenmişliği literatüre kazandıran ilk araştırmacı olmasa da konuya büyük katkılarda bulunmuş ve araştırmasını 1982 yılında yayınlanan çalışması ile sunmuştur (Maslach, 1982). Aynı zamanda bu çalışmada veri toplama aracı olarak da kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanteri'ni 1986 yılında Jackson ile birlikte geliştirmiştir. Maslach Tükenmişlik Modeli, literatürde "Çok Boyutlu Tükenmişlik Modeli" veya "Üç Boyutlu Tükenmişlik Modeli" olarak da bilinmektedir (Ozel, Hacıoğlu, 2021).

Maslach'ın Tükenmişlik Modeli'ne göre, tükenmişlik kavramı kişilerin yüz yüze çalıştıkları mesleklerde kendilerini duygusal olarak tükenmiş hissetmeleri, işlerinden dolayı karşılaştıkları kişilere karşı duyarsız olmaları ve kişisel başarı duygularında azalma olarak ifade edilmektedir (Maslach, Leiter, 1997). Maslach'a göre tükenmişlik, işle ilgili kronik duygusal ve kişilerarası stresörlere karşı sürekli bir tepkidir. Bu tepkiler duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olarak üç boyutta açıklanmaktadır (Maslach, Jackson, Leiter, 1996). Bu boyutlar bir anlamda tükenmişlik yaşayan bireyin hayatında meydana gelen değişiklikleri ifade etmektedir. Bu değişiklikler ise; bireyin kronik yorgunluk/tükenmişlik yaşaması; işinden ayrılması, kendi kabuğuna çekilmesi ve giderek kendini işinde yetersiz hisseder hale gelmesi olarak açıklanmaktadır (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

Özetle, Maslach tükenmişliğin üç boyutunu tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma olarak belirtir (Maslach, 1982). Tükenme bazen fiziksel olsa da daha çok duygusal sebeplerden kaynaklanır ve ilgisizlik gibi belirtiler içerebilir. Duyarsızlaşma evresinde birey, danışanlara karşı olumsuz, uygunsuz tutumları içermektedir; öğretmenler söz konusu olduğunda, danışan taraf öğrencilerdir. Azalan kişisel başarıya ek olarak birey, düşük moral, geri çekilme veya baş edememe belirtileri gösterebilir. Maslach'ın bu üç boyuta dayanarak geliştirdiği Maslach Tükenmişlik Envanteri'i günümüzde tükenmişliği ölçmek için yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Tucker, 2009).

2.4. İlgili Çalışmalar

Bu bölümde kariyer uyumluluğu, umut ve tükenmişlik kavramları ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.4.1. Kariyer Uyumluluğu ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Super ve Knasel (1981) tarafından yapılan araştırmada birçok yetişkin işçinin iş yaşamları boyunca ilerlemek için ihtiyaç duyduğu psikolojik kaynakları temsil eden bir kavramın tanımlanması amaçlanmıştır. Bu nedenle araştırmacılar kariyer uyumluluğuna dikkat çekmiştir. Araştırma sonucunda kariyer uyum yeteneğinin, özellikle bireylerin kariyerleri boyunca artık tek bir işi olmadığı ve kariyer yapmak için birkaç iş geçişi yapmaları gerektiği için, yetişkinlerin çeşitli kariyer geliştirme görevleriyle başa çıkmasına yardımcı olması gerektiğini görülmüştür. Savickas (1997) bu kavramı yeniden incelemeyi amaçlamıştır ve araştırmasında kariyer uyumluluğu sayesinde yetişkinlerin işsizlikten yeniden istihdama geçiş gibi iş geçişleriyle başa çıkmalarını sağlayabileceği görülmüştür.

Hartung ve Borges (2005) tarafından yapılan araştırmada kariyer uyumluluğunu değerlendirmek için oluşturulan hikayeleri kullanan bir çalışma amaçlanmıştır. Öğrencilerden üzerlerinde resim bulunan kartlara bakmaları ve kartlardaki resimlerle ilgili hikayeler oluşturmaları istenmiştir. Daha sonra oluşturulan hikayeler, Holland tipolojisi (1997) kullanılarak kodlanmıştır. Araştırma sonucunda, hikayelerin %80'inin bireyin Holland kodunu yansıtan unsurlara sahip olduğu görülmüştür. Bu ise bireylerin mesleki benlik kavramlarını tutarlı bir şekilde ifade ettiklerini, ancak uyarlanabilirliğin daha az belirgin olduğunu ve yalnızca hikayelerin yarısının kodlandığını göstermektedir. Bu bulgular, kariyer değerlendirmesinin mülakatlar ve öz-bildirim hikayeleri yoluyla gerçekleştirilebileceği fikrini güçlendirmektedir (Savickas ve diğ., 2009).

Hartung, Porfeli ve Vondracek (2008) tarafından yapılan araştırmada, çocuklarda kariyer uyumluluğunu teşvik etmek için bir model kavramsallaştırması amaçlanmıştır. Çocukların kariyer merakını güçlendirmek için okul danışmanlarına ve ebeveynlere gelecek planlaması hakkında farkındalığı artırmalarını önerilmiştir. Çocuklarda kariyer kontrolünü artırmak için araştırmacılar, benlik kavramını netleştirmeyi ve kaygıyı azaltmayı önermişlerdir. Araştırma sonucunda çocukların kariyer uyum yeteneğini artırmaya yardımcı olan uygulamaların çoğu, yetişkinler için kullanılanlara

benzediği, ancak çocuklar için gelişimsel olarak uygun müdahalelerin her zaman teşvik edilmesi gerektiği görülmüştür (Hartung, Porfeli, Vondracek, 2008).

Hirschi (2009) tarafından yapılan araştırmada Savickas (2005) tarafından öne sürülen kariyer uyumluluğunun yapısını desteklenmiş ve kariyer uyumluluğunun dört boyutunu temsil eden dört ölçümü doğrulamak amaçlanmıştır. Bu araştırmada temel bileşen analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, Savickas'ın (2005) teorik çalışmasında belirtildiği gibi kariyer uyumluluğunun yapısını desteklediği görülmüştür. Bu nedenle, mevcut model, kariyer uyumluluğunu, kariyer kaygısı, kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güvenini içeren bir dizi psikolojik kaynak şeklinde işlevselleştirmektedir.

Creed, Fallon ve Hood (2009) tarafından yapılan araştırmada kariyer uyumu, hedef yönelimi, sosyal destek ve kariyer kaygılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda kariyer yapılandırmasının teorik temellerini destekleyen planlama, keşif ve karar verme ile ilgili kariyer uyumluluğunu keşfetmişlerdir. Ayrıca planlama, olumlu sosyal destek ve araştırmaya yönelik olumlu bir bakış açısı gibi değişkenlerin tümünün kariyer uyumluluğunu artırdığı görülmüştür.

Kara (2016) tarafından yapılan araştırmada rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programı 1.sınıf öğrencileri için hazırlanan kariyer uyumluluğu programının, öğrencilerin kariyer uyumlulukları üzerindeki etkililiğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda Savickas'ın kariyer yapılandırmacı kuramı temelinde geliştirilen kariyer uyumluluğu programının, rehberlik ve psikolojik danışmanlık programı birinci sınıf öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerine olumlu katkı sağladığı görülmüştür.

Gerçek (2018) tarafından yapılan araştırmada öğretmen adaylarının mesleki kaygı düzeyleri ile kariyer uyumluluğu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda görev merkezli kaygı, ekonomik ve sosyal merkezli kaygı, öğrenci / iletişim merkezli kaygı, meslektaş ve veli merkezli kaygı, kişisel gelişim merkezli kaygı, atanma merkezli kaygı, uyum merkezli kaygı ve ders merkezli kaygının kariyer uyumluluğu ile ters yönde ilişkileri bulunduğu görülmüştür. Bir diğer deyişle, öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin kaygılarının artması, gelecekte iş bulmalarında ve kariyerlerinde ilerlemelerine ilişkin

karşılaşılabilecekleri sorunların üstesinden gelebilme ve beklenmedik değişimlere uyum sağlayabilme konusundaki inançlarını azaltmaktadır.

Eryılmaz ve Kara (2018) tarafından yapılan araştırmada öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarını, kariyer arzusu ve kariyer uyum yetenekleri çerçevesinde ele alan yapısal eşitlik modeli önerilip ve bu modelin test edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda kariyer arzusundaki bir birimlik artış kariyer uyum yeteneklerini kullanmayı 0.54 birim artırmakta olduğu görülmüştür. Ayrıca, öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları için kariyer arzusuna sahip olmalarının yanında kariyer uyum yeteneklerini de kullanmalarının önemli olduğu ortaya çıkmıştır.

Gül, Maksüdünov, Yamaltdinova ve Abdildaev (2019) tarafından yapılan araştırmada ön lisans düzeyinde eğitim görmekte olan öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliği konusundaki algılamalarını ortaya koyma ve demografik özellikleriyle olan ilişkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserlik düzeylerinin yaş, cinsiyet, harcama düzeyi, anne ve babanın eğitim durumu gibi demografik özellikler açısından anlamlı bir farklılık göstermediği, buna karşın öğrencilerin milliyeti ve eğitim gördükleri program türüne göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Eryılmaz ve Kara (2019) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile kariyer uyumlulukları arasındaki amaçlar için mücadele etmenin aracılık etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 244 öğretmenin katılımıyla tamamlanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin öznel iyi oluşları kariyer uyumluluğu artırırken bu süreçte amaçlar için mücadele etmenin de aracılık etkisinin olduğu görülmüştür.

Sapsağlam, Karabulut ve Ekici (2021) tarafından yapılan araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları ve çocuklar için kullandıkları mutluluk artırıcı stratejiler arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluklarının ve çocuklar için kullandıkları mutluluk artırıcı stratejilerin mesleğini sevme ve mesleğini seçme durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı, kariyer uyumlulukları ve çocuklar için kullandıkları mutluluk artırıcı stratejiler arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu ve kariyer uyumluluğu yüksek

öğretmenlerin mutluluk artırıcı strateji kullanım düzeylerinin de yüksek olduğu görülmüştür.

2.4.2. Umut ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Lopez, Floyd, Ulven ve Synder (2000) tarafından yapılan araştırmada umut teorisinden türetilen bir müdahale teknikleri sisteminin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmacılar umuda ve olumlu bir çerçeveye odaklanmayı sürdürmenin, bireylerin hedeflerine ulaşmalarına ve mevcut durumları veya genel olarak yaşamları hakkında daha iyi hissetmelerine yardımcı olma konusunda çok önemli olduğunu savunmaktadır. Araştırma sonucunda umudun, zihinsel ve fiziksel sağlığın iyileştirilmesi ve genel olarak iyi olmanın temel bileşenlerinden biri olduğu görülmüştür.

Uzun Özer ve Tezer (2008) tarafından yapılan araştırmada umut düzeyi yüksek ve düşük olan kadın ve erkekler arasında olumlu ve olumsuz duygular yönünden farklılıklar bulunup bulunmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 163 öğrencinin katılımıyla tamamlanmıştır. Araştırma sonucunda sadece olumlu duygular açısından umut düzeyi düşük olanlar ile umut düzeyi yüksek olanlar arasındaki farkın anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür.

Combs, Clapp-Smith ve Nadkarni (2010) tarafından yapılan araştırmada çalışanların umutları ile performans sonuçları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda Hintli hizmet çalışanlarının umut düzeyleri ile performansları arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Buna ek olarak araştırma sonuçları çalışan üretkenliğini ve performansını en üst düzeye çıkarmak için çalışan umudunu ölçmenin ve yönetmenin önemini vurgulamaktadır.

Şahin, Aydın, Sarı, Kaya, Pala (2012) tarafından yapılan araştırmada umut ve yaşamda anlamın öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 285 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda umudun ve yaşamda anlamın boyutları olan “anlamın varlığı” ve “anlam arayışı”nın öznel iyi oluşun anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle, umudu olan kişilerin, amaçlarına ulaşacağına dair inancı, bu duygunun verdiği mutluluk deneyimleri ve olumlu duygular nedeniyle öznel iyi oluşlarının da yüksek olması beklenmektedir.

Strauss, Niven, McClelland ve Cheung (2015) tarafından yapılan araştırmada görev uyumunu kolaylaştırmada umut ve iyimserliğin rolünü ve bireylerin temel görevlerini etkileyen değişime karşı olumlu davranış tepkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda umudun daha sonraki görevlerin uyarlanabilirliği ile pozitif olarak ilişkili olduğu görülürken iyimserlik için böyle bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Ayrıca, çalışanların umut düzeyleri, görev uyarlanabilirliğine ilişkin yönetici derecelendirmeleriyle pozitif olarak ilişkili bulunmuştur. Buna ek olarak, umudun, görev uyarlanabilirliği üzerinde önemli bir dolaylı etkisi varken, iyimserlik için anlamlı bir sonuca rastlanmamıştır.

Zihni (2015) tarafından yapılan araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin empati kurma becerileri umut düzeyleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 350 okul öncesi öğretmeni katılmıştır. Araştırma sonucunda genel umut ile problem çözme arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

Amin, Soomro ve Umer (2017) tarafından yapılan araştırmada Pakistanlı öğretmenlerin psikolojik sermaye yapıları ile işyeri güçlendirmesi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda umut kavramının da dahil olduğu psikolojik sermaye yapılarının her biri arasında, işyeri güçlendirme ile güçlü ve anlamlı bir pozitif korelasyon olduğu görülmüştür. Bir başka deyişle, umut arttıkça bireyin yaptığı işin anlamlı olduğuna olan inancı da artmaktadır.

Alemdar (2018) tarafından yapılan araştırmada öğretmen adaylarının özyeterlik ve özsaygı gibi içsel motivasyon kaynaklarının yanı sıra günümüzde yaşanan teknolojik, toplumsal ve ekonomik gelişmelerin öğrenim gördükleri bölüm, cinsiyet, yaş ve sosyo-ekonomik düzey bağlamında iş umutlarına ve akademik motivasyon durumlarına ve kariyer planlarına hangi yönde yansıdığı ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda sözel bölümlerde öğrenim gören öğretmen adaylarının iş umudu düzeylerinin sayısal ve eşit ağırlık bölümlerinde öğrenim gören öğretmen adaylarına göre; 19 yaş ve altındaki grubu oluşturan öğretmen adaylarının da diğer yaş gruplarındaki öğretmen adaylarına göre daha yüksek olduğunu görülmüştür. Buna ek olarak öğretmen adaylarının akademik motivasyon durumlarının öğrenim görmekte oldukları lisans programlarına göre farklılıklar gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Çelik (2020) tarafından yapılan araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliği, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik becerilerinin kariyer uyumlarını yordama gücünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda kariyer uyumunun; iyimserlik, umut, istihdam edilebilirlik ve bölüm uygunluğuyla pozitif yönde anlamlı ve ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmada öğrencilerin kariyer uyumlarını geliştirmeye yönelik planlarda, kariyer iyimserliği, bölüm uygunluğu ve umut düzeyinin önemi vurgulanmaktadır.

Rivera, Shapoval, Medeiros (2021) tarafından yapılan araştırmada öğrencilerin kriz zamanlarında uyum yeteneklerini ortaya çıkarmak için kariyer uyumu, umut, dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmada COVID-19 salgını sırasında başa çıkma mekanizmalarının öncülleri ve etkileri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, umudun dayanıklılık ve yaşam memnuniyeti üzerinde önemli bir itici güç olduğu görülmüştür. Buna ek olarak, pandemiden kurtulup normale doğru ilerlerken, kariyer uyumu, umut, dayanıklılık ve yaşam memnuniyetinin gelecekteki iş arayışı ve belirli sektör veya kuruluşlara yönelik kariyer manyetizması üzerindeki potansiyel etkisinin göz önünde bulundurulması gerektiği savunulmaktadır.

2.4.3. Tükenmişlik ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Gündüz (2005) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişliğinin ‘mezun olunan okul’ ve ‘sosyal destek kaynağı’ değişkenlerine göre farklılaşma durumunun incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 633 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçek puanlarının, mezun olunan okul ve sosyal destek kaynağına göre farklılaştığı görülmüştür.

Bauer, Stamm, Virnich, Wissing, Müller, Wirsching ve Schaarschmidt (2006) tarafından yapılan araştırmada halen görevde olan öğretmenlerin mesleki yükleri ile psikolojik zorlanmaları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmacılar öğretmenlerin %30'unun işle ilgili tükenmişlikten muzdarip olduğunu kanıtlamıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerdeki tükenmişlik sendromunun, psikolojik ve psikosomatik belirtilerle önemli ölçüde ilişkili olduğunu görülmüştür. Buna ek olarak öğretmenlerin, öğrencilerin yıkıcı ve saldırgan davranışlarını birincil stres faktörü olarak değerlendirdiği keşfedilmiştir.

Hakanen, Schaufeli ve Ahola (2008) tarafından yapılan araştırmada motivasyonel ve sağlık alanlarında bozulma sũreçlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda çalışan tũkenmiřliėi ile depresyon arasında potansiyel bir bağlantı olduğu gũrũlmüřtũr. Ek olarak iş kaynaklarının tũkenmiřlik üzerinde zayıf ve olumsuz etkisi olduğu, fakat evsel ihtiyaçların motivasyonel veya sağlıkta bozulma sũrecini etkileyen bir etkisi olmadığı gũrũlmüřtũr.

Toker, Melamed, Berliner, Zeltser ve Shapira (2012) tarafından yapılan araştırmada tũkenmiřlik ile koroner kalp hastalığı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda tũkenmiřlik ile koroner kalp hastalığı arasında bir ilişki olduğu gũrũlmüřtũr. Buna ek olarak, tũkenmiřlik dũzeyi yũksek bireylerin, dũřũk dũzeyde tũkenmiřlik olanlara kıyasla ȳnemli ȳlçũde daha yũksek koroner kalp hastalığı geliştirme riskine sahip olduğu keşfedilmiştir.

Gũndũz, Çapri ve Gȳçakan (2012) tarafından yapılan araştırmada ȳėrencilerinin tũkenmiřlik dũzeylerinin kişisel ve demografik değişkenler çerçevesinde incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda cinsiyet, sosyal destek, doğup-bũyũdũėũ yer, fakũlte, sınıf seviyesi ve haftalık ders yũkũ değişkenlerine gȳre ȳniversite ȳėrencilerinin tũkenmiřlik puanlarının farklılaştığı gũrũlmüřtũr.

Kutsal ve Bilge (2012) tarafından yapılan araştırmada ȳėrencilerinin tũkenmiřlik dũzeyleri ile algıladıkları sosyal destek dũzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya konması ve ȳėrencilerin bazı ȳzelliklerine gȳre tũkenmiřlik dũzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda ȳėrencilerin tũkenmiřlik dũzeylerinin algıladıkları sosyal destekle yordandığı, cinsiyetin ȳėrencilerin tũkenmiřlik dũzeylerinde orta dũzeyde etkisi olduğu, sınıf dũzeyine bağlı olarak tũkenmiřliėin arttığı, ȳėrencilerin tũkenmiřlik dũzeylerinin okudukları alana gȳre anlamlı farklılık gȳstermediėi ve orta dũzeyde akademik başarı algılayan ȳėrencilerin yũksek dũzeyde akademik başarı algılayanlardan daha fazla tũkenmiřlik yaşadıkları gũrũlmüřtũr.

Filiz (2014) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim ȳėretmenlerin iş doyumları ve tũkenmiřlik dũzeylerinin demografik değişkenlere gȳre farklılaşma durumunun belirlenmesi ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda ilköğretim ȳėretmenlerinin yaş, medeni durum, ȳėrenim durumu, hizmet sũresi, unvan ve cinsiyetine gȳre iş doyum seviyeleri ve tũkenmiřlik dũzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu gũrũlmüřtũr.

Adıgüzel (2016) tarafından yapılan araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile mesleki tükenmişlik algılarının farklı değişkenler açısından incelenmesi ve bu iki değişken arasında istatistiksel bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerilerinin mesleki kıdem yılına bağlı olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ve özellikle 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan okul öncesi öğretmenlerinin duyarsızlaşma boyutunda 6-9 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerden istatistiksel olarak daha yüksek tükenmişlik algısına sahip oldukları görülmüştür. Buna ek olarak, öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerinin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma algıları ile negatif yönde ilişkili olduğu, kişisel başarı hissi algıları ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür.

Akyürek (2020) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve okul kademesi değişkenlerine göre tükenmişlik algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin, tükenmişlik durumuna ilişkin algılarının çok nadir düzeyinde olduğu görülmüştür. Ayrıca, öğretmenlerin tükenmişlik durumuna ilişkin algıları, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Araştırma sonucu göz önünde bulundurularak öğretmenlerdeki tükenmişliğin azaltılmasının önemi vurgulanmış ve kişisel ve örgütsel bazdaki birtakım eğitimler yoluyla öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeyinin azaltılması önerilmiştir.

Baş Saka ve Coşkun (2020) tarafından yapılan araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ile tükenmişlik düzeyleri arasında ters yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna ek olarak, örgütsel sosyalleşme düzeyi yükseldikçe, tükenmişlik düzeyinin azaldığı görülmüştür.

Kariyer uyumluluğu, umut ve tükenmişlik konuları okul öncesi öğretmenleri bağlamında ele alındığında kariyer uyumluluğu daha fazla olan öğretmenlerin çocuklar için mutluluk artırıcı strateji kullanım düzeylerinin de daha fazla olduğu; okul öncesi öğretmenlerinin genel umut seviyelerinin aynı zamanda problem çözme yetenekleri ile ilişkili olduğu; tükenmişlik düzeyi daha az olan okul öncesi öğretmenlerinin ise sınıf yönetimi becerilerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

(Adıgüzel, 2016; Sapsağlam, Karabulut, Ekici, 2021; Zihni, 2015). Literatürde ilgili çalışmalar kariyer uyumluluğu, umut ve tükenmişlik kavramlarının öğretmenler üzerinde ne kadar önemli olduğu vurgulamaktadır.



3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizi hakkındaki bilgilere yer verilmektedir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma bilimsel araştırma yöntemlerinden nicel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları ile umut ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla; genel tarama modellerinden ilişkisel (korelasyonel) tarama modeli kullanılmıştır.

Nicel araştırma, istatistiksel veya sayısal veriler kullanarak sosyal olayların sistematik olarak araştırılmasıyla ilgili bir dizi yöntemi kapsar ve bu nedenle nicel araştırma incelenen olgunun ölçülebileceğini varsayar ve ilişkiler için veri analizine ve yapılan ölçümleri doğrulamaya imkan sunar (Watson, 2015). Nicel yöntem genellikle teori oluşturmak veya teoriyi test etmek için kullanılır. Bir teori oluştururken, araştırmacı bir dizi gözlemlenebilir veya ölçülebilir değişken hakkında veri toplar ve ardından verileri en iyi açıklayan bir teori oluşturur (Mat Roni, Merga, Morris, 2020). İlişkisel tarama modeli ise, aynı grup içinde iki veya daha fazla nicel değişkenin karşılaştırıldığı ve iki değişken arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeye yarayan nicel bir araştırma yöntemidir (Smith, 2010).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini İstanbul İli sınırları içerisinde, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda aktif olarak çalışan okul öncesi öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemi ise özel ve resmî kurumlarda çalışan 298 okul öncesi öğretmeni oluşturmuştur. Örneklem yöntemi olarak ise basit seçkisiz örneklem tekniğiyle araştırmanın örnekleme belirlenmiştir. Basit seçkisiz örneklem yöntemi popülasyondaki her birimin eşit seçilme olasılığına sahip olduğu örneklem yöntemidir (Latpate ve diğ., 2021). Bu örneklem yönteminin uygulanması için İstanbul'daki okul öncesi öğretmenlerinin çalıştığı kurumlar Milli Eğitim Bakanlığı

websitesinden liste şeklinde seçilmiştir. Daha sonra tüm izin süreçleri tamamlanan okullar ile devam edilmiş, kalan listeden rastgele okullar seçilmiştir. Anasını türündeki okullarda çalışan katılımcı sayısı 100, anaokulu türündeki okullarda çalışan katılımcı sayısı 100, uygulamalı anaokulu türündeki okullarda çalışan katılımcı sayısı 100 olmak üzere yaklaşık 300 kişi hedeflenmiştir.

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin demografik ve mesleki özelliklerinin frekans ve yüzde analizleri SPSS programı ile yapılmıştır. Bu analizlere ait bulgular Tablo 2.'de ve Tablo 3.'te gösterilmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Gruplar	<i>f</i>	%
Yaş Grubu	19-25 yaş	47	15.8
	26-30 yaş	92	30.9
	31-35 yaş	49	16.4
	36 yaş ve üzeri	51	17.1
Medeni Durum	Bekar	110	36.9
	Evli	180	60.4
	Boşanmış	3	1.0
Eğitim Düzeyi	Lise ve Ön Lisans	63	21.2
	Lisans	209	70.1
	Lisans üstü	24	8.1
Ekonomik Düzey	Düşük	6	2.0
	Orta	255	85.6
	Yüksek	20	6.7
Toplam		298	100

Tablo 2.'de yer alan verilere göre bu çalışmaya katılan öğretmenlerinin %15.8'i 19-25 yaş aralığında, % 30.9'u 26-35 yaş aralığında, % 16.4'ü 31-35 yaş aralığında, % 17.1'i ise 36 yaş ve üzeri aralıktadır. Ayrıca katılımcıların %36.9'u bekar, %60.4'ü evli ve %1'i boşanmış olarak tespit edilmiştir. Okul öncesi öğretmenlerinin eğitim düzeylerine bakıldığında, katılımcıların %21.2'si lise ve önlisans mezunu, %70.1'i lisans mezunu ve %8.1'i ise lisansüstü eğitim mezunudur. Son olarak araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin %2'si düşük gelire, % 85.6'sı orta gelire ve %

6.7'si ise yüksek gelire sahiptir. Bu çalışmaya katılan okul öncesi öğretmenlerine ait mesleki özellikler ise, aşağıda bulunan Tablo 3.'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Mesleki Özellikleri

Değişkenler	Gruplar	<i>f</i>	%
Mesleğini-Bölümünü Sevme	Düşük	2	0.7
	Orta	52	17.4
	Yüksek	240	80.5
Meslek Tercihi	Kendi Tercihi	257	86.2
	Başkasının Yönlendirmesi	37	12.4
İş Deneyimi	0-5 Yıl	111	37.2
	6-10 Yıl	108	36.2
	11 Yıl ve Üzeri	78	26.2
Görev Yapılan Kurum Statüsü	Resmi	198	66.4
	Özel	100	33.6
Görev Yapılan Kurum Türü	Anasınıfı	128	43.0
	Anaokulu	164	55.0
	Uygulama Anaokulu	6	2.0
Toplam		298	100

Tablo 3.'e göre katılımcıların % 0.7'sinin mesleğini-bölümünü sevme durumu düşük, % 17.4'ünün orta ve % 80.5'inin yüksektir. Meslek tercihi değişkenine bakıldığında ise, katılımcıları % 86.2'si mesleği kendi tercih etmişken % 12.4'ü mesleği başkasının yönlendirmesi ile tercih etmiştir. Ayrıca, katılımcıların % 37.2'si 0-5 yıl aralığında iş deneyimine, % 36.2'si 6-10 yıl aralığında iş deneyimine ve % 26.2'si ise 11 yıl ve üzeri iş deneyimine sahiptir. Görev yapılan kurum statüsü değişkenine bakıldığında ise katılımcıların % 66.4'ü resmi (devlet) okullarda görev almakta iken, katılımcıların % 33.6'sı özel okullarda görev almaktadır. Ek olarak, katılımcıların % 43'ü anasınıfı, % 55'i anaokulu ve % 2'si ise uygulama anaokulu kurum türünde çalışmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak, “Demografik Bilgi Formu”, “Kariyer Uyumluluğu Ölçeği”, “Sürekli Umut Ölçeği” ve “Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu” kullanılmıştır.

3.3.1. Demografik Bilgi Formu

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerine Demografik Bilgi Formu kullanılarak çeşitli sorular sorulmuştur. Demografik bilgi formunda yer alan sorular şunlardır; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, ekonomik düzey, mesleğini-bölümünü sevme durumu, meslek tercihi, iş deneyimi, görev yapılan kurum statüsü ve görev yapılan kurum türü. Demografik bilgi formundaki mesleğini-bölümünü sevme durumu ve ekonomik düzey ile ilgili sorular düşük, orta ve yüksek kademelerle genel olarak değerlendirilip cevaplandırılmıştır. Ekonomik düzey bağlamı genel olarak ele alındığı için öğretmenlerden maaş bilgisi ya da maaş aralığı istenmemiştir. Anket şeklinde olan bu form, diğer ölçeklerden önce araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenleri tarafından tamamlanmıştır.

3.3.2. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği

Kariyer Uyumluluğu Ölçeği, Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilme amacı bireylerin mesleğine yönelik uyumluluk düzeyini ölçmektir. Tüm maddeleri 5’li likert tipi şeklinde olmak üzere ölçekte toplam 10 madde mevcuttur. Ölçekte, kariyer planlama ve kariyer keşfi olmak üzere 2 alt boyut bulunmaktadır. Ölçek maddelerinden 2., 4., 7. ve 9. maddeler kariyer planlaması boyutu, 1., 3., 5., 6., 8. ve 10. maddeler kariyer keşfi boyutu ile alakalıdır. Ölçekte kariyer planlaması boyutu ile alakalı “Mesleğimde nasıl ilerleyeceğimi öğrendim. (Madde 2)” gibi sorular yer alırken kariyer keşfi boyutu ile ilgili “Mesleğimle ilgili bir şeyler yapmaktan keyif duyuyorum. (Madde 10)” şeklinde sorular yer almaktadır.

Kariyer uyumluluğu ölçeğinde kariyer keşfi boyutuna ait iç tutarlılık katsayısının 0.84, kariyer planlama boyutuna ait iç tutarlılık katsayısının 0.71 ve tüm ölçeğin iç tutarlılık katsayısının 0.85 olduğu tespit edilmiştir. Test-tekrar test metodu ile yapılan güvenirlik katsayılarında ise kariyer keşfi boyutunun 0.82, kariyer planlama boyutunun 0.87 olduğu görülmüştür. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına bakıldığında ise, toplam açıklanan varyansı % 55.87 olan iki boyutlu ölçek elde

edilmiştir. Ölçeğin faktör yükleri 0.57 ve 0.80 arasında değişmektedir. Ayrıca çalışma için yapılan güvenirlik katsayıları kariyer keşfi boyutunda 0.83, kariyer planlama boyutunda 0.72 ve ölçeğin tamamında 0.85 şeklinde hesaplanmıştır (Eryılmaz, Kara, 2018).

3.3.3. Sürekli Umut Ölçeği

Tarhan ve Bacanlı (2015) tarafından uyarlanan “Sürekli Umut Ölçeği” toplam 12 maddeden oluşmaktadır. On beş yaş ve üstündeki bireylerin sürekli umut düzeylerini belirlemek amacı ile Snyder ve diğerleri (1991) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışmasıdır. Ölçek, Eyleyici Düşünce boyutu ve Alternatif Yollar Düşüncesi boyutu olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır. Alternatif Yollar Düşüncesi boyutu için “Sıkıntılı bir durumdan kurtulmak için pek çok yol düşünebilirim. (madde 1)” şeklinde ve Eyleyici Düşünce boyutu için “Enerjik bir biçimde amaçlarıma ulaşmaya çalışırım. (madde 2)” şeklinde sorular barındırmaktadır. Ölçekteki sorular 8’li likert tipi olarak oluşturulmuştur. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizinde toplam varyansın % 61’inin açıklandığı görülmektedir. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı 0.84 olarak hesaplanmıştır. Tekrar test güvenirlik kat sayısı ise Eyleyici Düşünce boyutu için 0.81, Alternatif Yollar Düşüncesi boyutu için 0.78 ve ölçeğin toplam puanı için 0.86 olarak tespit edilmiştir (Tarhan, Bacanlı, 2015).

3.3.4. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu

Çapri (2013) tarafından geliştirilen Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu (TÖ-KF) toplam on maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri tükenmişlik ile ilgili kavramlardır ve puanlama şekli ise 7 dereceli puanlama sistemi şeklindedir. TÖ-KF’ye ait Cronbach alfa iç tutarlık katsayısının 0.91 olduğu hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğin tükenmişlik varyansının %55.92’sini açıklayan tek faktörlü bir yapıya ulaşıldığı tespit edilmiştir. Buna ek olarak ölçeğin iç tutarlılık güvenirlik katsayısını ise 0.91 olarak hesaplanmıştır (Çapri, 2013).

3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırma verileri 2020-2021 eğitim ve öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı olan çeşitli özel okullarda ve devlet okullarında toplanmıştır. Tüm veriler, okul öncesi öğretmenlerini yüz yüze ziyaretler şeklinde toplanmıştır. Veri toplama sürecine

başlanmadan önce ilgili kurumlardan gerekli araştırma izinleri alınmıştır. Bu bağlamda İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden araştırma izni ayrıca Yıldız Teknik Üniversitesi'nden etik kurul izni alınmıştır. Ek olarak özel okulların ve devlet okullarının müdürleri ve müdür yardımcıları ile görüşülmüş, araştırma izinlerinin tanıtılması akabinde sözlü olarak onay alınmıştır. Yüz yüze okul ziyaretleri şeklinde yürütülen veri toplama sürecinde veri toplama araçları olan Demografik Bilgi Formu, Kariyer Uyumluluğu Ölçeği, Sürekli Umut Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu ve Katılımcı Onam Formu hakkında öğretmenlere gerekli bilgiler verildikten ve açıklamalar yapıldıktan sonra veri toplama araçları araştırmacı tarafından öğretmenlere uygulanmıştır. Veri toplama araçları katılımcı okul öncesi öğretmenleri tarafından doldurulmuştur. Gönüllülük esasına dayanan veri toplama süreci öncesinde örneklem grubundaki okul öncesi öğretmenlerinin soruları alınmış ve bizzat araştırmacı tarafından cevaplanmıştır. Ayrıca araştırmacı toplanan verilerin sadece bilimsel amaçlar için kullanılacağını ve araştırma ile ilgili detayları açıklamıştır. Veri toplama süreci toplam 298 okul öncesi öğretmenin katılımı ile tamamlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Burada ilk cümle olarak kaç katılımcının ölçeğini çıkardık vb. bunları açıklayalım. Sonuçta mutlaka hatalı ve eksik veriler çıkmıştır. Araştırma verileri nicel veri analiz yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Veri analizi sürecinden önce, araştırma verilerinin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek amacıyla normallik analizi yapılmıştır. Araştırmanın örnekleminin 50'den büyük olduğu durumlar için Kolmogorov-Smirnov Testi (K-S), küçük olması durumlarında ise Shapiro-Wilk Testi kullanılabilmektedir (Büyüköztürk, 2013). Bu çalışmada, araştırmanın örneklem büyüklüğü 50'den fazla olduğu için Kolmogorov-Smirnov (K-S) normallik testi kullanılmıştır. Normallik dağılımları kontrol edildikten sonra, araştırma verilerini normal bir dağılım sergilediği tespit edilmiştir. Araştırmanın analiz sürecinde veriler normal dağılım sergilediği için parametrik testler ile devam edilmiştir. Parametrik testlerden biri olan T-testi iki değişken içeren durumlarda ortalamaları kullanarak istatistiksel bir analiz yapmaktadır ve iki değişkenden fazla olduğu durumlarda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmaktadır (Jawlik, 2016). Bu sebeple araştırmanın iki değişken içeren analizleri bağımsız gruplar T-testi ile tamamlanmıştır. Bahsi geçen iki değişkenli parametreler ise meslek tercihi (mesleğini- bölümünü kendi

tercih edip etmeme durumu) ve görev yapılan kurum statüsü için T-test kullanılmıştır. İkiiden fazla değişkeni olan eğitim düzeyi, mesleği sevme durumu, görev yapılan kurum türü, ekonomik düzey ve iş deneyimi parametreleri için ise ANOVA kullanılmıştır. Normallik testi sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Verilerin Dağılımına İlişkin Normallik Testi Sonuçları

Değişken	Gruplar	Kariyer Uyumluluğu		Umut		Tükenmişlik	
		Skew	Kurt	Skew	Kurt	Skew	Kurt
Medeni durum	Bekar	-1.191	2.425	.128	.040	1.328	2.711
	Evli	-.626	.745	.088	-.481	.842	.207
	Boşanmış	-1.293	.0	.935	.0	1.574	.0
Yaş grubu	19-25 yaş	-.532	-.795	.193	-.402	.966	.667
	26-30 yaş	-1.063	2.451	.350	.311	.933	1.481
	31-35 yaş	-.175	-1.108	-.214	-.156	.828	-.001
	36 yaş ve üzeri	-.890	.701	.189	-.217	.948	.411
Eğitim düzeyi	Lise	.000	-6.000	.085	-1.71	1.897	3.991
	Ön Lisans	-.668	-.585	.015	-.404	1.758	5.391
	Lisans	-.705	1.394	.028	-.328	.886	.313
	Lisans üstü	-1.039	.416	.530	-.743	.586	.081
Ekonomik Düzey	Düşük	-.927	.130	.778	1.220	-1.07	-.931
	Orta	-.861	1.174	.068	-.097	1.117	1.587
	Yüksek	-.050	-.417	.289	-1.16	1.605	2.952
Mesleği Sevme Durumu	Düşük	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	Orta	.108	1.036	.402	-.226	.601	-.576
	Yüksek	-.411	-.847	.075	-.130	1.115	2.242
Meslek Tercihi	Kendi Terihi	-.625	-.170	.089	-.182	1.101	1.733
	Başkasının Yönlendirmesi	-1.689	4.809	.163	-.297	.687	-.323

İş Deneyimi	0-5 Yıl	-.394	-.684	.107	-.166	.618	-.430
	6-10 Yıl	-.946	1.717	.320	.118	1.664	4.796
	11 Yıl ve üzeri	-.670	.155	-.132	-.497	.850	.198
Kurum Statüsü	Resmi	-.718	1.193	.048	-.353	1.178	1.571
	Özel	-.732	-.313	.245	.084	.383	-.979
Kurum Türü	Anasınıfı	-.596	.551	.037	.094	1.010	.407
	Anaokulu	-.667	.011	.142	-.555	1.088	2.446
	Uygulama Anaokulu	-2.068	4.611	.937	-1.81	.366	.501

Verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri normallik testlerindeki hesaplamalarda kullanılmaktadır (Razali, Wah, 2011). Çarpıklık (skew.) değerinin -2 ila +2 arasında ve basıklık (kurt.) değerinin -7 ila +7 arasında olması durumunda verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (Bryne 2010; Hair ve diğ. 2010). Tablo 4.'te verilen çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında verilerin normal bir dağılım sergilediği görülmüştür.

Normal dağılım gösteren veriler üzerinde ANOVA ve T-testi yapıldıktan sonra, okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları, tükenmişlik düzeyleri ile umut düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Pearson corelasyon analizi ve regresyon testleri yapılmıştır. Pearson korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için kullanılmaktadır. Regresyon analizi ise değişkenler arasında neden sonuç ilişkilerini anlamak için yapılmaktadır (Jawlik, 2016). Bu araştırmada hangi değişkenin hangi değişken üzerinde etkili olduğunu tespit etmek amacıyla korelasyon testinde ilişkili bulunan değişkenler için regresyon analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR

Bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları ile umut ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda çeşitli değişkenler açısından incelemek için yapılan analizlere ve araştırma bulgularına bu bölümde yer verilmiştir.

4.1. İş Deneyimi Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın birinci alt problemi “Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri iş deneyimine göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu problemi yanıtlayabilmek için veri analizi tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile yapılmıştır. Konu ile ilgili bulgular Tablo 5.’te yer almaktadır.

Tablo 5: Kariyer Uyumluluğu, Umut Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Deneyimi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	F	p
Kariyer Uyumluluğu	0-5 Yıl	108	4.38	.43	.712	.492
	6-10 Yıl	104	4.30	.58		
	10 Yıl ve Üzeri	76	4.33	.54		
	Total	288	4.34	.51		
Umut Düzeyi	0-5 Yıl	110	5.96	.51	1.15	.315
	6-10 Yıl	106	5.88	.55		
	10 Yıl ve Üzeri	77	6.00	.60		

	Total	293	5.94	.55		
	0-5 Yıl	109	2.46	.91		
	6-10 Yıl	108	2.31	.92		
Tükenmişlik	10 Yıl ve Üzeri	77	2.45	1.01	.820	.441
Düzeyi	Total	294	2.40	.94		

Tablo 5.'te yer alan bulgulara göre, okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri iş deneyimine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir [Kariyer Uyumluluğu: ($F_{(2,285)} = .712$; $p = .492$); Umut Düzeyleri: ($F_{(2,290)} = 1.15$; $p = .31$); Tükenmişlik Düzeyleri: ($F_{(2,291)} = .82$; $p = .44$)].

4.2. Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın ikinci alt problemi “Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri eğitim düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu problemi yanıtlayabilmek için veri analizi tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile yapılmıştır ve konu ile ilgili bulgular Tablo 6.'da yer almaktadır.

Tablo 6: Kariyer Uyumluluğu, Umut Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
	Ön Lisans ve altı(lise)	61	4.56	.40			1-2
Kariyer Uyumluluğu	Lisans	202	4.27	.51	7.66	*.001	2-1
	Lisans üstü	24	4.35	.66			
	Total	287	4.34	.52			

Umut Düzeyleri	Ön Lisans ve altı(lise)	63	5.92	.46	1.78	.170
	Lisans	205	5.93	.57		
	Lisans üstü	24	6.15	.63		
	Total	292	5.94	.55		
Tükenmişlik Düzeyleri	Ön Lisans ve altı(lise)	62	2.23	1.01	1.74	.177
	Lisans	208	2.44	.91		
	Lisans üstü	23	2.61	.99		
	Total	293	2.41	.94		

Tablo 6.'da yer alan bulgulara göre, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu göstermektedir. Gruplardaki katılımcı sayısı arasında aşırı fark olduğunda Post Hoc testlerinden Hochberg's GT2 testi uygulanmaktadır (Mat Roni, Djajadikerta, 2021). Hochberg's GT2 testi sonuçlarına göre önlisans ve altı(lise) ve lisans grupları, kariyer uyumluluğu bağlamında karşılaştırıldığında lisans eğitimi almış grubun aleyhine ve önlisans ve altı(lise) grubun lehine bir sonuç çıkmıştır. Umut ve tükenmişlik düzeylerinin ise eğitim düzeyine göre farklılaşma göstermediği ortaya çıkmıştır [Kariyer Uyumluluğu: ($F_{(2,284)} = 7.66$; $p = .001$); Umut Düzeyleri: ($F_{(2,289)} = 1.178$; $p = .17$); Tükenmişlik Düzeyleri: ($F_{(2, 289)} = 1.74$; $p = .18$)].

4.3. Ekonomik Düzey Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın üçüncü alt problemi “Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri ekonomik düzeye göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu problemi yanıtlayabilmek için veri analizi tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile yapılmıştır. İlgili bulgular Tablo 7.'de yer almaktadır.

Tablo 7: Kariyer Uyumluluğu, Umut Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Ekonomik Düzey Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Kariyer Uyumluluğu	Düşük	5	3.72	.27	3.64	*.027	2-1 1-2
	Orta	249	4.35	.53			
	Yüksek	18	4.29	.33			
	Total	272	4.33	.52			
Umut Düzeyleri	Düşük	6	5.58	.64	1.32	.269	
	Orta	252	5.95	.55			
	Yüksek	19	5.96	.52			
	Total	277	5.94	.55			
Tükenmişlik Düzeyleri	Düşük	6	3.08	1.13	2.18	.115	
	Orta	252	2.39	.95			
	Yüksek	20	2.16	.79			
	Total	278	2.39	.95			

Tablo 7.'de yer alan bulgulara göre, okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri ekonomik düzeye göre incelendiğinde umut ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma görülmezken, kariyer uyumluluğu düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Hochberg's GT2 testi sonuçlarına göre bu farklılaşmanın yönü, düşük ve orta gelirdeki öğretmenler ile kıyaslandığında düşük ekonomik gelire sahip grubun aleyhine ve orta ekonomik gelire sahip grubun lehinedir [Kariyer Uyumluluğu: ($F_{(2,269)}= 3.64$; $p= .027$); Umut Düzeyleri: ($F_{(2,274)}=1.32$; $p=.27$); Tükenmişlik Düzeyleri: ($F_{(2, 275)}=2.18$; $p=.11$)].

4.4. Mesleğini/Bölümünü Sevme Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın dördüncü alt problemi “Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri mesleğini/bölümünü sevme durumuna göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu problemi yanıtlayabilmek için veri analizi tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile yapılmıştır ve konu ile ilgili bulgular Tablo 8.’de yer almaktadır.

Tablo 8: Kariyer Uyumluluğu, Umut Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleğini/Bölümünü Sevme Durumu Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Kariyer Uyumluluğu	Düşük	2	2.20	.28	78.04	*.001	2-1
	Orta	51	3.81	.43			3-2
	Yüksek	232	4.47	.41			3-1
							1-2
	Total	285	4.33	.52			2-3
							1-3
Umut Düzeyleri	Düşük	2	5.37	.18	2.84	.006	
	Orta	52	5.81	.62			
	Yüksek	236	5.97	.54			
	Total	290	5.94	.55			
Tükenmişlik Düzeyleri	Düşük	2	3.40	2.68	10.3	*.001	
	Orta	51	2.90	1.04			2-3
	Yüksek	238	2.30	.87			3-2
	Total	291	2.41	.94			

Tablo 8’de yer alan bulgulara göre, okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri mesleğini sevme durumuna göre incelendiğinde, umut düzeylerinde farklılaşma tespit edilemezken, kariyer uyumluluğu ve tükenmişlik düzeylerinde farklılaşma tespit edilmiştir. Hochberg’s GT2 testi sonuçlarına göre kariyer uyumluluğu bağlamındaki farklılaşmanın yönü, düşük kariyer uyumluluğu olan öğretmenlerin orta gruba kıyasla aleyhine ve orta grubun lehine; orta ve yüksek grup kıyaslandığında orta grubun aleyhine ve yüksek grubun lehine; yüksek ve düşük grup kıyaslandığında düşük grubun aleyhine ve yüksek grubun lehine sonuçlar bulunmuştur. Hochberg’s GT2 testi sonuçlarına göre tükenmişlik düzeyi bağlamındaki farklılaşmanın yönü, orta ve yüksek grup kıyaslandığında orta grubun lehine ve yüksek grubun aleyhine şeklindedir [Kariyer Uyumluluğu: ($F_{(2,282)}= 78.04$; $p= .001$); Umut Düzeyleri: ($F_{(2,287)}=2.84$; $p=.06$); Tükenmişlik Düzeyleri: ($F_{(2, 288)}=10.3$; $p=.00$)].

4.5. Meslek Tercihi Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın beşinci alt problemi “Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri meslek tercihlerinde kendisinin yapıp yapmamasına göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu problemi yanıtlayabilmek için veri analizi bağımsız gruplar T-testi ile yapılmıştır ve konu ile ilgili bulgular Tablo 9.’da yer almaktadır.

Tablo 9: Kariyer Uyumluluğu, Umut Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Meslek Tercihi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Kariyer Uyumluluğu	Kendi Tercihi	249	4.40	.49	5.36	283	.001
	Yönlendirme	36	3.92	.54			
Umut Düzeyleri	Kendi Tercihi	254	5.94	.54	- .502	288	.616
	Yönlendirme	36	5.99	.59			
Tükenmişlik Düzeyleri	Kendi Tercihi	255	2.36	.92	- 2.53	289	.012
	Yönlendirme	36	2.78	.99			

Tablo 9.'da yer alan bulgulara göre, okul öncesi öğretmenlerinin umut düzeylerinde mesleğini kendilerinin seçip seçmeme durumuna göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Kariyer uyumluluğu ve tükenmişlik düzeylerine bakıldığında ise bu bağlamda anlamlı bir farklılık ortaya çıkmaktadır. Buna göre mesleğini kendi tercih eden kişilerin ($\bar{x}=4.40$) başkasının yönlendirmesi ($\bar{x}=3.92$) ile yapanlara kıyasla kariyer uyumluluğu daha fazladır. Ayrıca başkasının yönlendirmesi ($\bar{x}=2.78$) ile meslek tercihi yapan kişilerin, mesleği kendi tercih edenlere ($\bar{x}=2.36$) kıyasla tükenmişlik düzeyi daha fazladır [Kariyer Uyumluluğu: ($t_{283}=5.36$; $p=.001$); Umut Düzeyleri: ($t_{288}=-0.5$; $p=.616$); Tükenmişlik Düzeyleri: ($t_{289}=-2.53$; $p=.012$)].

4.6. Görev Yapılan Kurum Statüsü ve Türü Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın altncı alt problemi “Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri görev yapılan kurum statüsü ve türüne göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu problemi yanıtlayabilmek için görev yapılan kurum statüsü değişkeninin veri analizi bağımsız gruplar T-testi ile ve görev yapılan kurum türü veri analizi tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile yapılmıştır. Görev yapılan kurum statüsü ile ilgili bulgular Tablo 10.'da ve görev yapılan kurum türü değişkeni ile ilgili bulgular Tablo 11.'de yer almaktadır.

Tablo 10: Kariyer Uyumluluğu, Umut Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Yapılan Kurum Statüsü Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Kariyer Uyumluluğu	Resmi	191	4.25	.54	-4.48	238	.001
	Özel	97	4.51	.42			
Umut Düzeyleri	Resmi	194	5.93	.56	-.441	292	.659
	Özel	100	5.96	.53			
Tükenmişlik Düzeyleri	Resmi	195	2.47	.99	1.64	293	.100
	Özel	100	2.28	.82			

Tablo 10'da yer alan bulgulara göre, okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri görev yapılan kurum statüsüne göre incelendiğinde umut ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma tespit

edilememiştir. Kariyer uyumluluğu bu bağlamda incelendiğinde ise anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır. Buna göre özel okulda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu ($\bar{x}=4.51$) devlet okulunda çalışanlara ($\bar{x}=4.25$) kıyasla daha fazladır [Kariyer Uyumluluğu: ($t_{238}=-4.48$; $p=.001$); Umut Düzeyleri: ($t_{292}=-.44$; $p=.659$); Tükenmişlik Düzeyleri: ($t_{293}=1.64$; $p=.1$)].

Tablo 11: Kariyer Uyumluluğu, Umut Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Kariyer Uyumluluğu	Anasınıfı	125	4.33	.49	8.52	*.001	1-3
	Anaokulu	157	4.38	.50			2-3
	Uygulama Anaokulu	6	3.52	.77			3-1
							3-2
	Total	288	4.34	.52			
Umut Düzeyleri	Anasınıfı	125	5.97	.59	1.27	.280	
	Anaokulu	163	5.95	.53			
	Uygulama Anaokulu	6	5.60	.54			
	Total	294	5.95	.55			
Tükenmişlik Düzeyleri	Anasınıfı	126	2.42	.99	.152	.859	
	Anaokulu	163	2.39	.90			
	Uygulama Anaokulu	6	2.60	.82			
	Total	295	2.41	.94			

Tablo 11.'de yer alan bulgulara göre, okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri görev yapılan kurum türü bağlamında

incelendiğinde umut ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda kariyer uyumluluğunda ise anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Görev yapılan kurum türleri kariyer uyumluluğu bağlamında kıyaslandığında bu farklılaşmanın yönü, anasınıfı ve uygulamalı anaokulu kurum türleri kıyaslamasında anasınıfı lehine ve uygulamalı anaokulu aleyhine; anaokulu ve uygulamalı anaokulu kıyaslamasında anaokulu lehine ve uygulamalı anaokulu aleyhinedir [Kariyer Uyumluluğu: ($F_{(2,285)}= 8.52$; $p= .001$); Umut Düzeyleri: ($F_{(2,291)}=1.27$; $p=.280$); Tükenmişlik Düzeyleri: ($F_{(2, 292)}=.152$; $p=.859$)].

4.7. Kariyer Uyumluluğu, Umut ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Bu araştırmanın ana problemi “Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları, tükenmişlik düzeyleri ile umut düzeyleri arasında bir anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Bu problemi yanıtlayabilmek için veri analizi, Pearson korelasyon analizi ve Regresyon analizleri ile yapılmıştır. Katılımcıların umut, kariyer uyumluluğu ve tükenmişlik konularında doldurdukları üç ölçek arasında eksik ve hatalı olan veriler bu işleme dahil edilmemiştir. Konu ile ilgili bulgular aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 12: Kariyer Uyumluluğu, Umut ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

Ölçekler	Değer Türü	Umut Düzeyleri	Kariyer Uyumluluğu	Tükenmişlik Düzeyleri
Umut Düzeyleri	r	1	.587**	-.378**
	p		.000	.000
	n	297	287	294
Kariyer Uyumluluğu	r	.587**	1	-.347**
	p	.000		.000
	n	287	288	285

Tükenmişlik	r	-.378**	-.347**	1
Düzeyleri	p	.000	.000	
	n	294	285	295

Tablo 12.'de yer alan bulgulara göre, okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu ve umut düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [$r = .587$, $p = .000$]. Ayrıca öğretmenlerin kariyer uyumluluğu ve tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır [$r = -.347$, $p = .000$]. Öğretmenlerin umut ve tükenmişlik düzeyleri arasında ise negatif yönde ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır [$r = -.378$, $p = .000$].

Tablo 13: Kariyer Uyumluluğunun Umut Düzeyi Üzerindeki Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş		Standardize	t	p
	Katsayılar		Katsayılar		
	β	Std. Hata	β		
Sabit	4.568	.264		17.272	.000
Kariyer Uyumluluğu	.320	.061	.299	5.280	.000

Bağımlı Değişken: Umut Düzeyleri, Metot: Doğrudan

$R = .29$; $R^2 = \% .09$; Düzeltilmiş $R^2 = \% .09$, $F_{(1,283)} = 27.88$, $p = .000$

Tablo 13.'te yer alan bulgulara göre, kariyer uyumluluğu umut düzeylerine anlamlı bir şekilde istatistiksel olarak etki etmektedir [$F_{(1,283)} = 27.88$, $p = .000$]. Ayrıca kariyer uyumluluğu, umut düzeylerinin % 9' unu açıklamaktadır [$t = 5.28$; $p = .000$]. Kariyer uyumluluğundaki bir birim artış, umut düzeyini .32 birim arttırmaktadır.

Modele yönelik denklem aşağıda belirtilmiştir.

$$\text{Umut Düzeyleri} = 4.568 + (\text{Kariyer Uyumluluğu} \cdot .32)$$

Tablo 14: Tükenmişlik Düzeyinin Umut Düzeyi Üzerinde Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p
	β	Std. Hata	β		
Sabit	7.575	.108		69.923	.000
Tükenmişlik Düzeyi	-.292	.042	-.378	-6.971	.000

Bağımlı Değişken: Umut Düzeyleri, Metot: Doğrudan

R=.378; R²=% .143; Düzeltilmiş R²=% .140, F_(1,292)=48.59, p=.000

Tablo 14.'te yer alan bulgulara göre, tükenmişlik düzeyi, umut düzeyine anlamlı bir şekilde istatistiksel olarak etki etmektedir [F_(1,292)=48.59, p=.000]. Ayrıca tükenmişlik düzeyi, umut düzeylerinin % 14'ünü açıklamaktadır [t=-6.971; p=.000]. Tükenmişlik düzeyindeki bir birim artış, umut düzeyini .29 birim azaltmaktadır. Modele yönelik denklem aşağıda belirtilmiştir.

$$\text{Umut Düzeyleri} = 7.575 + (\text{Tükenmişlik Düzeyi} \cdot -.292)$$

Tablo 15: Tükenmişlik Düzeyinin Kariyer Uyumluluğu Üzerinde Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p
	β	Std. Hata	β		
Sabit	4.807	.080		60.355	.000
Tükenmişlik Düzeyi	-.192	.031	-.347	-6.228	.000

Bağımlı Değişken: Kariyer Uyumluluğu, Metot: Doğrudan

R=.347; R²=% .121; Düzeltilmiş R²=% .117, F_(1,283)=38.79, p=.000

Tablo 15.'te yer alan bulgulara göre, tükenmişlik düzeyi, kariyer uyumluluğuna anlamlı bir şekilde istatistiksel olarak etki etmektedir [F_(1,283)=38.79, p=.000].

Tükenmişlik düzeyi, kariyer uyumluluğunun % 12'sini açıklamaktadır [$t=-6.228$; $p=.000$]. Tükenmişlik düzeyindeki bir birim artış, kariyer uyumluluğunu .19 birim azaltmaktadır.

Modele yönelik denklem aşağıda belirtilmiştir.

$$\text{Kariyer Uyumluluğu} = 4.807 + (\text{Tükenmişlik Düzeyi} \cdot -.192)$$

Tablo 16: Umut Düzeyinin Kariyer Uyumluluğu Üzerinde Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş		Standardize	t	p
	Katsayılar		Katsayılar		
	β	Std. Hata	β		
Sabit	2.668	.318		8.393	.000
Umut Düzeyleri	.281	.053	.299	5.280	.000

Bağımlı Değişken: Kariyer Uyumluluğu, Metot: Doğrudan

$R=.299$; $R^2=\% .090$; Düzeltilmiş $R^2=\% .086$, $F_{(1,283)}=27.88$, $p=.000$

Tablo 16.'da yer alan bulgulara göre, umut düzeyleri, kariyer uyumluluğuna anlamlı bir şekilde istatistiksel olarak etki etmektedir [$F_{(1,283)}=27.88$, $p=.000$]. Umut düzeyleri, kariyer uyumluluğunun % 9'unu açıklamaktadır [$t=5.280$; $p=.000$]. Umut düzeylerindeki bir birim artış, kariyer uyumluluğunu .28 birim arttırmaktadır.

Modele yönelik denklem aşağıda belirtilmiştir.

$$\text{Kariyer Uyumluluğu} = 2.668 + (\text{Umut Düzeyleri} \cdot .281)$$

Tablo 17: Kariyer Uyumluluğunun Tükenmişlik Düzeyi Üzerindeki Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş		Standardize	t	p
	Katsayılar		Katsayılar		
	β	Std. Hata	β		
Sabit	5.145	.442	-.347	11.644	.000

Kariyer Uyumluluğu	-0.629	.101	-6.228	.000
---------------------------	--------	------	--------	------

Bağımlı Değişken: Tükenmişlik Düzeyleri, Metot: Doğrudan

$R=.347$; $R^2=\% .121$; Düzeltilmiş $R^2=\% .117$, $F_{(1,283)}=38.79$, $p=.000$

Tablo 17.'de yer alan bulgulara göre, kariyer uyumluluğu, tükenmişlik düzeylerine anlamlı bir şekilde istatistiksel olarak etki etmektedir [$F_{(1,283)}=38.79$, $p=.000$]. Kariyer uyumluluğu, tükenmişlik düzeylerinin %12'sini açıklamaktadır [$t=-6.228$; $p=.000$]. Kariyer uyumluluğundaki bir birim artış, tükenmişlik düzeylerini .62 birim azaltmaktadır.

Modele yönelik denklem aşağıda belirtilmiştir.

Tükenmişlik Düzeyi = 5.145 + (Kariyer Uyumluluğu * -.629)

Tablo 18: Umut Düzeylerinin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş		Standardize	t	p
	Katsayılar	Std. Hata	Katsayılar		
	β		β		
Sabit	5.77	.485		11.9	.000
Umut Düzeyleri	-.489	.070	-.378	-6.97	.000

Bağımlı Değişken: Tükenmişlik Düzeyleri, Metot: Doğrudan

$R=.378$; $R^2=\% .143$; Düzeltilmiş $R^2=\% .140$, $F_{(1,292)}=48.59$, $p=.00$

Tablo 18.'de yer alan bulgulara göre, umut düzeyleri, tükenmişlik düzeylerine anlamlı bir şekilde istatistiksel olarak etki etmektedir [$F_{(1,292)}=48.59$, $p=.00$]. Umut düzeyi, tükenmişlik düzeylerinin % 14'ünü açıklamaktadır [$t=-6.97$; $p=.000$]. Umut düzeylerindeki bir birim artış, tükenmişlik düzeylerini .48 birim azaltmaktadır.

Modele yönelik denklem aşağıda belirtilmiştir.

$$\text{Tükenmişlik Düzeyi} = 5.77 + (\text{Umut Düzeyi} * -.489)$$



5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dair sonuçlara ve sonuçlar hakkında tartışmaya yer verilmiştir.

5.1. Kariyer Uyumluluğu, Umut ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Sonuç ve Tartışma

Bu bölümde araştırmanın ana problemi olan “Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları, tükenmişlik düzeyleri ile umut düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusu ile ilgili bulgular tartışılmış ve literatür kapsamında yorumlanmıştır.

Araştırmanın ana problemine ilişkin bulgulara bakıldığında okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu ve umut düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Öğrenciler üzerinde yapılan bir araştırmada ise kariyer uyumluluğunun boyutlarının umuda olan etkisi incelenmiş ve kariyer uyumluluğun endişe boyutu ve merak boyutunun umut üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Rivera, Shapoval, Medeiros, 2021). Korkmaz ve Cenkseven Önder (2019) ise çalışmalarında umut ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir. İsviçreli bireyler üzerinde yapılan bir araştırma ise kariyer uyumluluğunun geleceğe yönelik olumlu yönelim (umut ve iyimserlik) yoluyla dolaylı olarak yaşam doyumuyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Santilli ve diğ., 2017). Pajic ve meslektaşları (2018) tarafından yapılan çalışmada yüksek psikolojik sermayeye sahip bireylerin aynı zamanda gelişmiş kariyer uyum yetenekleri olduğu görülmüştür. Buna ek olarak kariyer uyumluluğunda artış olan bireylerin yaşam kalitesi, umut, iyimserlik, geleceğe dair olumlu bakış açısı ve olumlu duygusal eğilim gibi özellikleri de artmaktadır (Ginevra ve diğ., 2016; Hirschi, 2009; Soresi, Nota, Ferrari, 2012; Wilkins ve diğ., 2014). İlgili literatür, araştırma sonucunun literatür tarafından desteklendiğini göstermektedir.

Bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin umut ve tükenmişlik düzeyleri arasında ise negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Umut ve tükenmişlik üzerine yapılan benzer bir araştırmada, öğretmenlerin umut düzeylerinin duygusal tükenmişliğin ve

duyarsızlaşmanın yordanmasına önemli katkıda bulunduğu görülmüştür (Kumarakulasingam, 2002). Ayrıca Güngör (2019) çalışmasında umudun okul tükenmişliğini olumsuz bir şekilde yordamakta olduğunu belirtmektedir. Gustafsson, Hassmén ve Podlog (2010) çalışmasında, düşük umutlu bireylerin, her üç tükenmişlik boyutunda da orta ve yüksek umutlu bireylerden önemli ölçüde daha yüksek puan aldığını göstermiştir. Tüm bu araştırmalar, bu çalışmadaki sonucun ilgili literatür ile tutarlı olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif bir ilişki saptanmıştır. İlgili alan yazında ise benzer bir şekilde kariyer uyumluluğunun tükenmişliği olumsuz yönde yordamakta olduğu görülmüştür (Doğanülkü, Kırdök, 2021). Buna ek olarak Eryılmaz ve Kara (2021) çalışmalarında tükenmişlik ve kariyer uyumluluğu arasında negatif bir ilişki tespit etmiş ve bulgularında, tükenmişlik düzeyleri arttıkça öğretmenlerin kariyer uyumluluğunun düştüğünü ortaya koymuştur. Harry ve Coetzee (2013) ise çalışmalarındaki katılımcıların düşük tükenmişlik düzeylerine ve yüksek düzeyde mesleki etkinlik, anlamlılık ve kariyer uyumluluğuna dikkat çekmektedir. Buna ek olarak Diri ve Kıral (2016) tükenmişlik ve iş doyumu arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Araştırmanın ana problemi ile ilgili tüm sonuçlar ilgili literatür ile benzerlik göstermektedir.

5.2. Araştırmanın Alt Problemlerine Dair Bulgulara Yönelik Sonuç ve Tartışma

Bu bölümde araştırmanın altı alt problemi ile ilgili bulgular tartışılmış ve literatür kapsamında yorumlanmıştır.

Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri iş deneyimine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Shabeer ve meslektaşlarının (2021) çalışmasında kariyer uyumluluğu ve iş deneyimi arasında bir ilişki olmadığı görülmüştür. Türkmen'in (2021) çalışmasında da okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu iş deneyimine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Bu çalışma, mevcut araştırmayı destekler durumdadır. Aksine çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin iş deneyimlerine ve çalışma sürelerine göre değişiklikler göstermekte olduğu tespit edilen çalışmalar da

mevcuttur (Cinel, 2021; Şener, 2010). Öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalarda, umut düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmektedir (Erdoğan, 2013; Şahin 2020). Çalışanların umut puanlarına bakılan diğer bir araştırmada ise iş deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Akçakavaklı, 2019). Ayrıca öğretmenlerin kıdemleri tükenmişlik düzeyleri üzerinde bir farklılık oluşturmamaktadır (Bilgen, Genç, 2014; Gündoğdu, 2013; Kayabaşı, 2008). Fakat Kokkinos (2007) ve Embich (2001) bu çalışmaların aksine iş deneyimi ve tükenmişliğin ilişkili olduğunu belirtmiştir. Tüm bu çalışmalar göz önüne alındığında, araştırmanın bu sonucunun literatür ile tutarlı olduğu görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerinin eğitim seviyesine bakıldığında, önlisans ve altı (lise) ve lisans grupları, kariyer uyumluluğu bağlamında karşılaştırılmıştır. Lisans eğitimi almış grubun aleyhine ve önlisans ve altı (lise) grubun lehine bir sonuç çıkmıştır. Umut ve tükenmişlik düzeylerinin ise eğitim düzeyine göre farklılaşma göstermediği ortaya çıkmıştır.

Sadeghi, Khezrlou (2014) ve Zacher (2014) tarafından yapılan çalışmalarda eğitim düzeyi ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayaz ve Demir (2019) çalışmalarında kariyer uyumluluğunun ilgi boyutunun eğitim düzeyine göre farklılaştığını ancak bu farklılaşmanın lisans ve lisansüstü eğitim alan gruplar karşılaştırıldığında, lisansüstü grup lehine olduğunu belirtmişlerdir. Fakat Şener (2010) çalışmasında çalışanların eğitim düzeylerine göre kariyer değerlerinin farklılaştığını ve yüksekokul mezunu çalışanların üniversite mezunu gruba kıyasla kariyer değerinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Özellikle yüksekokul mezunu grubun kariyer memnuniyetine en çok önem veren grup olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak meslekte kişisel başarı düzeyi en fazla Yüksek Öğretmen Okulu mezunlarında görülürken, en düşük düzey Fakülte mezunlarında görülmektedir (Cemaloğlu, Erdemoğlu Şahin, 2007). Çalışanların umut puanlarına bakılan bir araştırmada ise eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Akçakavaklı, 2019). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri eğitim düzeylerine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir (Embich 2001; Karahan, Uyanık Balat, 2011). Fakat Birkan'ın (2020) çalışmasında öğretmenlerin eğitim durumlarına göre tükenmişlik düzeylerinde bir farklılık görülmemektedir. Literatürde bu araştırmanın sonucuna paralel olan ve olmayan araştırmalar bulunmaktadır.

Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri ekonomik düzeye göre incelendiğinde umut ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma görülmezken, kariyer uyumluluğu düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Düşük ve orta gelirdeki öğretmenler kıyaslandığında düşük ekonomik gelire sahip grubun aleyhine ve orta ekonomik gelire sahip grubun lehine bir sonuç bulunmuştur.

Lee (2018), Zheng (2022) ve meslektaşları öğrenciler ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında kariyer uyumluluğu ve ailenin sosyo ekonomik durumunun pozitif olarak ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Guo ve meslektaşları (2014) tarafından yapılan bir çalışmada ise kariyer uyumluluğu alt boyutları ile sosyo-ekonomik düzey arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kahya ve Ceylan'ın (2018) çalışmasında da benzer bir şekilde kariyer uyumluluğu ile öğrencilerin gelirleri arasında bir farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada kariyer uyumluluğunun alt boyutlarından merak alt boyutunun yüksek gelire sahip olan kısımda daha çok, düşük gelire sahip olan grupta daha az olduğu tespit edilmiştir. Gerçek (2018)'in çalışmasında ekonomik kaygı ile kariyer uyumluluğu ters ilişkili olarak bulunmuştur. Karabekiroğlu'nun (2021) çalışmasında ise yüksek ekonomik düzeye sahip olan öğretmenlerin kariyer uyumluluğunun düşük ve orta ekonomik düzeye sahip olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyleri arttıkça mesleki olgunluk ve kariyer gelişim düzeyleri artmaktadır (Kutlu, 2012; Yayla, Bacanlı, 2011). Zihni'nin (2015) okul öncesi öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada ise genel umut puanlarının sosyo ekonomik düzeye göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Ören ve Türkoğlu'nun (2006) çalışmasında ise, öğretmen adaylarının sosyo-ekonomik düzeylerine göre tükenmişlik düzeylerinde önemli bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Bu çalışmalar araştırmanın bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri mesleğini sevme durumuna göre incelendiğinde, umut düzeylerinde farklılaşma tespit edilemezken, kariyer uyumluluğu ve tükenmişlik düzeylerinde farklılaşma tespit edilmiştir. Kariyer uyumluluğundaki farklılaşmanın yönü, düşük kariyer uyumluluğu olan öğretmenlerin orta gruba kıyasla aleyhine ve orta grubun lehine; orta ve yüksek grup kıyaslandığında orta grubun aleyhine ve yüksek grubun lehine; yüksek ve düşük grup kıyaslandığında düşük grubun aleyhine ve yüksek

grubun lehine sonuçlar bulunmuştur. Tükenmişlik düzeyindeki farklılaşmanın yönü ise, orta ve yüksek grup kıyaslandığında orta grubun lehine ve yüksek grubun aleyhine şeklindedir.

Chen, Liu ve Chen (2018) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin kariyer uyumluluğu ile iş bağlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bogel (2011) ise çalışmasında meslek sevgisi ve motivasyonun bireylerin kariyer seçiminde etkili olduğunu belirtmektedir. Gerçek (2018)'in çalışmasında kariyer uyumluluğu ile mesleki kaygı arasında ters yönde bir ilişkiye rastlanmıştır. Ayrıca kariyer uyumluluğunun mesleki performans üzerinde olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir (Kalaycıoğlu, 2018). Türkmen'in (2021) çalışmasında ise mesleğini yüksek düzeyde seven okul öncesi öğretmenlerinin mesleğini düşük ve orta düzeyde seven öğretmenlere kıyasla daha yüksek kariyer uyumluluğu olduğu belirtilmiştir. Ek olarak, meslekle ilgili keyif alma profesyonel kimliğin bir etkeni olarak görülmektedir ve profesyonel kimliğini geliştirme konusunda motivasyonu arttırmaktadır (Ogan İtmeç, 2008). Ayrıca mesleği isteyerek yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin daha az olduğu çeşitli çalışmalarda belirtilmektedir (Cemaloğlu, Erdemoğlu Şahin, 2007; Yıldız, 2012). Tüm bu çalışmalar araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir.

Okul öncesi öğretmenlerinin umut düzeylerine mesleğini kendilerinin seçip seçmeme durumuna göre bakıldığında bir farklılaşma tespit edilememiştir. Kariyer uyumluluğu ve tükenmişlik düzeylerine bakıldığında ise anlamlı bir farklılık ortaya çıkmaktadır. Mesleğini kendi tercih eden kişilerin başkasının yönlendirmesi ile yapanlara kıyasla kariyer uyumluluğu daha fazladır. Ayrıca başkasının yönlendirmesi ile meslek tercihi yapan kişilerin, mesleği kendi tercih edenlere kıyasla tükenmişlik düzeyi daha fazladır.

Zhao, Li, Chen, Hao ve Qin (2022) tarafından okul öncesi öğretmen adayları üzerinde yapılan bir araştırmada kariyer uyumluluğunun kariyer kararı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, Bohumíra, Petr ve Lenka, (2019) kariyer uyumluluğunun kariyer kararı ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Karabekiroğlu'nun (2021) çalışmasında ise okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğunun meslek tercihine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte olduğunu belirtmiştir. Mesleğini kendi tercihi olarak seçen katılımcıların kariyer uyumluluğu başkasının yönlendirmesi ile mesleğini seçenlerden daha fazladır. Türkmen'in (2021) çalışmasında ise kariyer uyumluluğu konusunda mesleğini kendi tercih eden okul öncesi öğretmenler lehine bir farklılaşma görülmektedir. Ayrıca mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin

tükenmişlik düzeylerinin, mesleğini kendi isteği ile seçen öğretmenlerden daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Dolunay, Piyal 2003; Diri, Kırıl, 2016). Araştırmanın sonucu ilgili literatür ile benzerlik göstermektedir.

Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri görev yapılan kurum statüsüne göre incelendiğinde, umut ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Kariyer uyumluluğunda ise anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır; özel okulda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu devlet okulunda çalışanlara kıyasla daha fazladır.

Karabekiroğlu (2021) çalışmasında özel okulda görev alan okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğunun devlet okulunda görev alanlara kıyasla daha fazla olduğunu belirtmektedir. Kahraman'ın (2019) çalışmasında ise öğretmenlerin umut düzeylerinde özel veya devlet olmak üzere çalışılan kuruma göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Araştırmanın sonucu ilgili literatür ile uyumludur.

Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu, umut düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri görev yapılan kurum türü bağlamında incelendiğinde umut ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olmadığı ortaya çıkmıştır. Kariyer uyumluluğunda ise anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Görev yapılan kurum türleri kariyer uyumluluğuna göre kıyaslandığında bu farklılaşmanın yönü, anasınıfı ve uygulamalı anaokulu kıyaslamasında anasınıfı lehine ve uygulamalı anaokulu aleyhine; anaokulu ve uygulamalı anaokulu kıyaslamasında anaokulu lehine ve uygulamalı anaokulu aleyhinedir.

Karabekiroğlu'nun (2021) çalışmasında, okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu ile görev yapılan kurum türü arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşma görülmemektedir. Fakat Koca (2010) ise çalışmasında öğrencilerin okudukları bölümlerin kariyer değerleri üzerinde farklılaşmaya sebep olduğunu belirtmiştir. Ayrıca öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Aydın Orhan, Ültanır, 2014; Harlow, Bowman, 2016; Herr, Enderlein, 1976; Şahin, 2007; Ürün, 2010). Harmankaya (2018) ise öğretmenlerin umut düzeylerinin okul türüne göre farklılaşmadığını belirtmektedir. Öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada ise çalışılan okul türüne göre tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma farklılık göstermektedir (Cemaloğlu, Erdemoğlu Şahin, 2007). Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin ele alındığı

Çalışmalarda ise, tükenmişlik düzeylerinin çalışılan okul türüne göre anlamlı bir fark göstermemekte olduğu belirtilmiştir (Erkal il, 2016; Mahmood, Sak, 2019). Literatür incelendiğinde bu araştırmanın sonucuna benzer ve farklı olan araştırmalar mevcuttur.

Araştırma sonuçları genel olarak ele alındığında çeşitli kuram ve modeller tarafından desteklendiği görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre tükenmişlik ve umut negatif yönde ilişkili bulunup tükenmişliği fazla olan okul öncesi ğretmenlerinin umut düzeylerinin düşük olduğu belirtilmiştir. Synder umut teorisinde umut için gerekli olan motivasyonun önemini vurgularken, Cherniss Tükenmişlik Modeli'nde strese bağlı olarak gelişen duygusal kopukluk tükenmişliği geliştirmektedir (Cherniss, 1980; Snyder, Michael, Cheavens, 1999). Bu araştırma bu modellerde belirtilen kavramlar; negatif ilişkiyi tespit etmiştir. Buna ek olarak Holland Mesleki Tercih Modelinde kariyer tercihi konusunda kişinin özellikleri ve ilgilerinin önemini savunurken, bu araştırma mesleğini-bölümünü yüksek düzeyde seven ve mesleğini kendi isteği ile tercih eden okul öncesi ğretmenlerinin kariyer uyumluluğunun daha yüksek olduğunu saptamıştır (Holland, 1996; Ivancevich, 2010). Bu açıdan bakıldığında araştırma sonuçları Holland'ın Mesleki Tercih Modeli tarafından da desteklenmektedir.

6. ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonuçları ışığında uygulayıcı ve araştırmalara yönelik öneriler belirtilmiştir.

Uygulayıcılara yönelik öneriler:

- Bu araştırma kariyer uyumluluğunun yüksek okul öncesi öğretmenlerinin düşük tükenmişliğe sahip olduğunu göstermiştir. Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik konusunda muzdarip olmaması için MEB tarafından bu konuda desteklendirilmeleri gerekir. Bu açıdan ele aldığımızda kariyer gelişimi ile ilgili çalışmalar daha fazla uygulanabilir.
- Özellikle kariyer uyumluluğu konusunda okul öncesi öğretmenleri sahaya çıkmadan önce bilgilendirilebilir ve sahada iken hizmet içi eğitim çalışmaları ile kariyer uyumluluğunu geliştirmeye yönelik çalışmalarda bulunulabilir.
- Öğrenciler üniversite tercihlerinden önce meslek tercihinin ve kariyer uyumluluğunun önemi konusunda bilgilendirilebilir ve bu konuda çeşitli danışmanlık hizmetleri sağlanabilir.

Araştırmacılara yönelik öneriler:

- Kariyer uyumluluğu ve tükenmişlik düzeyleri üzerine yapılan çeşitli çalışmalardaki önemli bulgular ele alınarak gelecekteki araştırmalarda tükenmişlik alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma vb.) derinlemesine ele alınabilir.
- Hemşire ve öğretmen gibi tükenmişlik düzeyi yüksek meslek gruplarıyla kariyer uyumluluğu çalışılabilir ve hizmet içi motivasyon ve kariyer eğitimleri ile tükenmişliği azaltmaya yönelik deneysel araştırmalar yapılabilir.
- Özel okullardaki okul öncesi öğretmenlerinin devlet okullarındakilere kıyasla neden daha fazla kariyer uyumluluğuna sahip olduğu araştırılabilir.
- Kariyer uyumluluğu, umut düzeyi ve tükenmişlik düzeyi üzerinde etkili olan diğer değişkenler araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, İsmail. 2016. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Adıgüzel, Orhan., Zeynep H. Batur, Adeviye Erdoğan, Döndü Sönmez Özkan, Nisa Ekşili. "Holland's Theory of Careers and Vocational Choice". **2. International Conference on Economic and Social Studies, 24-25 Nisan, 2014.** Sarajevo: International Burch University, 2014. https://www.researchgate.net/profile/Alba-Kruja/publication/316188754_Analyzing_Entrepreneurial_Orientation_of_SMEs_Evidence_from_Albania/links/5b22533d458515270fc7a054/Analyzing-Entrepreneurial-Orientation-of-SMEs-Evidence-from-Albania.pdf#page=565 [07.04.2022]
- Akcakavaklı, Hazan. 2019. İşyeri Nezaketsizliği İle Stres Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksoy, Tülay. 2021. Diyaliz Hastalarının Umut / Umutsuzluk Düzeyi ile Algılanan Sosyal Destek ve Hizmet Memnuniyetleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akyürek, Muhammet İbrahim. 2020. Öğretmenlerde Tükenmişlik. **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi.** c.1 s.37: 35-47.
- Alemdar, Elif. 2018. Öğretmen Adaylarının İş Umutları, Akademik Motivasyonları Ve Kariyer Planları. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Altinkurt, Yahya, Abbas Ertürk, İlkey Yılmaz. 2015. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. **Journal of Teacher Education and Educators.** c.4. s.2: 166-187.
- Alzamo, Hadil. 2021. Duygusal Zekâ Ve Proaktif Kişilik Özelliğinin Bireylerin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Amin, Muhanunad, Abdul Fattah Soomro, Muhammad Umer. 2017. Psychological Capital and Empowerment at Work: Empirical Evidence. **International Research Journal of Arts & Humanities.** c.45 s.45:1-10.
- Aprinaldi, Eki, A. Muri Yusuf, Afdal Afdal. 2021. Super Life Span Theory and Its Implications in Career Guidance and Counseling in Schools. Jurnal Neo Konseling. c.3 s.3: 46-49.
- Arife, Baş Saka, Yemliha Coşkun. 2020. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.

- Atasever, Aşıkay Nur. 2021. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğuna İlişkin Bir Model Sınaması. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Austin, James. 2017. The importance of hope. **Journal of Music Teacher Education.** c.26 s.2: 7-11.
- Averill, James R., George Catlin, Kyum Koo Chon. 1990. **Rules of Hope.** 1. bs. New York: Springer.
- Ayaz, Ahmet, Özgür Osman Demir. 2019. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Sınıflandırılmasında Kariyer Uyum Yeteneklerinin Rolü. **Milli Eğitim Dergisi.** c.48 s.223: 147-158.
- Ayaz, Ahmet. 2017. Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğunun Yordanmasında Psikolojik İhtiyaçlar ve Azmin Rolü. Yüksek Lisans Tezi. T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Aydın Orhan, Ayten, Emel Ültanır. 2014. Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri ile Karar Verme Düzeyleri. **Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.** c.3 s.5: 43-55.
- Balen, Natalia Salamanca, Thomas V. Merluzzi. 2021. Hope, Uncertainty, and Control: A Theoretical Integration in The Context of Serious Illness. **Patient Education and Counseling.** c.104 s.11: 2622-2627
- Baruch, Yehuda, Maury Peiperl. 2000. Career Management Practices: An Empirical Survey And Implications. **Human Resource Management.** c.39 s.4: 347-366.
- Bauer, Joachim, Axel Stamm, Katharina Virnich, Karen Wissing, Udo Müller, Michael Wirsching, Uwe Schaarschmidt. 2006. Correlation Between Burnout Syndrome and Psychological and Psychosomatic Symptoms Among Teachers. **International Archives of Occupational and Environmental Health.** c.79 s.3: 199-204.
- Bilgen, Sezgin, Salih Zeki Genç. 2014. Sınıf Öğretmenlerinin ve İlköğretim Matematik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. **International Journal of Educational Researchers.** c.5 s.1: 1-9.
- Birkan, Recep. 2020. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Yaşam Dengeleri Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bogel, Gayle. 2011. Assessing Vocational Development in Prospective School Librarians. **Evidence Based Library and Information Practice.** c.6 s.4: 158-160.

- Bohumíra, Lazarová, Hlad'ó Petr, Hloušková Lenka. 2019. Perception of Teacher Support by Students in Vocational Education And its Associations with Career Adaptability and Other Variables. **Psychology in Russia: State of the Art**. c.12 s.4: 47-64.
- Bousquet, Sarah. 2012. Teacher Burnout: Causes, Cures and Prevention. **Online Submission**. c.1: 1-22.
- Braune, Joan. [10.04.2022]. Hope and Catastrophe: Messianism in Erich Fromm and Herbert Marcuse.
https://www.academia.edu/29836156/Hope_and_Catastrophe_Messianism_in_Erich_Fromm_and_Herbert_Marcuse?from=cover_page
- Brown, Duane. 2002. **Career Choice and Development**. 4. bs. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, Steven D., Robert W. Lent. 2004. **Career Development And Counseling: Putting Theory and Research to Work**. 1. bs. New Jersey: John Wiley & Sons.
- _____. **Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work**. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2013,
https://www.himgirizeeuniversity.edu.in/uploads/2020/9/Career%20Development%20and%20Counseling_%20Putting%20Theory%20and%20Research%20to%20Work.pdf#page=161 [17.03.2022].
- Büyüköztürk, Şener. 2013. **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**. 18. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Byrne, Barbara M. 2013. **Structural Equation Modeling With Mplus: Basic Concepts, Applications, and Programming**. 1. bs. London: Routledge,.
- Cemaloğlu, Necati, Dilek Erdemoğlu Şahin. 2007. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. **Kastamonu Eğitim Dergisi**. c.15 s.2: 463-484.
- Chen, Chen, Tong Liu, Yiwen Chen. 2018. A study of Career Adaptability and Work Engagement of Online Teachers in the E-Education Industry: The Mechanism of Job Insecurity and Employability. **6th International Conference on Information and Education Technology**. c.1 s.1:190-195.
- Cheng-Gek, Grace Kho, Ling Ying-Leh. 2021. Developing Feedback Environment to Improve Teachers' Career Adaptability. **Journal of Social Sciences and Technical Education**. c.2 s.1: 1-8.
- Cherniss, Cary. 1980. **Staff Burnout: Job Stress in The Human Services**. 1. bs. Beverly Hills: Sage Publications.

- _____. 1995. **Beyond Burn Out: Helping Teachers, Nurses, Therapists, and Lawyers Recover From Stress And Disillusionment**. 1. bs. New York: Routledge.
- Cinel, Mehmet Ozan, Ela Oğan. 2021. İş Hayatında Duygusal Zekâ ve Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişki. **Alanya Akademik Bakış**. c.5 s.1: 369-391.
- Combs, Gwendolyn M., Rachel Clapp-Smith, Sucheta Nadkarni. 2010. Managing BPO Service Workers in India: Examining Hope on Performance Outcomes. **Human Resource Management**. c.49 s.3: 457-476.
- Corn, Benjamin W., David B. Feldman, Isaiah Wexler. 2020. The Science of Hope. **The Lancet Oncology**. c.21 s.9: e452-e459.
- Costa, Jr., T. Paul, Robert R. McCrae, John L. Holland. 1984. Personality and Vocational Interests in an Adult Sample. **Journal of Applied Psychology**. c.69. s.3: 390-400.
- Creed, Peter A., Tracy Fallon, Michelle Hood. 2009. The Relationship Between Career Adaptability, Person and Situation Variables, and Career Concerns in Young Adults. **Journal of Vocational Behavior**. c.74 s.2: 219-229.
- Çapri, Burhan. 2013. Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formu ile Eş Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formu'nun Türkçe Uyarlaması ve Psikoanalitik-Varoluşçu Bakış Açısından Mesleki ve Eş Tükenmişlik İlişkisi. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**. c.13 s.3: 1393-1418.
- Çelik, Metin. 2020. Dördü Bir Arada: Kariyer Uyumunun Yordayıcıları Olarak İyimserlik, Umut, Bölüm Uygunluğu ve İstihdam Edilebilirlik. **Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi**. c.5 s.2: 293-305.
- Çivici, Tülay. 2016. Mimari Tasarım Bürolarında Çalışan Mimarların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerini Etkileyen Demotivasyon Faktörleri. **Çukurova Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi**. c.31 s.1: 281-292.
- Dağlı, Bayram., Asuman Aypek Arslan. 2020. Temsiller Bağlamında Umut Kavramı. **Güzel Sanatlar Enstitüsü Dergisi** c.26 s.44: 1-9.
- Danzig, Martin E. 1981. Reviewed Work: Professional Burnout in Human Service Organizations by Cary Cherniss. **The Annals of The American Academy of Political and Social Science**. c.458 s.1: 209–210.
- Deveci, Muhammet, Nihan Cetin Demirel. 2018. Evolutionary Algorithms for Solving the Airline Crew Pairing Problem. **Computers & Industrial Engineering**. c.115: 389-406.
- Diri, Mehmet Serhat, Erkan Kırıl. 2016. Ortaokul Öğretmenlerinin GG Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 1. s. 39: 125-149.

- Doğanülkü, Hacı Arif, Oğuzhan Kırdök. 2021. The Moderating Role of Career Decision Regret in the Effect of Career Adaptability on Burnout. **International Journal of Progressive Education**. c.17 s.2: 319-330.
- Dokko, Gina, Steffanie L. Wilk, Nancy P. Rothbard. 2009. Unpacking Prior Experience: How Career History Affects Job Performance. **Organization Science**. c.20 s.1: 51-68.
- Dolunay, Ayşe B., Birgül Piyal. 2003. Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler Ve Tükenmişlik. **Kriz Dergisi**. c.11 s.1: 35-48.
- Duarte, Maria Eduarda, Maria C. Soares, Sandra Fraga, Manuel Joaquim Enriques Rafael, M. Rosário Lima, Isabel Paredes, Rute Agostinho, Amadu Djaló. 2012. Career adapt-abilities scale–Portugal form: psychometric properties and relationships to employment status. **Journal of Vocational Behavior**. c.80 s.3: 725-729.
- Duncan, Ashten R., Paresh A. Jaini, Chan M. Hellman. 2021. Positive psychology and hope as lifestyle medicine modalities in the therapeutic encounter: a narrative review. **American Journal of Lifestyle Medicine**. c.15 s.1: 6-13.
- Edelwich, Jerry, Archie Brodsky. 1980. **Burn-out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions**. bs. 1. New York: Human Sciences Press.
- Egan, Luke A., Jude Butcher, Ken Ralph. “Hope as a basis for understanding the benefits and possibilities of community engagement.” **Australian Universities Community Engagement Alliance National Conference 2008: Engaging for a sustainable future, July-August 2008** (Victoria, Australia: Australian Universities Community Engagement Alliance, 2008): 33-40.
- Egger, Adrian. 2017. Human Sex Trafficking: How Sex Trafficking Victims and Survivors Experience Hope and Resilience. Doktora Tezi. George Fox University Faculty of the Graduate Department of Clinical Psychology, Newberg.
- Embich, Jeanne L. 2001. The Relationship of Secondary Special Education Teachers' Roles and Factors That Lead to Professional Burnout. **Teacher Education and Special Education**. c.24 s.1: 58-69.
- Erdoğan, Onur. 2013. İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlik ve Başarı Algılarında Yordayıcı Olarak Akademik İyimserlik, Umut ve Mesleki Haz. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan Zorver, Cennet Fidan, Korkut Owen. 2014. Developing a Career Adaptability and Optimism Scale & Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği' nin geliştirilmesi. **Journal of Human Sciences**. c.11 s.2: 314–331
- Erkal Çil, Özlem. 2016. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Özyeterlik İnançları, Örgütsel Adalet ve Destek Algıları, Öğrenilmiş Güçlülük ve Tükenmişliklerinin

İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.

Erus, Seher Merve, Şerife Gonca Zeren. 2017. Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Kariyer Uyumluları. **Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**. c.7 s.3: 657-668

Eryılmaz, Ali, Ahmet Kara. 2016. Investigation of Psychometric Properties of Career Adaptability Scale. **The Online Journal of Counseling and Education**. c.5 s.1: 29-39.

_____. 2018. Öğretmen Adayları için Bir Kariyer Uyumluluk Modeli. **Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.20. s.2: 352-365.

_____. 2019. Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarıyla Kariyer Uyumlulukları Arasında Amaçlar İçin Mücadele Etmenin Aracı Rolü. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c.9 s.52: 1-21.

_____. 2021. Inhibitors of Teachers' Career Adaptability: Burnout and Loneliness in Work Life. **International Journal of Educational Researchers**. c.12 s.3: 41-51.

Eryılmaz, Ali., Tansu Mutlu. 2017. Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı. **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**. c.9 s.2: 227-249.

Filiz, Zeynep. 2014. Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**. c.10 s.23: 157-172.

Fiori, Marina, Grégoire Bollmann, Jérôme Rossier. 2015. Exploring the Path Through Which Career Adaptability Increases Job Satisfaction And Lowers Job Stress: The Role of Affect. **Journal of Vocational Behavior**. c.91: 113-121.

Freudenberger, Herbert J. 1974. Staff Burn-Out. **Journal of Social Issues**. c.30 s.1: 159-165.

Fromm, Erich. 1968. **Umut Devrimi**. 2. bs. İstanbul: Payel Yayınları.

Fuller, Bryan Jr., Laura E. Marler. 2009. Change Driven By Nature: A Meta-Analytic Review of The Proactive Personality Literature. **Journal of Vocational Behavior**. c.75 s.3: 329-345.

Gan, Zhengdong. 2018. Success and Failure in First-Year Teaching: Mainland Chinese ESL Teachers in Hong Kong Schools. **Cogent Education**. c.5 s.1: 1-13.

Gerçek, Merve. 2018. Mesleki Kaygı ve Kariyer Uyumluluğu Arasındaki İlişkiler: Öğretmen Adayları Açısından Bir İnceleme. **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c.20 s.2: 297-312.

- Ginevra, Maria Cristina, Susanna Pallini, Giovanni Maria Vecchio, Laura Nota, Salvatore Soresi. 2016. Future Orientation and Attitudes Mediate Career Adaptability and Decidedness. **Journal of Vocational Behavior**. c.95: 102-110.
- Googreads. Confucius. Quotes. Quotable Quote.
<https://www.goodreads.com/quotes/8564694-choose-a-job-you-love-and-you-will-never-have> [24 Aralık 2020].
- Gray, Christina, Geoffrey Lowe, Peter Prout, Sarah Jefferson. 2019. I Feel Very Fortunate to Still be Doing What I Love: Later Career Performing Arts Teachers Still Keen and Committed. **International Journal of Education & the Arts**. c.20 s.7:1-21.
- Green, L. Suzy, Lindsay G. Oades, Anthony M. Grant. 2006. Cognitive-Behavioral, Solutionfocused Life Coaching: Enhancing Goal Striving, Well-Being, And Hope. **The Journal of Positive Psychology: Dedicated to Furthering Research and Promoting Good Practice**. c.1 s.3: 142-149.
- Güngör, Abdi. 2019. Investigating the Relationship Between Social Support and School Burnout in Turkish Middle School Students: The Mediating Role of Hope. **School Psychology International**. c.40 s.6: 581-597.
- Guo, Yu, Yanjun Guan, Xuhua Yang, Jingwen Xu, Xiang Zhou, Zhuolin She, Peng Jiang, Yang Wang, Jingzhou Pan, Yufan Deng, Ziyue Pan, Mengyao Fu. 2014. Career Adaptability, Calling and the Professional Competence of Social Work Students in China: A Career Construction Perspective. **Journal of Vocational Behavior**. c.85 s.3: 394-402.
- Gustafsson, Henrik, Peter Hassmén, Leslie Podlog. 2010. Exploring the Relationship Between Hope and Burnout in Competitive Sport. **Journal of Sports Sciences** c.28 s.14: 1495-1504.
- Gustafsson, Henrik, Therése Skoog, Leslie Podlog, Carolina Lundqvist, Stefan Wagnsson. 2013. Hope and athlete burnout: Stress and affect as mediators. **Psychology of Sport and Exercise**.c.14. s.5:640-649.
- Gül, Hasan, Azamat Maksüdünov , Adilya Yamaltdinova , Muratali Abdildaev. 2019. Öğrencilerin Demografik Özelliklerinin Kariyer Uyumluluğu ve İyimserliği ile İlişkisi: Kırgızistan Örneği. **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**. c.21. s.36: 34-46.
- Gül, Necmettin. 2021. Mavi Yakalı ve Beyaz Yakalı Çalışanların Tükenmişlik ile Öfke Yönetimleri İlişkisi. **Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c.14 s.1: 58-66.
- Güleç, Sezen, Seyit Karaburçak, Volkan Tatar, Cengiz Akalan. 2020. Özel Yetenekli Lise Öğrencilerinin Pozitif Kariyer Planlama Tutumlarının İncelenmesi Ve Normal Gelişim Gösteren Popülasyon İle Karşılaştırılması. **The Journal of Social Science**. c.4 s.7: 318-327.

- Gündoğdu, Gül Başak. 2013. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: Mersin İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Gündüz, Bülent, Burhan Çapri, Zafer Gökçekan. 2012. Üniversite Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.19: 38-55.
- Gündüz, Bülent. 2005. İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik. **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.1 s.1: 152-166.
- Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson. 2010. **Multivariate Data Analysis**. 7. bs. New Jersey: Pearson Educational International.
- Hakanen, Jari J., Wilmar B. Schaufeli, Kirsi Ahola. 2008. The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. **Work & Stress**. c.22 s.3: 224-241.
- Harlow, Alicia J., Sharon L. Bowman. 2016. Examining the Career Decision Self-Efficacy and Career Maturity of Community College and First-Generation Students. **Journal of Career Development**. c.43 s.6: 512-525.
- Harmankaya, Süleyman Hilmi. 2018. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygısı ve Umut Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Harry, Nisha, Melinde Coetzee. 2013. Sense of Coherence, Career Adaptability and Burnout of Early-Career Black Staff in the Call Centre Environment. **SA Journal of Industrial Psychology**. c.39 s.2: 1-10.
- Hartmann, Florian G., Jörg-Henrik Heine, Bernhard Ertl. 2021. Concepts and Coefficients Based on John L. Holland's Theory of Vocational Choice—Examining the R Package holland. **Psych**. c.3 s.4: 728-750.
- Hartung, Paul J., Erik J. Porfeli, Fred W. Vondracek. 2008. Career Adaptability in Childhood. **The Career Development Quarterly**. c.57 s.1: 63-74.
- Hartung, Paul J., Nicole J. Borges. 2005. Toward Integrated Career Assessment: Using Story to Appraise Career Dispositions and Adaptability. **Journal of Career Assessment**. c.13 s.4: 439-451.
- Hellman, Chan M., Megan K. Pittman, Ricky T. Munoz. 2013. The First Twenty Years of the Will and the Ways: An Examination of Score Reliability Distribution on Snyder's Dispositional Hope Scale. **Journal of Happiness Studies**. c.14 s.3: 723-729.
- Herman, Keith, Jal'et Hickmon-Rosa, Wendy M. Reinke. 2018. Empirically Derived Profiles of Teacher Stress, Burnout, Self-Efficacy, and Coping and

Associated Student Outcomes. **Journal of Positive Behavior Interventions**. c.20 s.2: 90–100.

Herr, Edwin L., Thomas E. Enderlein. 1976. Vocational Maturity: The Effects of School, Grade, Curriculum and Sex. **Journal of Vocational Behavior**. c.8 s.2: 227-238.

Hirschi, Andreas, Marc Abessolo, Ariane Froidevaux. 2015. Hope as a resource for career exploration: Examining incremental and cross-lagged effects. **Journal of Vocational Behavior**. c. 86: 38-47.

Hirschi, Andreas. 2009. Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors and Effect on Sense of Power and Life Satisfaction. **Journal of Vocational Behavior**. c.74 s.2: 145-155.

Hodlin, Steven. 2017. A Phenomenological Study of Executive's Perspectives of Hope Theory in Executive Coaching. Doktora Tezi. Walden University Department of Management, Minneapolis.

Holland, John L. 1997. **Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments**. 3. bs. Odessa: Psychological Assessment Resources.

_____. 1996. Exploring Careers With a Typology: What We Have Learned and Some New Directions. **American Psychologist**. c.51 s.4: 397–406.

Hou, Zhi-Jin, Shirley Alvin Leung, Xixi Li, Xu Li, Hui Xu. 2012. Career adaptabilities scale—China form: Construction and initial validation. **Journal of Vocational Behavior**. c.80 s.3: 686-691.

Ivancevich, John M. 2010. **Human Resource Management**. 11. bs. New York: McGraw-Hill/Irwin.

Jawlik, Andrew A. 2016. **Statistics From a to z: Confusing Concepts Clarified**. 1. bs. New York: John Wiley & Sons.

Juntunen, Cindy L., Kara Brita Wettersten. 2006. Work Hope: Development and Initial Validation of a Measure. **Journal of Counseling Psychology**. c.53 s.1: 94-106.

Kaçmaz, Nazmiye. 2011. Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. **Journal of Istanbul Faculty of Medicine**. c.68 s.1: 29-32.

Kafele, Baruti K. 2019. Avoiding School Leadership Burnout. **Education Digest**. c.84 s.7: 4–9.

Kahraman, Sezen. 2019. Devlet ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Kahya, Vasfi, Esin Ceylan. 2018. A Research On The Relationship Between The Section of University Students And Career Adaptability. **PressAcademia Procedia**. c.7: 217-222.
- Kalafat, Temel. 2018. Components On Career Adaptation and Career Optimism. **The International Journal of Human and Behavioral Science**. c.4 s.2: 32–42.
- _____. 2019. Psychological Resilience And Self Esteem-Related Components on Career Adaptation and Career Optimism. **The International Journal of Human and Behavioral Science**. c.4 s.2: 31-41.
- Kalaycıoğlu, Esat. 2018. Kariyer Uyum Yeteneğinin Çalışanların İş Performansına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın.
- Kamaşak, Rıfat, Füsun Bulutlar. 2010. Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**. c.2. s.2: 119-126.
- Kara, Ahmet. 2016. Kariyer Uyumluluğu Programının RPD Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. ESOGÜ, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karabekiroğlu, Cansu. 2021. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmen-Öğrenci İlişki Düzeyleri İle Kariyer Uyumlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karacan Özdemir, Nurten. 2016. The Factors Contribute to Career Adaptability of High School Students. Doktora Tezi. Orta doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karahan, Şükriye, Gülden Uyanık Balat. 2011. Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz-Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.29 s.29: 1-14.
- Karimi Ghartemani, Malihe, Mohamadreza Abedi, Parisa Nilforoshan. 2021. Comparing the Effects of Vocational Personality and Career Construction Counseling on Children's Career Adaptability from the Life Design Perspective. **Quarterly of Applied Psychology**. c.15 s.4: 131-155.
- Kennedy, Toshua W. 2015. Defining Hope Among HIV-Positive African American Females. **Journal of Christian Nursing**. c.32 s.3: 156-161.
- Kenny, Maureen E., Lynn Y. Walsh-Blair, David L. Blustein, Janine Bempechat, Joanne Seltzer. 2010. Achievement Motivation Among Urban Adolescents: Work Hope, Autonomy Support, and Achievement-Related Beliefs. **Journal of Vocational Behavior**. c.77 s.2: 205–212.

- King, Suzanne. 1989. Sex differences in a causal model of career maturity. **Journal of Counseling & Development**. c.68 s.2: 208-215.
- Koca, Ayşe İpek. 2010. Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma. **Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c. 14. s. 1: 56-70.
- Koç, Mehmet Hilmi, Tuncer Fidan. 2022. The Comparison of the Adaptation of Public and Private School Teachers to Distance Education during the COVID19 Pandemic. **International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences**. c.11 s.1: 27-53.
- Koen, Jessie, Ute-Christine Klehe, Annelies E.M. Van Vianen, Jelena Zikic, Aukje Nauta. 2010. Job-Search Strategies and Reemployment Quality: The Impact of Career Adaptability. **Journal of Vocational Behavior**. c.77 s.1: 126-139.
- Konuk, Murat. 2020. Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeline Dayalı Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Umut ve Kariyer Geleceği Düzeylerine Etkisi. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Korkmaz, Ozan, Fulya Cenkseven Önder. 2019. Yaşam Amaçları ile Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişki: Umudun Aracılık Rolünün İncelenmesi. **Eğitim ve Bilim**. c. 44. s. 200: 59-76.
- Kumarakulasingam, Tawnya Marie. 2002. Relationships Between Classroom Management, Teacher Stress, Teacher Burnout, and Teachers' Levels Of Hope. Doktora Tezi. Graduate School of the University of Kansas Department of Psychology, Kansas.
- Kutlu, Mustafa. 2012. An analysis of Vocational Maturity Levels of Anatolian and General High School Students in Terms of Some Variables. **Inonu University Journal of the Faculty of Education**. c. 13. s.1: 23-41.
- Kutsal, Dilşad, Filiz Bilge. 2012. Lise Öğrencilerinin Tükenmişlik Ve Sosyal Destek Düzeyleri. **Eğitim ve Bilim**. c.37 s.164: 283-297.
- Latpate, Raosaheb, Jayant Kshirsagar, Vinod Kumar Gupta, Girish Chandra. **Advanced Sampling Methods**. Singapore: Springer, 2021, <https://link-springer-com.eaccess.ub.tum.de/content/pdf/10.1007%2F978-981-16-0622-9.pdf> [08.04.2022].
- Lee, In Heok. 2018. The Link Between Socioeconomic Status and Career Adaptability Among Korean Adolescents: The Mediating Role of Parental Career-Related Support. **Career and Technical Education Research**. c.43 s.1: 57-75.
- Leung, S. Alvin. "The Big Five Career Theories". **International Handbook of Career Guidance**. ed. James A. Athanasou, Raoul Van Esbroeck. Dordrecht: Springer, 2008: 115-132.

- Li, Jian-Bin, Iris Tuen Yung Leung, Zhouxing Li. 2021. The pathways from self-control at school to performance at work among novice kindergarten teachers: The mediation of work engagement and work stress. **Children and youth services review**. c.121, s.105881: 1-10
- Locke, Edwin A., Gary P. Latham. 2002. Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. **American Psychologist**. c.57 s.9: 705-717.
- Lopez, Shane J. **Making Hope Happen: Create The Future You Want For Yourself And Others**. New York: Atrium Books., 2013, https://books.google.de/books?id=2nuJPqVuaDAC&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false [10.04.2022]
- Lopez, Shane J., R. Keith Floyd, Jon C. Ulven, C.R.Snyder. "Hope Therapy: Helping Clients Build a House of Hope". **Handbook of Hope: Theory, Measures, & Applications**. ed. Charles Richard Snyder. San Diego: Academic Press, 2000: 89-122.
- Lukman, Suci Mutia, Afdal Afdal, A. Muri Yusuf. 2021. Analysis of Student Career Maturity Using Holland's Theory. **SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling**. c.6 s.2: 73-80.
- Luthans, Fred, Susan M. Jensen. 2002. Hope: A New Positive Strength For Human Resource Development. **Human Resource Development Review**. c.1 s.3: 304-322.
- Mahmood, Sairan Mohammed Rashid, Ramazan Sak. 2019. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Kastamonu Eğitim Dergisi**. c.27 s.5: 2243-2259.
- Manzano-García, Guadalupe, Juan-Carlos Ayala-Calvo. 2013. New Perspectives: Towards an Integration of the Concept "Burnout" and its Explanatory Models. **Anales de Psicología**. c.29 s.3: 800-809.
- Marques, Susana C., Shane J. Lopez, Anne Marie Fontaine, Susana Coimbra, Joanna Mitchell. 2015. How Much Hope Is Enough? Levels of Hope and Students' Psychological and School Functioning. **Psychology in the Schools**, c.52 s.4: 325-334.
- Maslach, Chirstina, Michael P. Leiter. 1997. **The Truth About Burnout**. 1. bs. San Francisco: JosseyBass.
- Maslach, Chirstina, Susan E. Jackson, Michael P. Leiter. 1996. **Maslach Burnout Inventory Manual**. 3. bs. Mountain View: CPP.
- Maslach, Chirstina, Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter. 2001. Job Burnout. **Annual Review of Psychology**, c.52 s.1: 397–422.

- Maslach, Christina. "Job stress and burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon". **Job Stress and Burnout**. ed. Whiton Stewart Paine. Beverly Hills: Sage Publications, 1982: 29-40.
- Mat Roni, Saiyidi, Hadrian Geri Djajadikerta. **Data Analysis with SPSS for Survey based Research**. Singapore: Springer, 2021, https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-16-0193-4_2 [26.12.2021].
- Mat Roni, Saiyidi, Margaret Kristin Merga, Julia Elizabeth Morris. **Conducting Quantitative Research in Education**. Singapore: Springer, 2020, <https://link.springer.com/book/10.1007/978-981-13-9132-3> [08.04.2022].
- McLennan, Brad, Peter McIlveen, Harsha N. Perera. 2017. Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. **Teaching and Teacher Education**. c.63 :176-185.
- MEB. 2014. Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140726-4.htm> [17.09.2021].
- Merkaš, Marina, Andreja Brajša-Žganec. 2011. Children With Different Levels of Hope: Are There Differences in Their Self-Esteem, Life Satisfaction, Social Support, and Family Cohesion? **Child Indicators Research**. c.4 s.3: 499-514.
- Molero Jurado, María del Mar, María del Carmen Pérez-Fuentes, Leonarda Atria, Nieves Fátima Oropesa Ruiz, José Jesús Gázquez Linares. 2019. Burnout, Perceived Efficacy, And Job Satisfaction: Perception of The Educational Context in High School Teachers. **Biomed Research International**. c.2019:1-10.
- Naeeri, Salem, Saptarshi Mandal, Ziho Kang. 2019. Analyzing Pilots' Fatigue for Prolonged Flight Missions: Multimodal Analysis Approach Using Vigilance Test And Eye Tracking. **Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting**. c.63. s.1: 111-115.
- Niles, Spencer G., Hyung Joon Yoon, Elif Balın, Norman E. Amundson. 2010. Using a Hopecentered Model of Career Development in Challenging Times. **Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal**. c.4 s.34: 101-108.
- Ningsih, Mirna Purnama, Sugeng Rifqi Mubaroq, Lia Shafira Arlianty, Meiry Akmara Dhina. 2021. How to Design of Digital Personality and Vocational Interest Test?. In IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. **IOP Publishing**. c.1098 s.3: 1-6.
- Ogan İtmeç, Hale. 2008. Profesyonel Kimliğe İlişkin Bir Kariyer Öyküsü: Eğitimi Refet Angın. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Ohme, Melanie, Hannes Zacher. 2015. Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. **Journal of Vocational Behavior**. c.87: 161–170.
- Ozel, Engin, Umit Hacıoglu. 2021. Examining the Relationship Between Burnout and Job Satisfaction of Flight Crew: An Analysis on the Critical Fatigue Risk Factors in the Aviation Industry. **International Journal of Business Ecosystem & Strategy**. c.3. s.1:2687-2293
- Ören, Nihal, Hayriye Türkoğlu. 2006. Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik. **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c.16: 1-10.
- Özkul, Ramazan, Melike Cömert. 2018. Ortaokul Öğretmenlerinde Yaşam Doyum Düzeyi. **Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 20. s. 3: 707-724.
- Pajic, Sofija, Magdalena Ulceluse, Gábor Kismihók, Stefan T. Mol, Deanne N. Den Hartog. 2018. Antecedents of Job Search Self-Efficacy of Syrian Refugees in Greece and the Netherlands. **Journal of Vocational Behavior**. c.105: 159-172.
- Peng, Jiayi, Yea He, Jina Deng, Lulu Zheng, Yia Chang, Xianqiang Liu. 2019. Emotional labor strategies and job burnout in preschool teachers: Psychological capital as a mediator and moderator. **Work**. c.63 s.3: 335-345.
- Perlman, Baron, E. Alan Hartman. 1982. Burnout: Summary and Future Research. **Human Relations**. c.35 s.4: 283-305.
- Perry, Nancy, Zark VanZandt. 2006. **Exploring Future Options: A Career Development Curriculum For Middle School Students**. New York: IDEA PRESS, 2006.
- Peterson, Suzanne J., Kristin Byron. 2008. Exploring The Role of Hope in Job Performance: Results From Four Studies. **Journal of Organizational Behavior**. c.29 s.6: 785-803.
- Peterson, Suzanne, Megan Gerhardt, Joseph Rode. 2006. Hope, Learning Goals, and Task Performance. **Personality and Individual Differences**. c.40 s.6: 1099-1109.
- Pierce, C. Mark B., Geoffrey N. Molloy. 1990. Psychological And Biographical Differences Between Secondary School Teachers Experiencing High And Low Levels of Burnout. **British Journal of Educational Psychology**. c.60 s.1: 37-51.
- Pines, Ayala Malach, Elliot Aronson. 1988. **Career Burnout: Causes and Cures**. New York: The Free Press.
- Pines, Ayala Malach. 1996. **Couple Burnout**. New York: Routledge.

- _____. 2002. Teacher Burnout: A Psychodynamic Existential Perspective. **Teachers and Teaching: Theory and Practice**. c.8 s.2: 121-140.
- Pişkin, Metin. 2017. Mark L. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı. **Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi**. c.1 s.5: 5-12.
- Ramandeep, Kaur, Patheja Surjit Kaur, Bajwa Amandeep Kaur. 2021. Analysis of A Conceptual Framework of John Holland's Theory of Career Satisfaction. **Medico-Legal Update**. c.21 s.3: 13-18.
- Rand, Kevin L., Jennifer S. Cheavens. "Hope theory". **Oxford Handbook of Positive Psychology**. ed. Shane J. Lopez, Charles Richard Snyder. New York: Oxford University Press, 2009: 323-333.
- Rand, Kevin L., Mackenzie L. Shanahan, Ian C. Fischer, Sarah K. Fortney. (2020). Hope and optimism as predictors of academic performance and subjective well-being in college students. **Learning and Individual differences**, c. 40 s.6: 1099-1109.
- Razali, Nornadiah Mohd, Yap Bee Wah. 2011. Power Comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling Tests. **Journal of Statistical Modeling And Analytics**. c.2. s.1: 21-33.
- Rivera, Manuel, Valeriya Shapoval, Marcos Medeiros. 2021. The Relationship Between Career Adaptability, Hope, Resilience, and Life Satisfaction for Hospitality Students in Times of Covid-19. **Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education**. c.29: 1-13.
- Rossier, Jérôme, Maria Cristina Ginevra, Grégoire Bollmann, Laura Nota. The importance of career adaptability, career resilience, and employability in designing a successful life. **Psychology of career adaptability, employability and resilience**. (Springer, Cham, 2017) :65-82
- Rottinghaus, Patrick J., Susan X. Day, Fred H. Borgen. 2005. The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. **Journal of Career Assessment**. c.13 s.1: 3-24.
- Sadeghi, Karim, Sima Khezrlou. 2014. Burnout Among English Language Teachers in Iran: Do Socio-Demographic Characteristics Matter? **Procedia-Social and Behavioral Sciences**. c.98: 1590-1598.
- Santilli, Sara, Jenny Marcionetti, Shekina Rochat, Jerome Rossier, Laura Nota. 2017. Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. **Journal of Career Development**. c.44 s.1: 62-76.
- Santoro, Doris A. 2018. Is it Burnout? Or Demoralization? Demoralization Happens When Educators Face Persistent Challenges to Their Professional Values. **Educational Leadership**. c.75 s.9: 10-15.

- Sapsağlam, Özkan, Rıdvan Karabulut, İpek Ekici. 2021. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Kariyer Uyumlulukları Ve Çocuklar İçin Kullandıkları Mutluluk Artırıcı Stratejiler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi**. c.5 s.1: 209-227.
- Sarıçam, Hakan, İsmail Çelik, Lütfiye Coşkun. 2015. The Relationship Between Emotional Intelligence, Hope and Life Satisfaction in Preschool Preserves Teacher. **The International Journal of Research in Teacher Education**. c.6 s.1: 1-9.
- Savickas, Mark L. “The theory and practice of career construction”. **Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work**. ed. Steven D. Brown, Robert W. Lent. Hoboken: John Wiley & Sons Inc, 2005: 42-70.
- _____. 1997. Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. **The Career Development Quarterly**. c.45 s.3: 247-259.
- Savickas, Mark L., Laura Nota, Jerome Rossier, Jean-Pierre Dauwalder, Maria Eduarda Duarte, Jean Guichard, Salvatore Soresi, Raoul Van Esbroeck, Annelies E.M. van Vianeng. 2009. Life Designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st Century. **Journal of Vocational Behavior**. c.75 s.3: 239-250.
- Sayıl, Işık, Seda Haran, Şenay Ölmez, Halise Devrimci Özgüven. 1997. Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri. **Kriz Dergisi**. c.5 s.2: 71-77.
- Schaufeli, Wilmar, Dirk Enzmann. **The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis**. Boca Raton: Taylor and Francis, 1998, https://www.researchgate.net/publication/257397570_The_Burnout_Companion_to_Study_and_Practice_A_Critical_Analysis [11.04.2022].
- Sebbat, Saied, Seid Mojataba Mahmoudzadeh, Mostafa Ashena, Samira Parsa. 2015. Positive Psychological Capital: The Role of Islamic Work Ethics in Tehran Public Organizations. **Iranian Journal of Management Studies**. c.8 s.4: 545-566.
- Seçer, Barış., Mert Okan Yazıcı. 2018. Üniversite Öğrencilerinde İş Umudu ve Tükenmişlik İlişkisi. **Çalışma İlişkileri Dergisi**. c.9 s.2: 48-60.
- Sezgin, Feridun, Onur Erdogan. 2015. Academic Optimism, Hope and Zest For Work as Predictors of Teacher Self-Efficacy and Perceived Success. **Educational Sciences: Theory and Practice**. c.15 s.1: 7-19.
- Shabeer, Sobia, Nadia Nasir, Sobia Nasir, Tehreem Fatima, Yasir Aftab Farooqi, Sumaria Rehman, Chaudhry Abdul Rehman. 2021. Moving up Without Moving Forward! Managing Career Plateau in COVID-19: a Dual Serial Mediations. **Management Research Review**. c.45 s.4: 470-485.

- Shivley, Jacob. 2019. Interrogating Hope Theory. **Preprints 2019**. c.2019030214 s.1: 1-16.
- Simmons, Bret L., Janaki Gooty , Debra L. Nelson, Laura M. Little. 2009. Secure Attachment: Implications For Hope, Trust, Burnout, and Performance. **Journal of Organizational Behavior**. c.30 s.2: 233-247.
- Siu, Oi-ling, Sheryl L. Chow, David R. Phillips and Lin Lin. "An Exploratory Study Of Resilience Among Hong Kong Employees: Ways To Happiness". **Happiness and Public Policy: Theory, Case Studies and Implications**. ed. Yew-Kwang, NgLok Sang Ho. New York: Palgrave Macmillan, 2006: 209-220.
- Smith, Mark. F. **Research Methods in Sport**. Padstow: Learning Matters Ltd., 2010. <https://web-s-ebscohost-com.eaccess.ub.tum.de/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzQxMTc2NV9fQU41?sid=4ef59fcd-f0d4-4dd7-9d62-848a45bf9b77@redis&vid=1&format=EB&rid=1> [08.02.2022].
- Snyder, Charles Richard, Cheri Harris, John R. Anderson, Sharon A. Holleran, Lori M. Irving, Sandra X Sigmon, Lauren \bshinobu, June Gibb, Charyle Langelles, Pat Harney.1991.The Will and The Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope. **Journal of Personality and Social Psychology**. c.60 s.4: 570-585.
- Snyder, Charles Richard, Hal S. Shorey, Jennifer Cheavens, Kimberley Mann Pulvers, Adams, V. H. III., & Wiklund, C. 2002. Hope and Academic Success in College. **Journal of Educational Psychology**. c.94 s.4: 820-826.
- Snyder, Charles Richard, Lori M. Irving, John R. Anderson. 1991. Hope and health. **Handbook of Social And Clinical Psychology: The Health Perspective**. c.162: 285-305.
- Snyder, Charles Richard, Julia D. Taylor. "Hope As A Common Factor Across Psychotherapy Approaches: A Lesson From The Dodo's Verdict". **Handbook of Hope Theory, Measures, and Applications**. ed. Charles Richard Snyder. San Diego: Academic Press, 2000: 89-122.
- Snyder, Charles Richard, Lorie A. Ritschel, Kevin L. Rand, Carla J. Berg. 2006. Balancing Psychological Assessments: Including Strengths and Hope in Client Reports. **Journal of Clinical Psychology**. c.62 s.1: 33-46.
- Snyder, Charles Richard, Scott T. Michael, Jennifer S. Cheavens. "Hope As a Psychotherapeutic Foundation of Common Factors, Placebos, And Expectancies". **The Heart And Soul Of Change: What Works In Therapy**. ed. Mark A. Hubble, Barry L. Duncan, Scott D. Miller. Washington: American Psychological Association, 1999: 179-200.
- Snyder, Charles Richard. 1994. **The Psychology of Hope: You Can Get There From Here**. 2. bs. New York: Free Press.

- _____. 2002. Hope Theory: Rainbows in the Mind. **Psychological Inquiry**. c.13 s.4: 249-275.
- _____. 2005. Teaching: The lessons of Hope. **Journal of Social and Clinical Psychology**. c.24 s.1: 72-84.
- _____. **Handbook of Hope**. San Diego: Academic Press, 2000. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/B9780126540505500257?token=6B23BEFAECF8C33F9DF5726C566013159D7A43751579C27C1D4EBDB2FC12046A175E66FA934C883748E823F2046F0D84&originRegion=eu-west-1&originCreation=20220410113412> [10.04.2022].
- Soresi, Salvatore, Laura Nota, Lea Ferrari. 2012. Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric Properties and Relationships to Breadth of Interests, Quality of Life, and Perceived Barriers. **Journal of Vocational Behavior**. c.80 s.3: 705-711.
- Stanley, Shannon Hall. 2011. Teacher Hope: Defying the Odds of Poverty in Public Schools. Doktora Tezi. The University of Alabama Department of Educational Leadership, Policy and Technology Studies, Alabama.
- Strauss, Karoline, Karen Niven, Charlotte R. McClelland, Bernard K. T. Cheung. 2015. Hope and Optimism in the Face of Change: Contributions to Task Adaptivity. **Journal of Business and Psychology**. c.30 s.4: 733-745.
- Super, Donald E., Douglas Hall. 1978. Career Development: Exploration And Planning. **Annual Review Of Psychology**. c.29 s.1: 333-372.
- Super, Donald E., Edward G. Knasel. 1981. Career Development in Adulthood: Some Theoretical Problems and a Possible Solution. **British Journal of Guidance and Counselling**. c.9 s.2: 194-201.
- Super, Donald. E. 1980. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. **Journal of Vocational Behavior**. c.16 s.3: 282-298.
- Şahin, Arzu. 2007. Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretimde Yönelme Yönergesi'nin Uygulandığı Düşük Sosyo-Ekonomik Seviyeden Gelen 8. Sınıf Öğrencilerinin Meslekî Olgunluk Düzeyleri ve Ortaöğretim Okul Tercihleri. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, Gönül. 2020. Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Atılganlıkları Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Aracı Rolü. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şahin, Mustafa, Betül Aydın, Serkan Volkan Sarı, Sezen Kaya, Havva Pala. 2012. Öznel İyi Oluşu Açıklamada Umut ve Yaşamda Anlamların Rolü. **Kastamonu Eğitim Dergisi**. c.20 s.3: 827-836.
- Şener, Feyza. 2010. Kariyer Planlamada Kariyer Değerlerinin Önemi ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Tarhan, Sinem, Hasan Bacanlı. 2015. Sürekli Umut Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. **The Journal of Happiness & Well-Being**. c.3 s.1: 1-14.
- TDK. 2019. Güncel Türkçe Sözlük- "Kariyer". <https://sozluk.gov.tr/> [27.02.2022].
- _____. 2019. Güncel Türkçe Sözlük- "Umut". <https://sozluk.gov.tr/> [09.04.2022].
- _____. 2019. Güncel Türkçe Sözlük -"Kariyer". <https://sozluk.gov.tr/>[12.10.2020].
- Toker, Sharon, Samuel Melamed, Shlomo Berliner, David Zeltser, Itzhak Shapira. 2012. Burnout and Risk of Coronary Heart Disease: a Prospective Study of 8838 Employees. **Psychosomatic Medicine**. c.74. s.8: 840-847.
- Tolentino, Laramie R., Patrick Raymund James M. Garcia, Simon Loyd D. Restubog, Prashant Bordia, Robert L. Tang. 2013. Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. **Journal of Vocational Behavior**. c.83 s.3: 410-418.
- Tucker, Gail. 2009. High-Stakes Testing and Teacher Burnout in Public High School Teachers. Doktora Tezi. Walden University Department of Education, Minneapolis.
- Türkmen, Selçuk. 2021. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Kariyer Uyumluluğu, Mutluluk Düzeyleri Ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Usinger, Janet, Marilyn Smith. 2010. Career Development in the Context of Self-construction During Adolescence. **Journal of Vocational Behavior**. c.76 s.3: 580- 591.
- Uzun Özer, Bilge, Esin Tezer. 2008. Umut ve Olumlu-Olumsuz Duygular Arasındaki İlişkiler. **Buca Faculty of Education Journal**. c.23: 81-86.
- Ürün, A. Ercan. 2010. Lise Öğrencilerinin Kendine Saygı Düzeyleri ile Mesleki Olgunlukları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Vetter, Monica Hagan, Matthew K. Vetter, Jeffrey Fowler. 2018. Resilience, hope and flourishing are inversely associated with burnout among members of the Society for Gynecologic Oncology. **Gynecologic Oncology Reports**. c.25: 52-55.
- Vicente de Vera García, M. Inmaculada, M. Inés Gabari Gambarte. 2019. Relationships Between the Dimensions of Resilience and Burnout in Primary School Teachers. **International Electronic Journal of Elementary Education**. c.12 s.2: 189–196.
- Watson, Roger. 2015. Quantitative research. **Nursing Standard**. c.29 s.31: 44-48.

- Wentworth, G. Ira. 2019. Examining the Relationship between Professional Learning Communities and Teacher Hope. Doktora Tezi. Concordia University Faculty of Education, Chicago.
- Wilkins, Kerrie G., Sara Santilli, Lea Ferrari, Laura Nota, Terence J.G. Tracey, Salvatore Soresi. 2014. The Relationship Among Positive Emotional Dispositions, Career Adaptability, and Satisfaction in Italian High School Students. **Journal of Vocational Behavior**. c.85 s.3: 329-338.
- Winslow, Paul. 2020. Exploring Teacher Attrition Among Lateral Entry Novice Teachers: A Mixed Methods Investigation. Doktora Tezi. Northcentral University School of Education, Scottsdale.
- Yayla, Ayşe, Feride Bacanlı. 2011. An Examination of the Relationships Between Career Development and Decision Making Styles of 8th Grade Students. **Elementary Education Online**. c.10 s.3: 1148-1159.
- Yeşilyaprak, Binnur. 2012. The Paradigm Shift of Vocational Guidance and Career Counseling and Its Implications for Turkey: An Evaluation from Past to Future. **Educational Sciences: Theory and Practice**. c.12 s.1: 111-118.
- _____. 2021. **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya**. 13.bs. Ankara: Pegem Akademi.
- Yıldırım, Nail, Selami Öner. 2016. Etkili/Başarılı Sınıf Öğretmenleri Üzerine Nitel Bir Analiz. **Journal of Kirsehir Education Faculty**. c.17 s.3: 135-155.
- Yıldız, Ebru. 2012. Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c.1 s.33: 37-61.
- Zacher, Hannes. 2014. Individual difference predictors of change in career adaptability over time. **Journal of Vocational Behavior**. c.84 s.2: 188-198.
- Zhao, Fangfang, Ping Li, Siyuan Chen, Yijun Hao, Jinliang Qin. 2022. Career Exploration and Career Decision Self-efficacy in Northwest Chinese Preservice Kindergarten Teachers: The Mediating Role of Work Volition and Career Adaptability. **Frontiers in Psychology**. c.12 s.1: 1-11.
- Zheng, Lifen, Haoran Meng, Shaofan Wang, Yue Liang, Miss. Ruihong Nie, Lianjiang Jiang, Beilei Li, Hongjian Cao, Nan Zhou. 2022. Adolescents' Family Socioeconomic Status, Teacher-Student Interactions, and Career Ambivalence/Adaptability: A Three-Wave Longitudinal Study. **Journal of Career Development**. c.0 s.08948453221100549:1-20.
- Zihni, Ezgi. 2015. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Empati Kurma Becerileri, Umut Düzeyleri ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

Ek 1. Katılımcı Onam Formu

Sayın Katılımcımız,

Katılacağınız bu çalışma, “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Kariyer Uyumlulukları ile Umut ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adıyla, yüksek lisans tezi kapsamında yapılan bir araştırmadır.

Araştırmanın Hedefi: Bu araştırmanın hedefi okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları ile umut ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Araştırmanın Nedeni: ☐ Bilimsel araştırma ☒ Tez çalışması

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz.

Saygılarımızla,

Araştırmacı : Hilal Çalışır

İletişim Bilgileri :

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

Tarih:

...../...../.....

Katılımcı Adı-Soyadı:

İmza :

Ek 2. Demografik Bilgi Formu

Aşağıdaki bilgilerde size uygun yerleri x işareti ile işaretleyiniz.

Yaş			
Cinsiyet	☐ Kadın	☐ Erkek	
Medeni Durum	☐ Bekar	☐ Evli	☐ Dul
Eğitim Düzeyi	☐ Lise	☐ Ön Lisans	☐ Lisans
Ekonomik düzey	☐ Düşük	☐ Orta	☐ Yüksek
Mesleğini-Bölümünü Sevme Durumu	☐ Düşük	☐ Orta	☐ Yüksek
Meslek Tercihi	☐ Kendim Tercih Ettim	☐ Başkasının Yönlendirmesiyle Tercih Ettim	
İş Deneyimi	☐ 0-5 Yıl	☐ 6-10 Yıl	☐ 11 Yıl ve Üzeri
Görev Yapılan Kurum Statüsü	☐ Resmi	☐ Özel	
Görev Yapılan Kurum Türü	☐ Anasınıfı	☐ Anaokulu	☐ Uygulama Anaokulu

Ek 3. MEB Uygulama İzni



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E.59090411-44-17998287
Konu : Anket Araştırma İzni

14.12.2020

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : a) 02.12.2020 tarihli ve 2012020056 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 11.12.2020 tarihli ve 17960162 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Hilal ÇALIŞIR'ın "**Okul Öncesi Öğretmenlerinin Kariyer Uyumlulukları İle Umut ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" konulu araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Levent ÖZİL
İl Millî Eğitim Müdürü a.
Müdür Yardımcısı

Ek:
1- Valilik Onayı
2- Ölçekler



Es: İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü - Strateji Geliştirme Şb.Md.
birdirek Mh.İmran Öktem Cd. No:1 Sultanahmet-Fatih/İstanbul
Elektronik Ağ: istanbul.meb.gov.tr
E-posta: ist.sgb34@gmail.com

Bilgi için: Aykut ÇELİK

Tel: 0 (212) 384 36 32
Faks: 0 () _ _ _ _

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 5c48-3480-3a6e-8060-65c5 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E.59090411-20-17960162
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

11/12/2020

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Yıldız Teknik Üniversitesi'nin 02.12.2020 tarihli ve 2012020056 sayılı yazısı.
b) Bakanlığımızın 21.01.2020 tarih ve 1563890/ 2020/2 No'lu genelgesi
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 08.12.2020 tarihli tutanağı.
d) Bakanlığımız Ortaöğretim Genel Müdürlüğünün 19.11.2020 tarihli ve 16964289 sayılı yazısı.

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Hilal ÇALIŞIR 'ın "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Kariyer Uyumlulukları İle Umut ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tezine dair araştırma çalışmasını ilimiz genelinde yer alan tüm anaokullara görevli öğretmenlere yönelik; sürekli umut ölçeği, tükenmişlik ölçeği kısa formu ve kariyer uyumluluğu ölçeği uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Bakanlığımızın ilgi (d) yazısında 04.01.2021 tarihine kadar uzaktan eğitime devam edileceği belirtilmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi yüz yüze eğitime geçilmesine müteakiben, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarınıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılması koşullarıyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde araştırma sonuç raporu hakkında Müdürlüğümüz istememanket@meb.gov.tr adresine mail yoluyla bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
11/12/2020
Dr. Hasan Hüseyin CAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1- Genelge.
2- Komisyon Tutanağı.



es: İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü - Strateji Geliştirme Şb.Md.
birdirek Mh.İmran Öktem Cd.No:1 Sultanahmet-Fatih/İstanbul
ktronik Ağ: istanbul.meb.gov.tr
ysta: ist.sgb34@gmail.com

Bilgi için: Aykut ÇELİK

Tel: 0 (212) 384 36 32

Faks: 0 () _ _ _ _

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden C626-9975-36a4-b016-206e kodu ile teyit edilebilir.

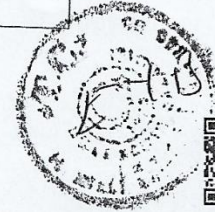
Ek 4. Sürekli Umut Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu, Kariyer Uyumluluğu Ölçeği

Evrak Tarih ve Sayısı :04.12.2020 - E.2012020056 Yazının Ekidir

Ekler

1. SÜREKLİ UMUT ÖLÇEĞİ TÜRKÇE FORMU

	Kesinlikle yanlış (1)	Çoğunlukla yanlış (2)	Orduka yanlış (3)	Biraz yanlış (4)	Biraz doğru (5)	Orduka doğru (6)	Çoğunlukla doğru (7)	Kesinlikle doğru (8)
1. Sıkıntılı bir durumdan kurtulmak için pek çok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6	7	8
2. Enerjik bir biçimde amaçlarıma ulaşmaya çalışırım.	1	2	3	4	5	6	7	8
3. Çoğu zaman kendimi yorgun hissedirim.*	1	2	3	4	5	6	7	8
4. Bir problemin birçok çözüm yolu vardır.	1	2	3	4	5	6	7	8
5. Tartışmalarda kolayca yenik düşerim.*	1	2	3	4	5	6	7	8
6. Hayatta önem verdiğim şeylere ulaşmak için pek çok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6	7	8
7. Sağlığım için endişelenirim.*	1	2	3	4	5	6	7	8
8. Başkalarının ümitsizliğe kapıldığı durumlarda bile sorunu çözecek bir yol bulabileceğimi bilirim.	1	2	3	4	5	6	7	8



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
<http://ebys.yildiz.edu.tr/Dogrulama/Index?EvrakNo=E.2012020056&ErisimKodu=7B95AD67>

Evrak Tarih ve Sayısı :04.12.2020 - E.2012020056 Yazının Ekidir

9. Geçmiş yaşantılarım beni geleceğe iyi hazırladı.	1	2	3	4	5	6	7	8
10. Hayatta oldukça başarılıyım.	1	2	3	4	5	6	7	8
11. Genellikle endişelenecek bir şeyler bulurum.*	1	2	3	4	5	6	7	8
12. Kendim için koyduğum hedeflere ulaşıyorum.	1	2	3	4	5	6	7	8

*3., 5., 7., 11. maddeler dolgu maddeleridir.

Alternatif Yollar Düşüncesi: 1-4-6-8

Eyleyici Düşünce Alt Boyutu: 2-9-10-12



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
<http://ebys.yildiz.edu.tr/Dogrulama/Index?EvrakNo=E.2012020056&ErisimKodu=7B95AD67>

2. TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ KISA FORMU

4a. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu

TÖ-KF

Bu bir kendini değerlendirme ölçeğidir. İş ortamınız ve mesleğinizle ilgili aşağıdaki durumları ne sıklıkla yaşadığınızı belirtmeniz istenmektedir. Lütfen aşağıdaki her ifadeyi okuduktan sonra 7 dereceli ölçeği kullanarak her bir maddenin yanındaki boşluğa size en uygun olan rakamı yazın.

ÖRNEK: 5 1- Yorgun

1	2	3	4	5	6	7
Hiçbir Zaman	Sadece Bir Defa	Nadiren	Bazen	Sık sık	Çoğunlukla	Her Zaman

 1- Yorgun

 2- İnsanlar İle İlgili Hayal Kırıklığına Uğramış

 3- Umutsuz

 4- Kapana Kısılmış

 5- Çaresiz

 6- Çökmüş

PUAN HESAPLAMA:

Puanınızı hesaplamak için 10 maddeye verdığınız puanları toplayıp 10 rakamına bölünüz. Çıkan sonuç sizin eş tükenmişlik puanınızdır.

YORUMLANMASI

Ölçek maddelerinin “1 Hiçbir zaman” ve “7 Her zaman” biçiminde puanlanması sonucu TÖ-KF’den tek bir toplam puan elde edilmekte ve her bir kişinin tükenmişlik düzeyi aşağıdaki biçimde yorumlanmaktadır.

1) Ölçekten alınan “2.4 ve altındaki” puanlar tükenmişlik derecesinin çok düşük olduğu biçiminde yorumlanmaktadır.



Evrak Tarih ve Sayısı :04.12.2020 - E.2012020056 Yazının Ekidir

- 2) Ölçekten alınan "2.5 ile 3.4" arasındaki puanlar tükenmişlik için tehlike sinyallerinin olduğu biçiminde yorumlanmaktadır.
- 3) Ölçekten alınan "3.5 ile 4.4" arasındaki puanlar tükenmişlik durumu içinde bulunduğu biçiminde yorumlanmaktadır.
- 4) Ölçekten alınan "4.5 ile 5.4" arasındaki puanlar çok ciddi bir tükenmişlik problemi yaşandığı biçiminde yorumlanmaktadır.
- 5) Ölçekten alınan "5.5 ve üzerindeki" puanlar en kısa zamanda profesyonel yardım alınması gerektiği biçiminde yorumlanmaktadır.

Referans:

Çapri, B. (2013). Tükenmişlik ölçeği-kısa formu ile eş tükenmişlik ölçeği-kısa formu'nun Türkçe uyarlaması ve psikoanalitik-varoluşçu bakış açısından mesleki ve eş tükenmişlik ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13 (3), 1393-1418.



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
<http://ebys.yildiz.edu.tr/Dogrulama/Index?EvrakNo=E.2012020056&ErisimKodu=7B95AD67>

3. KARIYER UYUMLULUĞU ÖLÇEĞİ

Değerli Öğretmenim,

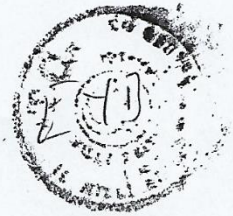
Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları ile umut ve tükenmişlik düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin varlığının/yokluğunun ve yönünün belirlenmesi bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

Araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları ile umut ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkisi ölçülecektir.

Sizden ekte sunulan ölçekleri mesleki yönden değerlendirmeniz beklenmektedir. Araştırma kapsamında elde edilecek veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Katılımınız ve değerli görüşleriniz için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Hilal Çalışır
Yıldız Teknik Üniversitesi

Yaş			
Cinsiyet	☐ Kadın	☐ Erkek	
Medeni Durum	☐ Bekar	☐ Evli	☐ Dul
Eğitim Düzeyi	☐ Ön Lisans	☐ Lisans	☐ Lisans üstü
Ekonomik düzey	☐ Düşük	☐ Orta	☐ Yüksek
Mesleğini-Bölümünü Sevme Durumu	☐ Düşük	☐ Orta	☐ Yüksek
Meslek Tercihi	☐ Kendim Tercih Ettim	☐ Başkasının Yönlendirmesiyle Tercih Ettim	
İş Deneyimi	☐ 0-5 Yıl	☐ 6-10 Yıl	☐ 11 Yıl ve Üzeri
Görev Yapılan Kurum Statüsü	☐ Resmi	☐ Özel	
Görev Yapılan Kurum Türü	☐ Anasınıfı	☐ Anaokulu	☐ Uygulama Anaokulu



Kariyer Uyumluluğu Ölçeği

Değerli arkadaşlar, bu ölçek sizlerin mesleğinize yönelik uyumluluk düzeyinizi ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıdaki ifadeleri okuyup size uygun olanını işaretleyiniz. Çalışmaya katkı sağladığınız için teşekkür ederim.		HİÇ UYGUN DEĞİL	UYGUN DEĞİL	KARASIZIM	UYGUN	ÇOK UYGUN
1	Mesleğim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.					
2	Mesleğimde nasıl ilerleyeceğimi öğrendim.					
3	Yeteneğime uygun bir meslek seçtim.					
4	Mesleğimle ilgili kariyer planlaması yaptım.					
5	Mesleğimi seviyorum.					
6	Mesleki planlarımla ilgili değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.					
7	Gelecekte çalışacağım kurumları biliyorum.					
8	Seçtiğim meslekle ilgili olumlu düşüncelere sahibim.					
9	Mesleğimle ilgili çalışacağım kurumları seçtim.					
10	Mesleğimle ilgili bir şeyler yapmaktan keyif duyuyorum.					



Ek 5. Yıldız Teknik Üniversitesi Etik Kurul İzni



T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Araştırma ve Planlama Rektör Yardımcılığı

Sayı : E-73613421-604.01.02-2011240413
Konu : Etik Kurul Kararı 2020/10

Tarih: 24.11.2020

Sn. Hilal ÇALIŞIR

YTÜ Etik Kurulu, Üniversitemiz yüksek lisans öğrencisi Hilal ÇALIŞIR olarak hazırlamış olduğunuz **“Okul Öncesi Öğretmenlerinin Kariyer Uyumlulukları ile Umut ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”** başlıklı çalışmanız etik açıdan incelemiştir. Sunulan dosya ve bu dosyaya göre yapılacak olan veri toplama araç ve yöntemlerine konu olan bilgiler hakkında etiğe aykırı herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Bestami ÖZKAYA
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu:cc3fc7fc

Belge Doğrulama Adresi: <http://ebys.yildiz.edu.tr/Dogrulama/Index>

Adres : İstanbul

Tel / Fax : (0212) 383 20 59 / (0212) 258 51 40

Kep Adresi : yildizteknikuniversitesi@hs01.kep.tr

İrtibat: Hale Nur KARDAŞ

Web: <http://www.apry.yildiz.edu.tr/>

e-Posta: hmkardas@yildiz.edu.tr



Ek 6. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği Uygulama İzni

[< Tüm Gelenler](#) Kariyer Uyumluluğu Ölçeği Kullanım İzni Hk. [^](#) [v](#)

YTÜ Gelen Posta Kutusunda Bulunanlar

AE

Kimden: [Ali Eryılmaz](#) >
24 Kasım 2020 09:28

Merhaba,
Kullanabilirsiniz. Kolay gelsin.

Prof. Dr. Ali ERYILMAZ
Yıldız Teknik Üniversitesi
Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik ABD

Ek 7. Sürekli Umut Ölçeği Uygulama İzni

[< Tüm Gelenler](#) Sürekli Umut Ölçeği Hk. [^](#) [v](#)

HB Kimden: [Hasan Bacanlı](#) >
4 Kasım 2020 21:40

Ynt: Sürekli Umut Ölçeği Hk.

Yayınlanmış ölçeği kullanmanızda bir sakınca yoktur.
İyi çalışmalar

Hasan BACANLI, Prof. Dr.
Eğitimde Psikolojik Hizmetler

[Daha Fazlasını Gör](#)

YTÜ Gelen Posta Kutusunda Bulunanlar

ST

Kimden: [Sinem Tarhan](#) >
8 Kasım 2020 16:00

Hilal merhaba,
Sürekli Umut Ölçeği'ni tez çalışmada kullanabilirsiniz. Başarılar dilerim

Ek 8. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu Uygulama İzni

BÇ Kimden: [burhan Çapri](#) >
5 Kasım 2020 13:37

Ynt: Tükenmişlik Ölçeği Hk.

Değerli Arkadaşım,
İlgili ölçeğin kısa ve uzun formlarını ekte gönderiyorum.
Kolaylıklar dilerim...