

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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN
ÖĞRETMEN-ÖĞRENCİ İLİŞKİ DÜZEYLERİ İLE
KARİYER UYUMLULUKLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**CANSU KARABEKİROĞLU
17711003**

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

**İSTANBUL
2021**

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

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN
ÖĞRETMEN-ÖĞRENCİ İLİŞKİ DÜZEYLERİ İLE
KARİYER UYUMLULUKLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**CANSU KARABEKİROĞLU
17711003
ORCID NO: 0000-0003-4554-9358**

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

**İSTANBUL
2021**

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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN
ÖĞRETMEN-ÖĞRENCİ İLİŞKİSİ VE
ÖĞRETMENLERİN KARIYER
UYUMLULUKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**CANSU KARABEKİROĞLU
17711003**

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 24.02.2021

Tezin Savunulduğu Tarih: 28.01.2021

Tez Oy Birliği ile Başarılı Bulunmuştur

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Özkan SAPSAĞLAM

Jüri Üyeleri : Doç. Dr. Leyla ULUS

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Nur TUĞLUK

**İSTANBUL
2021**

ÖZ

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖĞRETMEN-ÖĞRENCİ İLİŞKİSİ VE ÖĞRETMENLERİN KARIYER UYUMLULUKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Cansu Karabekiroğlu
Kasım, 2020

Çocukların okul ile tanışmasında ve okula yönelik tutumunun oluştuğu süreçte tanışacağı ilk öge olan okul öncesi öğretmenin öğrencileriyle ilişkisinin geliştirilmesinde başlıca unsurlardan biri öğretmenin kariyer uyumudur. Bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin öğretmen-öğrenci ilişki düzeyleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu temel amaca bağlı olarak okul öncesi öğretmenlerinin öğretmen-öğrenci ilişki düzeyleri ile kariyer uyumluluk düzeyleri ayrı ayrı incelenmiş daha sonra bunlar arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Ayrıca okul öncesi öğretmenlerinin öğretmen-öğrenci ilişki düzeyleri ile kariyer uyumluluk düzeyleri çeşitli demografik özellikler açısından incelenmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Tokat ilinde bulunan resmi ve özel okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan 248 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma verileri, araştırmacı tarafından okul öncesi öğretmenleriyle görüşülerek toplanmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında Kariyer Uyumluluğu Ölçeği ve Öğrenci Öğretmen İlişki Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde öncelikle normallik testleri kullanılmış, veri setinin normal dağılıma sahip olması nedeniyle veri analizinde parametrik testler tercih edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin kariyer uyumluluğu ile öğrenci-öğretmen ilişkisi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Öğrenci-öğretmen ilişkisi, kariyer uyumluluğu ile pozitif yönde ilişkilidir. Bununla beraber öğretmenlerin kariyer uyumluluklarını etkileyen faktörlerden birinin cinsiyet faktörü olduğu görülmüş, erkek katılımcıların KUÖ-Kariyer Planı puanlarının kadın katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bekâr katılımcıların kariyer planı puanlarının da evli katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluklarının öğretmen-öğrenci ilişkileri üzerindeki etkisinin demografik faktörlere bağlı olarak farklılık gösterdiği de belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen – Öğrenci İlişkisi, Kariyer Uyumu, Okul Öncesi Eğitim

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PRESCHOOL TEACHERS 'TEACHER-STUDENT RELATIONSHIP AND TEACHERS' CAREER COMPATIBILITY

Cansu Karabekiroğlu

November, 2020

Preschool teacher is the first element that children meet during the period when they meet school and form their attitude towards school. One of the main factors in developing the relationship between teacher and student is the teacher's career adaptation. In this study, it was aimed to examine the effect of the relationship between preschool teachers' teacher-student relationship levels and career adaptability on teacher-student relationships. Depending on this main purpose, teacher-student relationship levels and career compatibility levels of preschool teachers were examined separately and then the relationship between them was examined. In addition, the relationship between pre-school teachers 'career adaptability and teacher-student relationship levels was examined, and teachers' career adaptability levels and their relationships with their students were examined in terms of various demographic variables. In the research, relational scanning model, one of the quantitative research methods, was used. The sample of the study consists of 248 pre-school teachers who are working in public and private preschool education institutions in Tokat and answering the competency scale. Research data were collected by the researcher in consultation with preschool teachers. Career Adaptability Scale and Student-Teacher Relationship Scale were used to collect the data. In the analysis of the research data, normality tests were used first, and parametric tests were preferred in data analysis due to the normal distribution of the data set. As a result of the research, it was concluded that there is a significant relationship between teachers' career compatibility and student-teacher relationship. Student-teacher relationship is positively associated with career compatibility. However, it was seen that one of the factors affecting the career adaptability of teachers was the gender factor, and it was concluded that the CSI-Career Plan scores of male participants were significantly different and higher than female participants. Career plan scores of single participants were found to be significantly different and higher than married participants. In the study, it was determined that the effect of career adaptability of preschool teachers on teacher-student relations varies depending on demographic factors.

Keywords: Teacher- Student Relationship, Career Adaptability, Preschool Education

ÖN SÖZ

Öncelikle çalışma sürecim boyunca desteğini esirgemeyen, tüm titizliği ve deneyimli bakış açısıyla bana rehberlik eden, anlayışlı tavrıyla her zaman ufkumu aydınlatan değerli danışmanım Doç. Dr. Özkan SAPSAĞLAM'a sonsuz minnet ve teşekkürlerimi sunarım.

Veri toplama sürecimde desteğini ve emeğini esirgemeyen tüm öğretmenlere, okul yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Öğrenim hayatımın ilk gününden bugüne kadar her zaman desteklerini hissettiğim, beni her durumda düşmemeye ikna eden, her stresli halimi anlayışla karşılayıp güzel günlerin uzak olmadığına beni inandıran aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Küçük bir ilkokul öğrencisiyken karda kayıp düşecekken elimi tutup beni havada yakalayan ve bugünlere kadar ayaklarımın üzerinde gelmemi hayranlıkla izleyen babam Kenan Karabekiroğlu'na, verdiği emeğin hakkını hiçbir şekilde ödeyemeyeceğim, her zaman, her kararımın arkasında duracağını bildiğim canım annem Canan Karabekiroğlu'na, beni her durumda ve her haliyle güldürebilen kardeşim Kaan Karabekiroğlu'na sadece var oldukları için bile çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans hayatıma adım attığım günden beri ne zaman, ne danışacak olsam desteğini esirgemeyen, fikirlerine güvendiğim, prensipli arkadaşım Arş. Gör. Beyza Akçay'a, mülakat gününden bugüne kadar yaşından olgun tavrıyla bana destek olan Eyşan Özkan'a, gerek çocukluğumdan beri yanımda olan gerekse hayat serüveni içerisinde tanıştığım ve her durumda desteklerini hissettiğim tüm arkadaşlarıma ve çevreme yanımda oldukları her an için teşekkür ederim.

Saygı ve sevgilerimle,

İstanbul; Kasım, 2020

Cansu KARABEKİROĞLU

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ	v
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
KISALTMALAR	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Araştırmanın Amacı	4
1.1.1.1. Alt Amaçlar	4
1.1.2. Araştırmanın Önemi	4
1.1.3. Sayıtlılar	6
1.1.4. Sınırlılıklar.....	6
1.1.5. Tanımlar	7
2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI	8
2.1. Erken Çocukluk Eğitimi	8
2.2. Okul Öncesi Eğitim	9
2.3. Okul Öncesi Eğitim Kurumunda Öğretmen	11
2.4. Kariyer	12
2.4.1. Kariyer Tanımı.....	12
2.4.2. Kariyer Yapılandırma Kuramı	15
2.4.3.1. Mesleki Kişilik.....	15
2.4.3.2. Yaşam Alanı.....	16
2.4.3.3. Kariyer Uyumu	16
2.5. Kariyer Uyumunun Boyutları.....	19
2.6. Öğretmenlik Mesleğinde Kariyer Evreleri	19
2.6.1. Kariyere Giriş Evresi	20
2.6.2. Durulma Evresi	20
2.6.3. Deneycilik Evresi.....	20
2.6.4. Uzmanlık Evresi	21
2.6.5. Sakinlik Evresi.....	21
2.7. Öğretmen – Öğrenci İlişkileri.....	22
2.8. Öğretmen-Öğrenci İlişkileri İle İlgili Araştırmalar	24
2.9. Kariyer Uyumu İle İlgili Araştırmalar.....	27
3. YÖNTEM	33
3.1. Araştırmanın Modeli	33
3.2. Evren ve Örneklem.....	33
3.2.1. Demografik Özellikler	34
3.3. Ölçme Araçları	36

3.3.1. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği	36
3.3.2. Öğrenci Öğretmen İlişki Ölçeği.....	37
3.4. Verilerin Toplaması ve Analizi	37
3.4.1. Veri Toplama Aracının Uygulanması.....	37
3.4.2. Veri Analizi	38
4. BÖLÜM: BULGULAR.....	40
4.1. Katılımcıların Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	40
4.1.2. Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	40
4.1.3. Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	41
4.1.4. Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	42
4.1.5. Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması.....	43
4.1.6. Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Ekonomik Düzeye Göre Karşılaştırılması	44
4.1.7. Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Meslek Sevme Düzeyine Göre Karşılaştırılması.....	46
4.1.8. Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Meslek Tercih Biçimine Göre Karşılaştırılması.....	48
4.1.9. Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin İş Deneyimine Göre Karşılaştırılması	48
4.1.10. Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Görev Yapılan Kuruma Göre Karşılaştırılması	49
4.1.11. Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Görev Yapılan Kurum Türüne Göre Karşılaştırılması	50
4.1.12. Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Sınıf Yaş Grubuna Göre Karşılaştırılması.....	51
4.1.13. Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Çocuklarla Birliktelik Süresine Göre Karşılaştırılması	52
4.1.14. Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişkisi Arasındaki Korelasyon.....	53
4.1.15. Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişkisi Üzerine Regresyon Modeli.....	55
5. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER	56
5.1. Sonuç ve Tartışma	56
5.2. Öneriler.....	66
KAYNAKÇA	68
EKLER.....	80
Ek 1.Öğretmen Öğrenci İlişki Ölçeği – Kısa Formu.....	80
Ek 2. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği.....	81
Ek 3. MEB Uygulama İzni	82
Ek 4. Öğretmen Öğrenci İlişki Ölçeği – Kısa Formu Uygulama İzni	84
ÖZ GEÇMİŞ.....	85

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1: Örnekleme Ait Tanımlayıcı İstatistik Bulgular.	34
Tablo 3.2: Örneklemin Meslek Bilgilerine Dair Tanımlayıcı İstatistik Bulgular	35
Tablo 3.3: Ölçeklerin Normallik Testi Sonuçları.....	38
Tablo 4.1: Ölçeklerin Puan Ortalamaları ve Puan Aralıkları	40
Tablo 4.2: Örneklemin Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Ait t-Testi Sonuçları	40
Tablo 4.3: Örneklemin Ölçek Puanlarının Yaş Grubuna Göre Karşılaştırılmasına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	42
Tablo 4.4: Örneklemin Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına Ait t-Testi Sonuçları.....	43
Tablo 4.5: Örneklemin Ölçek Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	43
Tablo 4.6: Örneklemin Ölçek Puanlarının Ekonomik Düzeye Göre Karşılaştırılmasına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	45
Tablo 4.7: Örneklemin Ölçek Puanlarının Mesleğini Sevme Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	46
Tablo 4.8: Örneklemin Ölçek Puanlarının Meslek Tercih Biçimine Göre Karşılaştırılmasına Ait t-Testi Sonuçları.....	48
Tablo 4.9: Örneklemin Ölçek Puanlarının İş Deneyimine Göre Karşılaştırılmasına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	49
Tablo 4.10: Örneklemin Ölçek Puanlarının Görev Yapılan Kuruma Göre Karşılaştırılmasına Ait t-Testi Sonuçları.....	50
Tablo 4.11: Örneklemin Ölçek Puanlarının Görev Yapılan Kurum Türüne Göre Karşılaştırılmasına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	51
Tablo 4.12: Örneklemin Ölçek Puanlarının Sınıf Yaş Grubuna Göre Karşılaştırılmasına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 4.13: Örneklemin Ölçek Puanlarının Çocuklarla Birliktelik Süresine Göre Karşılaştırılmasına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	53
Tablo 4.14: Ölçekler Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları	54
Tablo 4.15: Öğrenci-Öğretmen İlişkisinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	55

KISALTMALAR

www	: World wide web
KUÖ	: Kariyer Uyumluluğu Ölçeği
OİGBGP	:Okuldan İŖe GeçiŖ Becerileri GeliŖtirme Programı
ÖÖİÖ-K	: Öğretmen-Öğrenci İliŖkileri Ölçeği – Kısa Formu
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development

1. GİRİŞ

“Okul öncesi öğretmenlerinin öğretmen-öğrenci ilişkisi düzeyleri ve kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi” konulu çalışmanın bu kısmında, problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları ve tanımlar bulunmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Bireyin yaşamında, doğumundan ölümüne kadar farklı şekillerde var olan eğitim, en geniş manasıyla bireyleri belirli hedefler doğrultusunda yetiştirme sürecidir. Eğitimin modern manası, bireylerde belirli hedeflere göre davranış değiştirme durumunu kapsar. 1950’lerde program geliştirme alanında oluşturduğu yaklaşımla ses getirmiş olan Tyler, eğitimi ‘kişilerin davranış biçimlerini değiştirme süreci’ şeklinde tanımlamıştır (Fidan, 2012).

Geçmiş zamanlardan günümüze kadar olan süreçte eğitilmek, dünyadaki tüm gelişme ve değişikliklere göre bireyler tarafından arzulanan bir ihtiyaç olmuştur. Eğitimin amacı, her zaman diliminde insanlık için yararlı, bedenen ve ruhen dayanıklı insanlar yetiştirmek olmuştur (Güler, 2017). Çocuğun öğrenmeye olan arzusunu, ilgisini arttırarak tüm yaşamı süresince başarılı olmasına kaynaklık eden eğitim kademesi olarak nitelendirilen (Aktan, Cömert, 2004) okul öncesi eğitim süreci de, tüm dünyada modern çağ koşullarının bir getirisi olarak daha fazla önem kazanmıştır. Gerekliliğinin fark edilmesiyle birlikte gelişmiş ülkelerde okullaşma seviyesi artmış, gelişmekte olan ülkelerde ise bu seviye artış göstermeye başlamıştır. Dünya genelinde okul öncesi eğitime verilen önemin bu derece artmasının nedeni; okul öncesi eğitimin çocuğa sağladığı yararlarla birlikte, aile yapısının farklılaşması, kadınların iş yaşamında aktif rol alıyor oluşu, yaşlı nüfus oranının artması, çalışan annelerin çocuklarının bakımıyla ilgili endişesi ile ilgilidir (Bütün, 2010). Bu dönemi önemli kılan nedenlerden bazıları da okul öncesi dönemde çocuğun, kişisel olarak gelişip aynı zamanda sosyal çevreye uyum sağlarken, hayata yönelik temel alışkanlıkları ediniyor olmasıdır. Okul öncesi dönemde zengin sosyal çevrede bulunmanın ve öğrenme yaşantıları gerçekleştirilmenin çocuğun gelişim alanlarına

olumlu yararlar sağlaması; tüm çevrelerce okul öncesi eğitimin gerekliliğinin kavranması ve bu doğrultuda yaygınlaştırılmasına katkı sağlamıştır (Feyman, 2006). Wall, Litjens ve Taguma (2017)'ya göre okul öncesi dönemde kaliteli eğitim alan çocuklar, ilkokula başladıklarında; bilişsel, dilsel, okuma-yazma becerileri ve aritmetik beceriler açısından iyi yönde anlamlı farklılıklar göstermekte ve bu farklılıklar çocuğun yaşamının ilerleyen yıllarında da gelişimlerinin en önemli öğelerinden olmaktadır.

Öğretmen, eğitimin temel taşlarından birisidir. Okul öncesi öğretmenleri, eğitim basamaklarının en kritik safhasındadır. Okul öncesi öğretmeni yalnızca yaşanan zamana değil çocuğun gelecek yaşantısına da yön verir. Bundan dolayı erken çocukluk dönemi gelişim alanlarını iyi tanımalı, bireysel gelişim farklılıklarını göz önüne almalı ve gelişimin her çocuk için farklı seyrettiğini göz önünde bulundurmalıdır (Çullu,219). Bununla birlikte okul öncesi öğretmenleri, eğitime başlayan çocukların bireysel farklılıklarının olduğunu ve aynı imkânlarla sahip olmadıklarından dolayı eğitim ortamına aynı özelliklerle gelmediklerinin bilincinde olmalıdır. Sağlıklı iletişim atmosferinin oluşturulmasında ve topluma uyumlu davranışların kazandırılmasında çocuğun sosyal çevresi ile birlikte okul öncesi öğretmeni de önemli bir etken olmaktadır (Yumuş, 2013).

Eğitim kurumlarının hedeflerini gerçekleştirebilmesinde temel öğelerden olan öğretmen ve öğrenciler, Er (2010)'in tanımına göre 'eğitim ordusu' açısından düşünüldüğünde iki mühim değişkendir. Bu bağlamda, Fraser ve Chiohn (2009) de, okul öncesi dönem çocuklarının aileden ilk ayrılıklarının yaşandığı okul öncesi eğitim sürecinde bir güven nesnesi olarak karşılaşılan ilk kişi olan okul öncesi öğretmeni ile olumlu ilişkiler geliştiren çocukların sosyal, duygusal ve akademik anlamda daha uyumlu olduğunu belirtmekle birlikte okul ve sınıf atmosferinde kendini güvende hisseden çocukların okula aidiyet düzeylerinin yüksek olduğunu ve bu öğrencilerin olumlu yönde sosyal, duygusal gelişim ve akademik başarı gösterdiğini belirtir. Ayrıca öğretmen ve çocuk arasındaki ilişkinin niteliğinin, çocukların gelişimini etkileyebilecek olumlu olmayan etmenlerin engellenmesinde önemli bir durum olduğunu belirten Kıldan (2011), kurulan ilişkilerin nitelikli olması için çocukla öğretmen arasındaki ilişkinin; üst düzeyde yakınlık, düşük düzeyde çatışma ve çocukların akademik yaşantısına ve sosyal gelişimlerine olumlu etki edecek süreçleri içermesi gerektiğini belirtir.

Tüm bunlarla birlikte iyi bir öğretmen, mesleki ve kişisel anlamda durmaksızın gelişime açık olan, gelişime yönelik avantajları araştıran ve değerlendirme yapan öğretmendir. Öğretmenlik mesleğinin niteliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar, öğretmenlik mesleğinin işleyişinin olması gerektiği şekilde sürdürülmesi ve öğrenme ortamlarındaki eğitimin kalitesinin artırılması için mesleki gelişimi mecburi kılmaktadır. Öğretmenin değişime ve yeniliğe açık olması, mesleki kariyerini ve iş doyumunu olumlu etkileyecektir (Seferoğlu, 2001). Aytaç (1997) tarafından kişilerin iş hayatı süresince bir alanda gelişmek maksadıyla çalışmalar yürütmesi, tecrübe ve yeti edinmesi şeklinde tanımlanan kariyer, kişilerin çalışma hayatlarında mevcut pozisyonları, mevcut pozisyonlarına ilişkin görüşleri ve gerçekleştirdikleri çalışmalardır. Kariyer, bir bireyin çalışma hayatı süresince bir alanda basamak basamak ve durmaksızın ilerlemesi, tecrübe ve beceriler edinmesidir. Kariyer ve iş doyumunu üzerinde etkili olan bir diğer faktör de Şentürk (2019) tarafından belirtilen kariyer uyumu kavramıdır. Kariyer uyumu, farklılaşan çevre koşullarında bireylerin başarı sağlayabilmek amacıyla yardımcı roller edinmesi; bireyin kariyer hedeflerini amacına ulaştırabilmesi açısından kritik bir rol alan bir unsurdur. Kalafat (2012)'a göre ise kariyer uyumu, kişinin gelecek yaşantısındaki değişikliklerle baş edebilme ve bu değişikliklerden yararlanma konusunda edindiği yeteneklere dair bakış açısı, yeni iş yaşantısının getirdiği görevler karşısında kendini rahat hissetme seviyesi ve kariyer hedeflerinin değişmesine sebep olan beklenmedik durumlar yaşanması halinde kendini toplama yeteneğidir. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki mesleki başarıya; iş tatmini, mesleki verimlilik, kariyerde yükselme, iş stresinin düşük olması unsurları ve yüksek kariyer uyum yeteneği katkı sağlamaktadır (Chan ve diğ. 2016). Bundan dolayı öğretmenlik mesleğinde de kariyer uyum düzeyinin düşük olması bireylerin mesleki kariyerinde verimliliğini dolayısıyla da öğrencileriyle iletişimini olumsuz yönde etkileyecektir.

Sağ (2014) tarafından öğretmenlerin kariyer geliştirme hakkındaki görüşlerinin incelediği araştırmada, öğretmenlerin kariyer ve kariyer geliştirmeye yönelik ifadelerin tamamına olumlu görüşte bulundukları fakat kariyer geliştirmeye yönelik bir çaba harcamadıklarını ifade etmeleri göze çarpmaktadır. Ayhan (2006) ise yaptığı araştırmada öğretmenlerin kılık kıyafetinden, okuttuğu kitaplara, koyduğu kurallardan, sınıf içi düzene, birçok farklı unsurun öğrencileriyle ilişkilerini etkilediğini belirtmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin kariyer uyum düzeyinin öğrencileriyle olan ilişkilerine etkisinin incelenmediği görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyum düzeyi ve öğrenci ilişkilerinin bağlantılı olduğu düşünülmüş olup literatür incelendiğinde bu unsurların araştırılmasını içeren bir çalışma olmadığı görüldüğünden bu çalışmanın alana önemli katkı sağlayacağı ön görülmüştür. Kariyer seçimleri yapma ve mesleki görevlere uyum sağlama yeteneği şeklinde tanımlanan kariyer uyumu kavramının okul öncesi öğretmenlerinin sınıflarındaki çocuklarla olan ilişkilerine etkisinin incelenmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır. İlgili alan yazın incelendiğinde bu çalışmanın problem cümlesi

“Okul öncesi öğretmenlerinin öğretmen-öğrenci ilişki düzeyleri ile kariyer uyumlulukları arasında nasıl bir ilişki vardır?” olarak belirlenmiştir.

1.1. 1.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın genel amacı, anaokulu, anasınıfı ve uygulama anaokullarında görev yapmakta olan okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluklarını incelemek ve elde edilen verilerin öğretmenlerin öğrencileri ile olan ilişkisine etkisini belirlemektir. Bu amaçla 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Tokat ilinde bulunan okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan 248 okul öncesi öğretmeniyle çalışılmıştır.

1.1.1. 1.Alt Amaçlar

- a)** Okul öncesi öğretmenlerinin demografik özelliklerinin kariyer uyumlulukları üzerinde etkisi var mıdır?
- b)** Okul öncesi öğretmenlerinin demografik özelliklerinin öğrenci-öğretmen ilişkisi üzerinde etkisi var mıdır?
- c)** Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluklarının öğrenci-öğretmen ilişkisi üzerinde etkisi var mıdır?
- d)** Okul öncesi öğretmenlerinin öğrenci-öğretmen ilişkisi özelliklerinin kariyer uyumlulukları üzerinde etkisi var mıdır?
- e)** Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları ile öğrenci-öğretmen ilişkisi arasında ilişki var mıdır?

1.1.2.Araştırmanın Önemi

Savickas (2005), kariyeri, nesnel ve öznel olarak iki ayrı şekilde tanımlamıştır. Kariyerin nesnel tanımı; kişinin emeklilik dönemine kadar işiyle ilgili gerçekleştirdiği görevlerin peş peşe sıralanmasıdır. Kariyerin öznel tanımı ise; iş deneyimlerinin tümünden ayrı bir anlam taşımaktadır. Öznel kariyer; kişinin geçmiş yaşantıları, mevcut deneyimleri ve gelecek planlarına dayanarak tasarladığı, iş hayatını ortaya koyan hayat hikâyeleridir. Kazoğlu (2014)’na göre kariyer, çalışan bireyin işiyle ilgili kademelerde ilerlemesi, bu ilerleme nihayetinde kazanılan gelirin ve öz saygının ve toplumsal saygınlığın artması şeklinde ifade edilebilir. Kariyer

kavramı kişinin iş yaşantısı dışındaki hayatını ve hayatı süresince üstlendiği rolleri de kapsar. Bireyler, iş yaşamına adım attığı andan itibaren bazı ihtiyaçlarını gidermek bazı istek ve arzularını karşılamak, iş hayatında planladığı konuma ulaşmak için ilerlemek ve yükselmek, başarılı olmak isteğindedir. Bütün bunlara kişilerin arzuları neden olmakta ve bu da kişilerin davranışsal tarafını öne çıkarmaktadır (Aytaç, 2005).

Kariyer uyumu kavramı Savickas (1997) tarafından oluşturulmuş ve bireyin kariyer geçişi sürecinde karşılaşması olası olan ya da beklenmeyen durumlardaki değişikliklerle baş edebilmesi ve yeni rollere uyum sağlayabilmesi olarak açıklanmıştır. Kariyer uyum yeteneği; kişilerin mesleklerine ve değişen iş koşullarına uyum sağlayabilmeleri için ihtiyaçları olan yetenektir (Günay, Çarıkçı, 2018). Bireylerin kişilik özellikleri ve olaylara bakış açılarının aynı olmaması sebebiyle, kariyer uyumluluğu her kişide aynı düzeyde değildir (Gerçek, 2018).

Öğretmenlikteki kariyer basamaklarının yönetici ve öğretmenler tarafından benimsenip benimsenmemesi önemlidir. Kariyer basamaklarının benimsenmesinin, yönetici ya da öğretmenlerin daha iyi performans göstererek şahsi başarılarını ve okulun başarısını yükseltmede aktif olması beklenir. Bireysel başarıyı elde eden öğretmenlerin -örgütsel başarıda şahsi etkilerini hissetmesi sonucunda- okul örgütüne bağlılığının artması beklenen bir başka doğurgudur (Canpolat, 2011). Öğretmenlik yapmaya karar veren kişilerin öncelikle öğretmenlik mesleğine karşı olumlu tavır benimsemeli ve mesleki benlik saygıları yüksek olmalıdır (Sayın, 2005).

Öğretmen-çocuk ilişkisi eğitimin bütün aşamalarında oldukça önemli bir unsurdur. Ancak okul öncesi ve ilköğretim 1. sınıfta önemi artabilmektedir. Şöyle ki, okul öncesi dönemde, çocukların öğretmenleriyle ilişkileri sosyal destek, okula uyum bakımından önemlidir (Ogelman ve diğ. 2015). Öğretmen-öğrenci ilişkisi öğrenme ortamının atmosferini, uyumunu, yönünü ve kalitesini belirler ve yön verir (Sutton ve Wheatley, 2003'den aktaran Güler, 2017).

Fraser ve Chiohn (2009), öğretmenlerle geliştirilen mutlu ilişkilerin, çocukların sosyal, duygusal ve akademik adaptasyon sürecini etkilediğini dile getirir. Bununda birlikte Uslu (2012) da sınıf ve okul atmosferinde fiziksel ve sosyal olarak kendini rahat hisseden çocukların kendini okula ait hissederek olumlu anlamda sosyal, duygusal ve akademik olarak geliştiklerini belirtmektedir.

Ergün ve Duman (1998)'a göre, sınıf ortamında öğretmenle öğrenci arasındaki ilişkiler, öğrenmenin ve eğitimin temelini oluşturmaktadır. Yavuz (2016) okullarda temeli atılan sağlam insan ilişkilerinin ve iletişim ağının, eğitim sisteminin de sağlıklı olmasını sağlayacağını dile getirmektedir. Ateş (2018) tarafından yapılan araştırmada, kariyer uyum yeteneklerinin; birey iş uyumu, birey iş uyumunun, yaşam memnuniyeti ve işe bağlanma, işe bağlanmanın ise yaşam memnuniyeti üzerinde etkisi olduğuna dikkat çekilmiştir. Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumu ve öğrencileriyle ilişkileri üzerine araştırmaların kısıtlı olması ve daha önce ülkemizde ve yurtdışında okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyum düzeyinin öğrencileriyle olan ilişkilerine etkisinin araştırılmamış olması bu çalışmayı önemli kılmaktadır. Yapılan çalışmanın bu anlamda literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1.3.Sayıtlar

Bu çalışmanın başlıca sayıtları şu şekildedir:

- a) Literatürden elde edilen veriler çalışmanın kavramsal boyutunu niteleyebilecek düzeydedir.
- b) Araştırma katılımcıları ölçme araçlarına samimi ve dürüst bir şekilde yanıt vermiştir.

1.1.4.Sınırlılıklar

Bu araştırma,

- a) Araştırmada kullanılan veri toplama araçları,
- b) Anaokulu, anasınıfı ve uygulama anaokullarında görev yapmakta olan 248 okul öncesi öğretmeninden elde edilen verilerle,
- c) Araştırmacı tarafından erişilebilen literatürle sınırlıdır.

1.1.5.Tanımlar

Eğitim: Bireyin davranışlarında kendi yaşantısı aracılığıyla kasıtlı bir biçimde(Ertürk, 1994) beceriler, karakter ve bilgi edinimi açısından belirli gelişmeler sağlayarak istendik değişimler meydana getirilen süreçtir (Başaran, 1978).

Kariyer: Savickas (2005)'a göre öznel tanımıyla kariyer, bireyin anıları, deneyimleri ve gelecek beklentilerine dayanarak oluşturduğu, iş yaşamını ortaya koyan yaşam öyküleridir. Nesnel tanımıyla ise bireyin emeklilik sürecine kadar işiyle ilgili yerine getirdiği görevlerin birbiri ardına sıralanmasıdır.

Kariyer Uyumu: Kariyer uyumu, kişinin gelişim görevlerini sağlıklı bir biçimde başarmasını ve gelecekte karşısına çıkacak zorluklara hazır olması anlamına gelmektedir. Bu anlamda kariyer uyumu, kişinin içsel ve sosyal süreçlerini içerir. Çünkü bireysel ve toplumsal yaşantıları, onun mesleki gelişim görevlerine nasıl tepki vereceğinin belirleyicisidir (Savickas, 2005).

Öğretmen–Öğrenci İlişkisi: Öğretmen-öğrenci ilişkisi, öğretmenle öğrenci arasında oluşan ve öğrencinin öğrenme davranışlarını büyük miktarda etkileyen aynı zamanda öğrenme çevresini de oluşturan öğelerden biridir ve belki de en önemlisidir (Küçüköğlu, Köse, 2009).

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde kariyer uyumu ve öğretmen- öğrenci ilişkileri ile ilgili kuramsal bilgiler, kariyer uyumu ve öğretmen- öğrenci ilişkileri ile ilgili yurtiçi ve yurtdışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Erken Çocukluk Eğitimi

Bireyin hayatının ilk yıllarını kapsayan bununla beraber bireyin eğitim yaşama adım attığı erken çocukluk dönemi bireye kazandırılmak istenen davranış ve özelliklerin daha kolay kazandırılması ve daha kalıcı şekilde benimsetilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu dönemde bulunan çocukların öğrenme merakı ve öğrendiklerini uygulama arzusu oldukça yüksektir (Oktay, 2002). 0-8 yaş aralığını kapsayan erken çocukluk döneminde beyin gelişimi çok hızlı olduğu için önemli bir dönemdir. Beyin gelişimiyle beraber bu dönemde çevre faktörü de çocuğun gelişimini etkileyen önemli unsurlardan bir tanesidir. Yakın çevresi göz önüne alındığında öncelikli etkenlerden olan anne ve baba sonrasındaysa eğitim hayatında karşısına çıkacak olan öğretmen faktörü, erken çocukluk döneminde çocuğun gelişimi açısından bir hayli önemlidir (Güneş, 2018). Gelişim alanlarının bütüncül olarak etkilenmesiyle birlikte bilişsel gelişim temellerinin atılması bakımından da önem arz eden erken çocukluk dönemi; çocuğun eğitsel kimliğinin oluşmasında, temel bilgi ve becerileri edinilmesinde (Tatlıoğlu, 2012), çocuğun sosyalleşmesinde, kişilik gelişiminin başlamış olması sebebiyle cinsel rollerin algılanması ve cinsel kimliğin oluşmasında bunlarla birlikte toplumsal cinsiyet algısının oluşmasında (Dökmen, 2010) en kritik dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu dönemde çocuk öğrenme etkinliklerini en hızlı biçimde gerçekleştirirken aynı zamanda toplumun içinde birey olarak var olmaya başlar, bununla birlikte geleceğinde var olacak değer ve becerileri de edinmeye başlar (Dewey, 1996). Çocuğun bütün gelişim alanlarında beceriler edinmeye başladığı süreci kapsayan erken çocukluk döneminde çocuğun bağımsız bir halde hayatını sürdürebilmesi için, bu dönemde kazandığı beceriler kritik öneme sahiptir (Erden, 2011). Bu dönemin ilk yılları, çocuğun benimsemesi gereken ve

hayatı süresince onun sergileyeceği davranış ve edindiği alışkanlıkların önemli bir kısmının temelini oluşturulduğu oldukça etkili ve verimli bir dönemdir (Parlakıyıldız, 2018). Doğumundan ilköğretim yıllarına kadar geçen süreci içeren bu dönemde çocuk, fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal olarak hızlı bir gelişim yaşarken bu dönemde edindiği tecrübeler ileriki hayatında da etkili olacaktır (Yiğit, 2019). Bu dönemde çocuğun tanınması ve değerlendirmesi, çocuğa, ailesine ve öğretmenine çocuğun sahip olduğu yetkinlikler ve gelişim düzeyi hakkında bilgi verirken bunları neden ve nasıl yaptığı hakkında da ipuçları içerir. Çocuğun davranışlarını hangi sebeple ve nasıl yaptığı ile ilgili bilgi toplanarak, en önemli dönem olan erken çocukluk döneminde gelişim olumlu olarak desteklenebilir ve çocukların geleceğine yatırım yapılabilir (Önder, 2014).

Eğitim yaşantısının temelini oluşturan (Özmert, 2003) erken çocukluk döneminde çocuğa verilen erken çocukluk eğitimi çocuğu fiziksel, duygusal, bilişsel ve sosyal gelişim alanları açısından destekler ve bu dönemde edinilen beceri ve tutumlar çocuğun tüm hayatını etkileyebilecek niteliktedir (UNICEF, 2016). Myers (2004) erken çocukluk eğitiminin önemini temel sağlık, beslenme ve psiko-sosyal ihtiyaçları giderilen bireylerin o kadar şanslı olmayan diğerlerine göre olumlu yönde gelişeceğini ve akademik anlamda başarılı çocuklar olacağını belirterek dile getirir. Bununla birlikte bedensel, zihinsel, sosyal ve duygusal alanda gelişimi iyi olan çocukların olmayanlarla karşılaştırıldığında toplum içerisinde daha doğruya yönelen ve üretmeye meyilli bireyler olacağını belirtir. Bunun için şu üç temel öğeyi göz önüne almak gerekir;

- 1) Erken çocukluk eğitimi zekâ, kişilik ve davranış gelişimi açısından kritik bir önem taşımaktadır,
- 2) Erken çocukluk döneminde öğrenme becerileri ve gelişim iyileştirilebilir,
- 3) Yapılan iyileştirmeler içerisinde var olunan kültür, toplum ve ekonomik anlamdaki zıtlıklardan ötürü oldukça hassas dengeler içermektedir.

2.2. Okul Öncesi Eğitim

Çocuğun hayatında en hızlı gelişim gösterdiği dönemlerden biri okul öncesi dönemdir. Bu dönemde gerçekleşen gelişmeler çocuğun ileriki yaşamında olumlu etkiler oluşturabilmesi ve çocuğun topluma faydalı bir birey olarak yetişebilmesi

açısından önemlidir. Bu dönemde çocuğun gelişimine destek olmak, ona rehberlik etmek gelişiminin altyapısını içermesi bakımından önem taşımaktadır (Balat, 2011).

Genellikle "okul öncesi dönem" den söz edildiğinde çocuğun ilkokula başlamadan önceki iki yılı anlaşılmaktadır. "Okul öncesi eğitimi" ise, periyodik bir programla 36-72 ay arası çocuklara okul öncesi kurumlarında verilen eğitimler için kullanılan bir kavramdır. Bu durumda okul öncesi dönem daha geniş bir ifade ile çocuğun doğum anından itibaren temel eğitime başladığı zamana kadar geçen süreyi tanımlamaktadır (Başal, 2005).

Okul Öncesi Eğitimi Genel Müdürlüğü'nün tanımına göre okul öncesi eğitim, çocuğun doğduğu günden, temel eğitime adım attığı güne kadar geçirilen, 0-6 yaş arasını kapsayan ve çocukların bütüncül gelişimlerini, içine doğdukları toplumun değerlerini benimsetmeyi amaçlayan, duyguların gelişimini ve algılama yeteneklerini arttırarak akıl yürütme becerisi edinmede onları destekleyen ve yaratıcılığını kullanmasına imkân veren; çocukların toplumun değerlerine bağlanmasını hedefleyen; kendini özgürce açıklayabilmesine, kendisini kontrol edebilmesine ve bağımsız bir birey olmasına imkân veren planlı bir eğitim sürecidir (OÖEGM, 2006). Okul öncesi eğitim kavramı karşımıza ilk olarak II. Meşrutiyet Dönemi'nde çıkmaktadır. Kız Öğretmen Okulu adı verilen Darülmuallima'da 1913- 1914 yılları arasında ana muallimlik için bir ders oluşturulmuş ve ilköğretim çağına gelmemiş çocuklara şuanda var olan okul öncesi eğitim programının tersine oldukça basit ve gündelik hayata dair bilgiler içeren bir programla eğitim verilmiştir (Güler, Öztürk, 2003). Bu dönem bireysel farklılıkların ön plana çıktığı ve yeteneklerin keşfedildiği, bilişsel, bedensel ve duygusal gelişimlerin hızla gerçekleştiği, yaratıcılığın ilerlediği, özgüvenin temellerinin atıldığı, olumlu bir kişiliğinin oluşturulmasının desteklendiği bir eğitim dönemidir (Zembat, 1992).

Oğuzkan ve Oral (1997) okul öncesi eğitimi; çocuğun doğumundan, temel eğitime başladığı güne kadar geçen zamanı kapsayan; bu dönem çocuklarının kişisel özelliklerine ve gelişimsel basamaklarına uygun, zengin uyarıcılar içeren bir çevre olanağı sunan; çocukların bütün gelişim özelliklerini bulundukları toplumun kültürel değerleri ve özellikleri ışığında, en doğru şekilde yönlendiren eğitim safhası şeklinde tanımlamaktadır. Her alanda gelişmelerinin desteklendiği, bütüncül olarak hazırlanmış, sistematik ve iyi planlanmış (Ural, Ramazan, 2007) çocuğun bulunduğu çevreyi merak etmesini, öğrenmesini ve akılcı düşünmesini destekleyerek çok yönlü

gelişimini sağlayan (Senemoğlu, 1994) okul öncesi eğitim, tesadüflere bırakılmayacak kadar kritik, sistemli ve bilimsel temelli bir yönlendirme gerektirmesi ile eğitim yaşantısının en can alıcı basamağı olarak nitelendirilmektedir (Güven, Azkeskin, 2012).

Bodrova ve Leong (2007) okul öncesi eğitim sürecinin sonunda, çocukların davranışlarının çoğunu yönetirken istedik, sistematik bir şekilde hareket etme becerisi anlamına gelen öz- düzenleme yetkiliğine erişen, bedensel, sosyal duygusal ve zihinsel davranışlarını düzenleyebilmeleri gerektiğini belirtmektedir. Okul öncesi eğitim, üreten bir toplum meydana getirme noktasında iş yaşantısında ihtiyaç duyulan iş birliği yapabilme, kendini kontrol edebilme, eleştirel düşünebilme ve motive olabilme gibi becerileri bir işin gerçekleştirilmesi aşamasında ihtiyaç duyulan uzmanlığa dönüştürür (UNICEF, 2019). Okul öncesi eğitim sürecinde çocuk üzerinde etkili olan unsurların başında okul öncesi öğretmeni gelmektedir.

2.3. Okul Öncesi Eğitim Kurumunda Öğretmen

Okul öncesi öğretmeni çocuğun ilk defa ailesinden uzak kaldığı süreçte hayatında yer edinen ilk kişidir, bundan dolayı okulun ilk gününden itibaren çocuk okulda karşısına çıkan her olayda ilk olarak öğretmene danışır. Çocuk için düşünüldüğünde öğretmen figürü ona eğitim veren, sevgisini sunan, karşılaştığı problemlerle mücadele etmesine yardımcı olan, ihtiyaçlarını gidermesinde ona rehberlik etmesiyle önemli bir insandır (Oktay, 2002). Çocukların mevcut potansiyellerini fark edebilmeleri ve ilköğretime ön hazırlık gerçekleştirebilmeleri açısından oldukça önem teşkil eden okul öncesi eğitim sürecinde önemli görülen ihtiyaçlara uygun bir şekilde düzenlenen eğitim programı ve tam donanımlı bir öğretmen gelişim sürecini olumlu anlamda destekleyecek öğelerdir (Önel, 2018). Büyük öneme sahip olan okul öncesi dönemde alınan eğitimin nitelikli olması çocuğun eğitim yaşantısının birinci adımı olması sebebiyle gelecek yaşantısını da olumlu ya da olumsuz anlamda etkilemektedir. Bu süreçte çocuğun davranışlarının ve becerilerinin gelişimini desteklemek, ona rehberlik etmek ve mevcut doğru davranışlarını pekiştirmekle mümkündür (Poyraz, Dere, 2011). Ev ortamında anne babanın sahip olduğu rolleri eğitim ortamında öğretmenin üstlenmesi sebebiyle bu dönemde çocuğun yaşantısında öğretmenin rolü çok önemlidir. Öğretmenler gerek çocukların hayatında bir rol model vasfına sahip olmaları nedeniyle gerekse çocuklarla kuracakları iletişimle ve

bu süreçte çocuklara kattıkları bilgilerle çocukların hayatında büyük ve bir yer kaplamaktadırlar (Öztürk, 2008).

Aslan ve Akyol (2006) okul öncesi dönem çocuklarının öğretmen davranışlarını taklit etmeye meyilli olduklarını ve öğretmenleri onlara karşı takındığı tavırları onların da davranışlarıyla yansıtmakta olduğunu belirtmiş, bu nedenle okul öncesi öğretmenlerinin iletişim becerisi yüksek, çocukları destekleyici ve onlara güven veren bununla beraber pozitif bir kişilik barındırmaları gerektiğini vurgulamıştır. Okul öncesi eğitimcilerinin sosyal kimliğindeki eksiklikler ve olumsuzluklar çocukların öğrenme sürecini de olumsuz etkilemektedir (Mahmood, 2013). Bu süreçte okul öncesi öğretmen öğrenciyi tanımak amacıyla sahip olduğu bilgileri çocukların eğitim sürecine de yansıttığında, çocuklar kendilerini tanıyacaklardır; hangi alanda yetenekli olduklarını, neyi, ne kadar yapabileceklerini, ilgilerini fark etmeye ve gelişim düzeylerine uygun bir biçimde davranışlar geliştirmeye başladıklarında öğrenciyi tanıma çalışmaları amacına ulaşmış olacaktır (Kuzgun, 2003). Bundan dolayıdır ki okul öncesi eğitimin hedeflerini gerçekleştirebilmesi büyük ölçüde eğitimciye bağlıdır. Öğretmenin, öğretim yöntem ve teknikleri ile ilgili donanımının üst düzeyde olması bununla birlikte çocuklara iyi bir model olması gerekmektedir (Kandır, 2003).

Okul öncesi öğretmenin, çocukların edinmesi gereken bilgileri, etkinlikleri ve becerileri kazanabilmesi amacıyla farklı yöntem ve tekniklerle onların öğrenme yaşantılarını planlayan konumda olduğu ifade edilmektedir (Ceylan ve diğ. 2012). Bu dönemde öğretmenin gerçekleştirmesi gereken görevlerden biri de değerlendirme yapmaktır. Çocukların gelişim düzeyini, mevcut bilgi seviyesini, güçlü ve zayıf noktalarını tespit etmelidir ki buna göre nitelikli biçimde eğitim programı düzenleyebilmelidir (Schwartz, 2005). Okul öncesi öğretmenlerinin gerçekçi bir kariyer planı oluşturması öğrencileriyle iletişimini etkileyen faktörlerdendir.

2.4. Kariyer

2.4.1. Kariyer Tanımı

Günlük yaşantımızda sıklıkla kullandığımız, mevcut konumundan yükselmek, başarı elde etmek, statü gibi sözcüklerle ifade edilen kariyer kavramı çalışma ve meslek yaşantısında ilerlemeyi, kişinin mesleki yaşantısı süresince üstleneceği rolleri,

edindiği tecrübelerin bütününi tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır. Literatür incelendiğinde de kariyer kavramını açıklamak için farklı tanımlar kullanıldığı görülmektedir (Taşlıyan, Arı, Duzman, 2011). Türk Dil Kurumu tanımına göre kariyer, bir iş alanında geçirilen süreç ve yapılan faaliyetler aracılığıyla kazanılan seviye, başarı ve uzmanlıktır. Bu doğrultuda kariyer, çoğunlukla iş hayatında yükselme, bir statü kazanma, yükselme ve seçilen bir iş koluna sahip olma olarak ele alınır (Sabuncuoğlu, 2005). Kariyer, bireyin hayatı boyunca mesleğiyle ilgili tecrübe ve etkinliklerle bütünleştirilmiş ve kişisel olarak edinilen tutum ve davranışlar bütünü şeklinde nitelendirilmektedir.

Çalışmaktan ötürü her kişi, meslek dalı fark etmeksizin bir kariyer sahibidir (Özpala, 2007). Kariyer; bir bireyin çalıştığı süreçte herhangi bir meslek dalında kademe kademe ve durmaksızın ilerlemesi, tecrübe ve beceri edinmesidir. Diğer bir tanım ise, çalışanların meslek hayatları boyunca gerçekleştirdikleri faaliyetleri, iş hayatındaki gelişme ve ilerlemeleri kapsayan bir kavram olarak ele alınmaktadır (Aytaç, 1997). Bireylerin iş yaşamına ilişkin faaliyetleri ve bu faaliyetleri doğrultusunda geliştirdikleri tutum ve davranışları içeren kariyer kavramı, bireyin iş yaşamı süresince herhangi bir iş kolunda gelişmesi, tecrübe ve beceri edinmesi olarak nitelendirilebilir. Aslında bireyin kariyeri yalnızca ona ait olan işleri de değil, örgüt tarafından ona verilen işe dair beklenti, hedef, duygu ve isteklerini gerçekleştirebilmesi için bir eğitim sürecinden geçmesi ve bu şekilde edindiği bilgi, beceri, yetenek ve çalışma isteği ile o örgütte yer edinmesini ifade eder (Işık, 2004). Bir diğer tanıma göre ise kariyer, kişilerin iş yaşamına başladıkları zaman diliminde bir meslek alanında gelişmelerini, örgüt içerisinde yatay veya dikey olarak ilerlemelerini, tecrübe, bilgi, beceri ve yetenek edinmelerini, kazanılan tecrübe, bilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda görevler edinmeleri, oluşan problemlere karşı tutum ve davranışlar oluşturmalarını veya bireysel ve örgütsel amaçlar doğrultusunda yol almalarını sağlayan iş yaşantıları ve eylemlerdir (Yanatma, 2019). Kula (2012)'nın tanımına göre kariyer, kişilerin kendileri için koydukları amaçlar doğrultusunda ve gelişmeyi arzuladıkları alanlarda çeşitli eğitimler alarak mesleki yaşamlarında tecrübeler edinerek, çalışma yaşantısı ve bireysel yaşantısı için kendin gerçekleştirmesi süreci olarak da tanımlanabilmektedir.

Kariyer kavramını iki farklı boyutta ele alan Greenhouse (1987), ilk olarak kariyerin sahip olunan mesleğin niteliğini ve kalitesini temsil ettiğini, kişinin çalışma hayatı

süresince çeşitli kademelerde birbirinden ayrı nitelikler taşıdığını dile getirir. Diğer boyutunda ise mesleki yaşantıdan çok sahip olunan bireysel niteliklerin ve özelliklerin kariyer olduğunu öne sürer. Kozak (2001) kariyerin, insanın meslek yaşantısı süresince içinde bulunduğu kademeleri, sergilenen eylemleri, sahip olunan mevki ile ilgili tutum ve davranışları içerisinde barındırdığını dile getirir

Kişilerin çalışma ortamlarına katılmasıyla başlayan başlangıç kariyeri, işe ve iş yaşantısına dair ilk fikirlerin kazanılması ve tecrübelerin edinilmesiyle sürmektedir. Kişinin ilk kariyer sürecindeki hayal kırıklıkları, iş yaşantısından önce tasarladığı iş beklentileri ile mevcut şartlarının aynı olmayışı nedeniyle belirlemektedir. Bu süreçte mesleki benlik arayışı içerisinde olan kişi, günlük hayatında ve çalışma hayatında en mühim faktörün ne olduğu ile bulunduğu toplumdaki kimliğini oluşturma gayretindedir (Cooper, 1979'den aktaran Demirbilek, 1994). Gelişim, etkileşime dayalı bir kavram olduğundan dolayı kişiler gelişirken hayatında gerçekleşmekte olan değişiklikler diğer gelişim alanlarına da etki etmekte ve bireyi iş yaşantısında da yeniden yapılandırmaktadır (Baltes, 1987). Kariyer hem kısa bir zaman dilimini kapsamayan hem de karmaşık olarak gerçekleşen bir gelişim aşamasıdır. Bununla birlikte, kişilerin psikolojik ve fizyolojik dinamikleriyle beraber içinde bulunulan toplumun değerlerinden ve ekonomik yapısından da etkilenen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Yeşilyaprak, 2000).

Kişiler yaşamlarının azımsanamayacak bir kısmını çalışarak geçirmektedirler ve yaşam planlamalarını yapabilmeleri için mesleki planlarını oluşturmaları, mevcut konumlarını, gelecek süreçte nerede bulunmak istediklerini planlamalıdır. Bu bakımdan kariyer kavramı, kişilerin yaşam boyu keşfetmeleri, bilgi edinmeleri ve yaratıcılıklarını kullanmaları şeklinde gerçekleştirilecek bir ilerleme süreci olarak karşımıza çıkmaktadır (Harbalıoğlu, 2016). Erdoğan (2002), önceki senelerde 'ilerleme' şeklinde ifade edilen kariyer kavramının şu anda da ilerleme anlamına gelmekle birlikte bilgi edinilen bir zaman dilimi olduğunu ifade ederken; bu süreçte edinilen bilgilerin, kişilerin iş yaşantıları süresince edindiği becerileri, iletişim ağını ve uzmanlıkları da kapsadığı vurgulamaktadır.

Bu bağlamda kariyer, kendini gerçekleştirebileceğinin farkında olan kişilerin, eksikliklerinin olduğu alanları tespit ederek bu alanlar üzerinde yoğunlaşması ve kendisini psikolojik ve ekonomik anlamda tam hissedebilmesidir tanımlı yapılabilir.

2.4.2. Kariyer Yapılandırma Kuramı

Kariyer Yapılandırma Kuramı kariyer evreninin bireysel ve çevresel yapılandırma etkisiyle nasıl meydana getirildiği ile ilgilenmektedir. Kuramda kişilerin mevcut yapılandırmalar etkisiyle mesleki davranışlarına hangi anlamları biçtikleri ve bu davranışlara nasıl yön verdikleri ifade edilmeye çalışılmaktadır. Kariyer Yapılandırma Kuramı, Super (1957)'in mesleki gelişim kuramını çok kültürlü toplumlara ve evrensel ekonomideki değişikliklere adapte edecek biçimde güncelleyen ve geliştiren bir kuram olarak karşımıza çıkmaktadır. Üst kuram olarak Sosyal Yapılandırma Kuramı'nı kullanan Kariyer Yapılandırma Kuramı; Super'in çağdaş düşüncelerin ve mesleki gelişim kuramının temel kavramlarını, güncel bir kariyer vizyonu ile birleştirmektedir. Super'in kuramı meslek gelişiminin farklı boyutlarını yüzeysel olarak ve ayrı ayrı ortaya koymasına rağmen, kariyer yapılandırma kuramı, kariyer gelişimini daha detaylıca ve bütüncül bir yaklaşımla ortaya koymaktadır (Pişkin, 2017).

2.4.3. Kariyer Yapılandırma Kuramının Temel Kavramları

Kariyer yapılandırma kuramı, mesleki kişilik, kariyer uyumu ve yaşam temaları olarak üç ana başlıktan meydana gelir. Mesleki benlik kuramı, mesleki gelişim görevleri, yaşam alanı ve yaşam döngüleri/kariyer evreleri gibi kavramlar da bu kuram içerisinde incelenmiştir. Aşağıda, bahsedilen kavramlara değinilmiştir.

2.4.3.1. Mesleki Kişilik

Mesleki kişilik; bireylerin mesleğiyle ilgili yeteneklerini, gereksinimlerini, ilişkilerini tanımlar. Mesleki kişilik henüz aile içindeyken şekillenmeye başlar, birey kariyerinde ilerledikçe çevresel faktörler mesleki kişiliği geliştirir. Savickas (2005), bu özelliklerin mesleki alanda olarak ortaya çıkmadan önce gündelik işler, ilgi alanları, oyunlar gibi faaliyetlerle prova edildiğini belirtir.

Bireylerin gereksinimleri, ilgileri ve çeşitli özellikleri zaman geçtikçe değişen bir forma sahiptir. Bireylerdeki benlik algısı zamanla değişir, bu nedenle testler, bireyler hakkında tahminler yapmak yerine, bu değişimler göz önüne alınarak olasılıkları önermek şeklinde yapılmalıdır (Korkut-Owen, Niles, Bowlsbey, 2013).

2.4.3.2. Yaşam Alanı

Super'in yaşam boyu kavramı süreci, yaşam alanı içeriği temsil eder. Yaşam boyu kavramı, bireyin hayat boyu süren mesleki gelişim sürecine karşılık gelirken; yaşam alanı kavramı, bireyin hayatı boyunca üstlendiği rolleri ve üstlenilen rollerin içeriğini inceler (Yeşilyaprak, 2014).

Savickas, sosyal rollerin, mesleki hayatın geliştiği bağlamlardan biri olduğunu vurgulayarak hocası Super'e katılır. Savickas (2002) sosyal rollerin, kariyeri geliştiren temel faktörlerden biri olduğunu ifade eder. Yaşam alanı, bireyin sergilediği sosyal rolleri ifade eden bir kavramdır. Kariyer merkezli roller, bireyin hayatında kritik bir öneme sahip olmasına rağmen birçok rolden yalnızca biridir. Yaşam alanındaki sosyal faktörler, bireyin hem temel, hem de çevresel rollerini biçimlendirmekte önemli bir yere sahiptir. Bu rollerin uygun bir şekilde düzenlenmiş olması, meslek seçimi başta olmak üzere, bireyin tüm rollerini organize eder. Genellikle iki veya üç rol bireyin hayatının merkezinde yer alırken, diğer roller ya arka planda kalmakta ya da bulunmamaktadır. Bireyin üstlendiği temel roller, kendi aralarında etkileşim halindedir dolayısıyla birbirlerini biçimlendirirler.

2.4.3.3. Kariyer Uyumu

Kariyer Yapılandırma Kuramı'nı Savickas büyük ölçüde Super'in kuramını güncelleyerek oluşturmuştur. Kuramın bazı önermeleri aşağıda sıralanmaktadır (Savickas, 2002):

“Kariyer Uyumu, kişinin var olan gelişim görevleri ve yapması gereken mesleki gelişim görevlerinin üstesinden gelmek için gerekli olan kaynaklarını, hazır bulunuşluluğu tanımlayan psikolojik bir kavramdır. Gelişim süreci incelendiğinde yetkinliklerin, tutumların ve inançların uyumu, merak, ilgili olma, güven ve kontrolde artış gözlenir.

Kariyer Yapılandırma, kişinin mesleğindeki değişimler, gelişimler, bireysel travmalar ve bu değişim sürecinde verilen tepkilerle şekillenir.

Kariyer Yapılandırma, herhangi bir safhada, mesleğin gerektirdiği gelişim görevleri ve iş değişikliklerinde gereken müdahaleler, kişinin uyum sürecini pekiştiren aktiviteler ve mesleki benlik kavramlarını ortaya çıkaran etkinlikleri kapsamaktadır.

Kariyer Yapılandırma Kuramı kişinin yaşam temalarını tespit eden, kariyer hikâyelerini etkili olarak kullanan kuramdır. Kariyer hikâyelerinin önemine vurgu yapılsa da mesleki geleceğin şekillenmesi sürecinde kişilerden gelen bilgi akışının devamının gerekliliği de vurgulanan unsurlardandır. Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın ilk iki bileşeni mesleki kişilik ve yaşam alanı, üçüncü bileşeni ise kariyer uyumudur”.

Corso ve Rehfluss (2011)'un tanımına göre kariyer uyumu kişinin hayat hikâyesini mesleki rollerine uyarlama stili, içsel ihtiyaçları ile çevresel fırsatları etkileştirerek uyumlu biçime getirebilmesidir.

Kariyer uyumluluğu, var olan ya da olması muhtemel sorumluluklar ve mesleki rollerdeki duygusal sarsıntılarla baş edebilme hususunda kişinin potansiyelini yansıtan psikososyal bir yapıdır (Gerçek, 2018).

Creed ve diğ. (2009) göre kariyer uyumuna; kişinin kendini düzenleyebilme yeteneği denebilir. Kişinin, etrafında olan bitenleri gözlemleyerek mevcut fırsatları fark edebilmesi, öz değerlendirme yaptıktan sonra en uygun seçimleri gerçekleştirmesi ve çevresine hâkim olabilmesidir (Taş ve Özmen, 2019).

Savickas'ın tanımına göre kariyer uyum yeteneği, kişilerin değişen iş şartlarına adapte olabilmesi için mevcut süresi tasarlayabilmesi yeteneğidir. Bu şekilde kişiler istikrarlı olmayan iş şartları oluştuğunda yeni koşullara daima hazır olacaklardır ve kolaylıkla uyum sağlayabileceklerdir (Akgemci, Kalfaoğlu, 2018).

Kariyer uyum yeteneği bireyin kendisini ve etrafını keşfetmesinden doğan, sosyal yaşantı, çalışma hayatı ve kişinin sahip olduğu diğer roller arasında bir uyum sağlamaya çalışan, kariyer odaklı bir kavramdır. Kariyer uyum yeteneğini özellikle şu faktörler açısından incelemektedir (Savickas ve Porfeli, 2012'den aktaran Günay ve Çarıkçı, 2018):

- “Kendini keşfetme süreci, kişinin sahip olduğu yetenek ve ilgi alanlarından yola çıkarak, benlik farkındalığının sağlanması sürecidir.
- Etrafı keşfetme süreci, kişinin çevresinde var olan rolleri gözlemleyerek kariyer yollarını özümsemesi aşamasıdır.
- Planlama ve karar verme süreci ise artık kendini ve çevreyi tanımış olan bireyin kariyerine yönelik gerçekçi hedefler koyması ve bu planlarını uygulaması sürecidir”.

Kariyer uyumu, yaş ve meslek grubu fark etmeksizin, tutumları, kişiliğin ve mevcut çevrenin keşfini ve sağlam bilgiler çerçevesinde karar alma sürecini içermektedir. Kariyer uyumu çağımızın teknolojisinde ve ekonomisinde süregelen değişiklikler göz önünde bulundurulduğunda doğru bir kavram olarak nitelendirilebilmektedir (Mercan, 2016).

Kişilerin kariyer uyum süreçlerinde, benlik farkındalığı, mesleki farkındalık, manevi güç (aile, çevre gibi), iş hayatı dengesi gibi birçok etken göz önüne alınmaktadır. Bununla birlikte, kişilerin yaşamlarında oluşabilecek yeni durumlarla başa çıkmada

sahip oldukları iyimserlik düzeyleri ile uyum süreçleri arasında da ilişki bulunabilmektedir (Zorver ve Owen, 2014'den aktaran Kahya ve Ceylan, 2018).

Kariyer uyum yeteneği; kişilerin iş hayatında karşısına çıkabilecek görevlere göre kendini hazırlayarak ve meslek rollerine adapte olarak; iş şartlarında beklenmedik değişikliklerle başa çıkmaya hazır olunuş anlamına gelmektedir. Bunun yanı sıra, özellikle gençlerin kariyer gelişim süreçlerinde, mesleklerine ve değişen iş hayatlarına adapte olabilmeleri için gereken tutumları, becerileri ve davranışları barındıran temel bir yapı olarak da ifade edilmektedir (Kavi, Kaya, 2018).

Kariyer uyum yeteneği, aşağıdaki alt faktörlere sahiptir (Kanten, 2012'den aktaran Kavi ve Kaya, 2018):

- Kaygı
- Kontrol
- Merak
- Güven

Kaygı, kişilerin iş hayatında gelecekleri için mevcut yeteneklerinin bilincinde olmasına ve gerçekçi planlama yapabilmesine dayanmaktadır. Kontrol, kişilerin iş hayatında gelecekleri ile alakalı kararlar alabilme ve öz yönetim yetisine sahip olmalarıyla ilgilidir. Merak, kişinin çevresinin bilincinde olma derecesini ifade eder. Güven ise, bireylerin kariyer sorunlarıyla baş edebilme konusunda öz yeterliliklerinin bilincinde olma ifade etmektedir (Kanten, 2012'den aktaran Kavi ve Kaya, 2018).

Kariyer uyum yeteneği, bilişsel ve duygusal olarak kişilerin özel hayatında ve iş yaşantısında hedefledikleri başarıya erişmelerini sağlar. Bu yetenek kişilere, beklenmedik iş değişikliklerinde veya öğrenim sürecinden sonra iş yaşantısına geçiş sürecinde oldukça fayda sağlamaktadır. Kariyer uyum yeteneği çalışma hayatına psikolojik bir temel oluşturmaktadır (Zacher, 2014).

Ebberwein ve diğ. (2004) kariyer uyumu yüksek bireyleri, başlangıç yapmada iyi olan, geleceğine yönelik düşünen ve gerçekçi planlar yapan, hayattaki değişiklikleri tahmin edebilen ve bu değişiklikler gerçekleştiğinde kontrollü biçimde davranabilen, iş kaybı yaşanması durumunda hedeflerini nasıl gerçekleştirebileceğini bilen ve başaran kişiler olarak tanımlamaktadır.

2.5. Kariyer Uyumunun Boyutları

Kişilerin büyük döngü (maxicycle) içerisindeki kademeleri ve küçük döngü (minicycle) geçişlerinde karşılına çıkan sorumlulukları karşılayabilmesine imkân veren özellikleri kariyer uyumunu oluşturmaktadır (Savickas, 2005). Savickas ve Porfeli (2012) kariyer uyumunun çıkış noktasının kaygı, kontrol, merak ve güven şeklinde dört ayrı unsurdan meydana geldiğini öne sürer. Bu dört unsur, kişilerin kariyerlerini oluşturma sürecinde önlerine çıkacak önemli sorumluluklar, geçişler ve beklenmedik kriz durumlarını yönetme sürecinde kullanacakları yöntem ve teknikleri temsil eder. Savickas (2005)'ın Kariyer Yapılandırma Kuramına göre uyum yeteneği yüksek kişilerin özellikleri şu şekildedir:

- “Meslek yaşantısı süresince geleceği hakkında ilgili olma,
- İş yaşantısında mevcut konumu ve gelecekteki konumu üzerinde kontrol sağlayabilme, geleceğiyle ilgili faktörleri yönetebilme niteliğine sahip olma,
- Kendine ait yetkinliklerin farkında olmakla birlikte gelecekle ilgili senaryoları keşfetme konusunda da istekli olma
- İş yaşantısında hedeflerini istekle takip edebilme ve kariyer sorunlarının üstesinden gelebilme konusunda kendine güvenme”.

2.6. Öğretmenlik Mesleğinde Kariyer Evreleri

Günümüz dünyasında var olan değişkenliğini kaybetmeyen iş gücü piyasalarında varlığını korumak ve gelişim halinde olmak için kişilerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirmeleri gerekmektedir. Değişmekte olan çevre şartlarında kişilerin kariyer gelişimleri ve istidam edilebilmeleri adına gerekli uyum becerilerini edinmeleri bir hayli önemlidir (Hou Lin, Xiaohui, 2012). Tüm meslek gruplarında olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de izlenmesi gereken mesleki adımlar bulunmaktadır. Bu kariyer evreleri aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

2.6.1. Kariyere Giriş Evresi

Huberman (1988) bu evredeki öğretmenlerin yaşadıklarını şu şekilde betimlemektedir; Öğretmenler sorumluluklarının karmaşıklığı, kişisel idealleri ve sınıf içi etkinlikler büyük bir şok içerisinde bulunur. Öğretilen konularda kendilerini öz güvensiz ve yetersizlik bulmaktadır. Fakat aynı zamanda mesleğe başlangıç heyecanı ve mutluluk içerisinde bulunur. Bakioğlu, (2005) bu evrede öğretmenlerin mesleki açıdan birinci derece sorumluluklarının farkında olduğunu

ifade etmektedir. Bu aşamada öğretmenler mevcut mesleki eğitimlerinin, uygulama açısından yetersiz olduğunu düşünmektedirler.

2.6.2. Durulma Evresi

Bakioğlu, 1996 yılında gerçekleştirdiği araştırmasında şu sonuçları elde etmiştir; öğretmenlerin bu aşamada kariyerlerini ilk aşamaya oranla daha ilgi çekici olarak görmekte (%20), öğrendiklerini uygulayabilme (%54), öğrenciler üzerinde öğrenmeyi gerçekleştirebilme (%67) göstermektedir. Bununla birlikte, ilk kariyer aşamasına göre öğretmen algıları olumlu yönde bir gelişme göstermektedir.

2.6.3. Deneycilik Evresi

Bu aşamada görülen özellikler şu şekildedir:

- Öğretmenler mevcut müfredatı kendi yöntemlerini göz önüne alarak farklılaştırabilmekte ve bireysel uyarlamalarını öne çıkarabilmektedir. Bu durum öğretim malzemeleri aracılığıyla birbirinden farklı öğrenci gruplarıyla gerçekleştirilen birer deney olarak algılanabilir.
- İkincisi; öğretmenler mevcut müfredatta oluşturdukları uyarlamaları görmek ve müfredatta kendilerinden eklemeler yapmak istedikleri zaman kurumda karşılına çıkacak engelleri bilmek zorunda kalmaktadırlar. Kurumsal engeller öğretmenin rahat çalışmasına engel olabilmekte ya da öğretmenin kişisel gelişime yönelik arzusuna ket vurabilmektedir. Bu şekilde oluşacak yeni durumlar beraberinde gelecek sorumluluklar içermektedir. Öğretmen, oluşan yeni durumda mentörlük, proje koordinatörlüğü gibi farklı görevlere gelebilir ve bu doğrultuda kariyerinde yükselmeler yaşayabilir.
- Üçüncü durumda ise, mevcut kariyer yaşantısı bulunan öğretmen yeni hedefler belirleme ihtiyacı içerisinde (Bakioğlu, 1996: 24)

2.6.4. Uzmanlık Evresi

Huberman (1988)'a göre bu döneme karşılık gelen yaşlarda 'kariyer ortası krizi' yaşanır ve kariyer ortası krizi yaşayan erkekler kadınlara göre daha detaylı öz değerlendirme yapar. Profesyonel yeterlilik durumu değerlendirilerek incelenince uzmanlık evresi şu şekilde açıklanabilir:

- Sınıf yönetiminin program ile uyumlu olması,

- Sınıf yönetimine odaklanmada azalma,
- Öğrenme modellerini uygulanmada daha nitelikli hale gelme,
- Öğretim modeli seçerken; öğretimin hedefleri, öğrencinin öğrenme stili, içeriğin kapsamı kadar öğrencilerin ilgilerinin de dikkate alınması,
- Öğrenci değerlendirilmesinin biçimlendirme ve tanılama amacıyla yapılması ve bunları gerçekleştirmek amacıyla çeşitli tekniklerin kullanılması,
- Öğrencileri değerlendirmek amacıyla değerlendirme ve öğretim hedefleri birbiriyle bağlantılı hale gelmektedir (Bakioğlu, 2005).

2.6.5. Sakinlik Evresi

Bu evrede mesleki yeterlilik anlamında yetkinliğin ilerleme kaydettiği saptanmıştır. Birey bu dönemde yaşam döngüsü bakımından rahatlar, kendisini olduğu gibi kabullenir, öğrencilerle iletişimde yakınlık sergileyemezken mesleki yeterlilikle birlikte dinginlik gözlenir. Birey bu evrede kurumda ve kariyer bağlamında sosyalleşirken, kuruma aidiyet duygusu gelişir. Kişi, bireysel ve mesleki olarak çevresinde tanınmış olduğundan mesleki hayatında geleceğe dair planlar gözlenmez (Bakioğlu, 2005).

Bu dönemde, mesleki profesyonelliğin de artmasıyla birlikte, sınıfta lider olan öğretmen, artık okul içinde de deneyiminin getirdiği yetkinlikten dolayı lider rolünü üstlenir. Bireyin mesleki hayatı boyunca yaşadığı tüm evreler, öğretmenlerin kariyerleri boyunca gelişmesini sağlamakla yükümlü olan yönetici kadro açısından da bir gösterge niteliğindedir (Köstek, 2007). Öğretmenlik mesleğinde kariyer basamaklarını başarılı bir şekilde tamamlayan öğretmenlerin bu yetkinliği öğrencileri ile ilişkisindeki kaliteyi etkileyen unsurlardan biridir.

2.7. Öğretmen – Öğrenci İlişkileri

Şişman (2005)'ın tanımlamasına göre öğretmen, bireyi inşa eden mimar, bireyin kişiliğini şekillendiren bir sanatkârdır. Öğretmenin bütün işi insandır, insana değer katmak onu yetiştirmektir. Bu mesleği kimliği edinebilen ve kendini arzusuyla motive edebilen öğretmen mesleğinin hedeflerini gerçekleştirebilen öğretmendir, bundan ötürü insanların öğretmenlerden beklentileri oldukça fazladır. Öğretmenin sorumlulukların birisi de bu duygusal baskıyla mücadele etmektir. Öğrenciyle

kuracağı olumlu ilişki öğretmeni de güdüleyecektir. Apuhan (2002) öğrencisinin kişiliğine değer veren, onun söylediklerini önemseyen, olumlu tavır ve sergilediği davranışlarıyla onu etkisi altında bırakan her anlamda onun güvenini kazanan öğretmenin iyi bir öğretmen olarak nitelendirilebileceğini dile getirmektedir. Grant ve Murray (1999) da iyi bir öğretmeni kendi benimsediği değer yargılarıyla öğrencilerinin mevcut değer yargılarını ve zıt düşüncelerini bir potada eritebilen, gerçekleşen olaylara ve toplumsal değerlere diğer açılardan da bakabilen ve bunu yapabilmeleri için öğrencilerini de güdüleyen önemli bir kişi şeklinde nitelemektedir.

Öğretmenlerin öğrencilerini detaylı biçimde tanınması, onların hangi faktörleri göz önünde bulundurarak hareket edip güdülendiğinin fark etmesi gerektiğini dile getiren Andersen (2000), öğretmenlerin öğrencilerin akademik başarısında ve psikolojik iyi olma hali boyutunda önemli bir yeri olduğunu belirtmektedir. Bu görüşü destekleyen Goh ve Fraser (1998) de öğretmen ve öğrenci arasında gerçekleşen etkili bir ilişkinin öğrencinin sosyal gelişiminde de akademik gelişiminde de güdüleyici bir faktör olduğunu dile getirirken etkili bir iletişimin sınıf içinde var olan olumsuz eylemleri aza indirdiğine değinmektedir.

Öğretmenin öğrencileriyle kuracağı ilişki, eğitim programının amaçlarının öğrenci tarafından benimsenmesinde, okulun sahip olduğu kuralları ve gerçekleştirilen uygulamaları öğrencilerin anlamlandırabilmesinde, öğrencilerin bağımlı ve bağımsız davranışlarında, okul içerisinde ve okul dışında otoriteye karşı tutumlarında kritik bir faktör olarak öne sürülmektedir (Pittman, Richmond, 2008). Öğrencileriyle saygı çerçevesinde ilişkiler kuran, onlara rehberlik eden, onlara değer veren, kendini mesleki yaşantısında başarılı olarak, niteleyebilen hem duygusal anlamda hem de akademik başarı anlamında öğrencilerine destek olabilen öğretmenler, öğrencilerin eğitim ortamına yönelik ait olma hissini yaşamasını ve akademik başarısının yükselmesini sağlar (Ma, 2003).

Gönülsüzce ya da benimsenmeden gerçekleştirilen eğitim yalnızca öğretmeni değil öğretmenle birlikte öğrenci ve okul çalışanlarını, velileri ve diğer üyeleri de olumsuz etkiler. Olumsuz duygular gerçekleştirilen eğitimi düşük moral seviyesi, eksik güdülenme gibi faktörlerden dolayı negatif yönde etkiler. OECD (2009) verilerine göre işini sevmeyen ve kendisine güvenmeyen öğretmenlerin verdikleri eğitimin niteliğinde ve öğrencileriyle olan ilişkilerinde negatif yönlü değişimler gerçekleştiği dile getirilmektedir, bu durum da eğitimde duyguların kritik bir role sahip olduğunu

bununla beraber duyguların gerçekleştirilen işe yön verdiğini de göstermektedir. Öğretim süreci boyunca öğrenci ve öğretmen, iletişim sürecinin en önemli öğelerindendir. Sınıf yönetimi ve etkili öğrenme, öğretmen ve öğrenci etkileşimindeki niteliklilikle doğru orantılıdır. Öğrenciler ile empatik bir bağ kuran öğretmen, öğrencileri daha yakından tanıma fırsatı yakalar (Hoşgörür, 2006). Ayrıca araştırmalar öğretmenin güdülenme seviyesi ile olumlu öğretmen-öğrenci ilişkisi arasında önemli bir uyum olduğunu desteklemektedir. Güdülenme düzeyindeki artış hem öğretmen için hem de öğrenci için okula duyulan aidiyet hissinin ve olumlu duyguların hissedilmesine imkân verir (Öncü, 2004). Öğrenci ve öğretmen arasındaki ilişkinin niteliği, akademik hayattaki başarıyı ve öğrencinin sergilediği davranışları etkilemektedir. Öğrenciler, samimi buldukları öğretmenleri tercih etme eğilimi gösterirken, öğretmenlerin rol model olma özellikleri sergilemeleri halinde öğrencilerin okula ve öğretmenlere karşı daha olumlu tavır sergiledikleri gözlemlenmektedir (Jones, Jones, 1998).

Erden (2005)'in yaptığı çalışmalara göre öğretmen ve öğrenci arasında olumlu bir iletişim kurulmasına destek olan faktörler aşağıda belirtilmiştir;

“Sözel olmayan öğretmen davranışları: Dışardan bakış açısıyla gözlemlendiğinde öğretmenin sergilediği hal ve hareketlerden sınıf atmosferinin niteliği anlaşılabilceği gibi, öğrenciler de gözlemledikleri sözsüz iletişim öğelerinden etkilenirler ve öğretmenleriyle iletişime geçmede bunları araç olarak kullanabilirler.

Duruş: Öğretmen, sınıftaki konumu, sergilediği hal ve hareketlerle öğrenciye çeşitli mesajlar verirken, aynı zamanda öğrencilerin kendileriyle iletişime geçmede rahat olmalarını sağlar.

Mimikler: Öğretmenin mimiklerini etkili bir şekilde kullanması, anlık olarak tepkisini ifade etmesini sağlarken, öğrencinin de davranışını düzeltmesinde etkili rol oynar.

Dokunma: Öğretmenin iletişim ortamında öğrenciyle yakın bir mesafede olması ve ona yönelik temasta bulunması, öğrencinin sevildiğini hissetmesini ve sınıfa aidiyet hissinin gelişmesini sağlar.

Göz teması: Öğretmen ve öğrenci arasındaki en önemli öge olan göz teması, öğrencinin kendini değerli hissetmesini sağlarken öğretmenin de kendine olan güveninin bir göstergesidir”.

Bu bağlamda öğretmenler, öğrenciyle kurdukları pozitif ilişkiler sayesinde mesleki olarak sağlıklı bir ilerleme kaydedebilirler. Öğrenci motivasyonu açısından bakıldığında, iş birliğine daha yatkın olan öğretme davranışlarının baskıcı ya da rehberlik etmede başarılı olamayan öğretmen davranışlarına kıyasla öğrencilerin

akademik güdülenmelerini pozitif yönde etkiler (Wubbels, den Brok, van Tartwijk, 2006).

2.8. Öğretmen-Öğrenci İlişkileri İle İlgili Araştırmalar

Liman Kaban (2019) araştırmasında kişilerarası iletişimde duygusal bulaşmanın rolünü öğretmen öğrenci iletişimine değinerek incelemiştir. Araştırmada nitel araştırma tekniklerinden odak grup görüşmesi kullanılmış ve odak grup görüşmelerinde duygusal bulaşmanın meydana gelmesindeki nedensel ipuçları bulunmaya çalışılmıştır. Odak grup görüşmeleri aracılığıyla öğretmen öğrenci ilişkisinde duygusal bulaşmanın meydana gelip gelmediği incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenin duygularını belli etmesinin ve öğrenci duygularının farkında olmasının bir zayıflık belirtisi olarak algılanmaması gerektiği vurgulanmıştır. Öğretmenlerin yansıttığı duygular çoğu zaman olumlu duygular oluşturduğu ve öğrencilerde duygusal bulaşma yaşanmasının görüldüğü dikkat çekilen bulgulardandır.

Xu ve Qui (2019) Çin’de gerçekleştirdiği çalışmada 104 ilçedeki 762 ortaokuldan 42.643 sekizinci sınıf öğrencisini araştırmış ve öğretmen-öğrenci ilişkisinin akademik başarının yordanmasında öz-yeterliğin aracı rolü olup olmadığını test etmiştir. Araştırma sonuçları, öğretmen-öğrenci ilişkilerinde belirli cinsiyet farklılıkları ve bölgesel farklılıklar olduğunu, ancak bunların pratik önemi olmadığını göstermektedir. Çalışma göstermektedir ki öğretmen-öğrenci ilişkisi ve öz-yeterlik, matematik akademik başarısını önemli ölçüde yordayabilir ve her ikisinin de olumlu bir etkisi vardır; öz-yeterlik, öğretmen-öğrenci ilişkisi ile matematik başarısı arasında aracı bir rol oynamaktadır.

Başar ve diğ. (2018) ilkokulda öğretmen öğrenci iletişimi ve bunun sonuçlarını incelediği çalışmasında amaçlı örneklem yöntemiyle kırk yaş üzeri gönüllü 300 katılımcının görüşlerini tespit etmeyi hedeflemiştir. Katılımcıları en çok hatırladıkları etkinliklerin ilkokul yıllarına ait olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmada katılımcıların sözlü mesajları ve sözsüz mesajları hatırladıkları görülmüş; öğretmenin “aferin” gibi sözlü mesajlarıyla birlikte “tebessüm ve gülümseme” mimiklerini de unutmadıkları tespit edilmiştir. Çalışmada ilkokul yıllarındaki öğretmen öğrenci iletişiminin çocuklarda özgüven, girişimcilik, öğrenmeyi teşvik etme, saygınlık gibi olumlu

kazanımları sağlarken, ayrımcılık, ön yargı, gibi olumsuzluklar doğurabileceği de vurgulanan ögeler arasındadır.

Güler (2017) tarafından öğretmen ve öğrencilerin pozitif ve negatif duygularının hangileri olduğunu tespit etmek ve öğretmen ve öğrenci ilişkileri üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmada gözlem ve yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Öğretmenlerin çocukların başını okşaması, sevgisini belli eden, saygılı ve korumacı tavrı gibi motive edici davranış ve ifadelerin öğrencilerde olumlu duygular oluşturduğu araştırma bulguları arasındadır. Bununla beraber sınıf ortamında öğretmen ve öğrenci ilişkilerini olumsuz yönde etkileyen ve negatif duygulara sebebiyet veren öğretmen ifade ve davranışlarına dair öğretmenlerin kırıncı/engelleyici davranış ve ifadeleri öğrencilerde negatif etki yarattığı da araştırma bulguları arasındadır.

Varga (2017) araştırmasında öğretmen-öğrenci ilişkilerinin eğitim üzerindeki etkilerini ve öğretmen ve öğrenci davranışlarının eğitim sonuçlarını nasıl etkiledi üzerinde durmaktadır. Öğretmenler ve öğrenciler arasındaki ilişkileri geliştirmenin ders sırasında görev dışı davranışları azaltıp azaltmayacağını belirlemek araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Gün aşırı olarak seksen iki dakikalık bir eğitim programı oluşturularak ön test- son test uygulanmış olup deneysel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Ders öncesinde her öğrenciyi kapıda selamlamayı ve ayrılırken her öğrenciye veda etmeyi içeren dört haftalık program süreci boyunca öğrencilerde istenmeyen davranışların sergilenmediğinin görülmesi araştırma bulgularındandır.

Nasseri, Renganathan ve Balushi (2014) öğrenci-öğretmen ilişkisinin öğrencilerin öğrenmesine etkisi üzerinde yaptıkları literatür taraması çalışmasında olumlu öğretmen-öğrenci ilişkilerinin öğrencilerin öğrenmesini etkilediğini dile getirmektedir. Öğrencilerin özgüvenini destekleyen, öğrencilerin öğrenmeye yönelik motivasyonlarını artıran, gelecek planı oluşturmalarına rehberlik ederek mesleki gelişimlerine yön veren öğretmenlerin öğrenciler üzerindeki ilgi, destek, güven ve saygı etkisinin anlamlı düzeyde farklı olduğu vurgulanmaktadır.

Prino vd. (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın amacı, farklı eğitim ihtiyaçları olan özel gereksinimli öğrencilerle ilişkilerde öğretmen tarafından algılanan özelliklere odaklanmaktır. Çalışma bulguları öğretmenin Otizm Spektrum Bozukluğundan muzdarip çocuklarla olan ilişkisinin, normal olarak gelişmiş

çocuklarla tipik ilişkilerden en çok sapan ilişki olduğunu göstermektedir, çünkü bu çocuklarla paylaşma ve iletişim kurma olasılığının diğerlerinden daha az olduğu belirtilmektedir.

Jasmi ve Hin (2014) tarafından öğrenci-öğretmen ilişkisi ile öğrencinin akademik motivasyonu arasındaki bağlantıyı araştırmayı amaçlayan bu nitel çalışmada veriler iki aşamalı yapılandırılmamış görüşmeden elde edilmiştir. Öğretmen öğrenci ilişkisi için ilgi, destek, güven, yaklaşılabirlik ve beklenti olarak beş tema esas alınmıştır. Araştırma bulguları, öğretmenlerin öğrencilere samimi bir tavır sergilemeleri, öğrencilere güvenilir destek sağlamaları, ilişkide güven oluşturmaları, öğrencilere yaklaşılabir olmaları ve öğrencilerin başarısı için makul ölçüde yüksek beklentilere sahip olduklarında öğrencilerin akademik motivasyonunun teşvik edildiğini göstermektedir.

Bruney (2013) çalışmasında öğretmen-öğrenci ilişkisinin ilköğretimde güven ve duygusal zekâ gelişimini nasıl etkilediğini incelemektedir. Çalışma verilerini toplamak amacıyla Toronto Bölgesi'nde her ikisi de ilköğretimde 20 yıldan fazla deneyimli olan iki öğretmenle 45 dakikalık görüşmeler yapılmıştır. Öğretmenlerin güven inşa etme kavramını nasıl gördüklerini ve yaklaşımlarını belirlemek ve duygusal zekâyı geliştirmek için kullanılan stratejileri keşfetmek için 11 görüşme sorusu sorulan görüşmeden elde edilen araştırma verileri öğrencilerin öğretmenlerine güvenmelerini ve inanmalarını sağlamada en önemli faktörlerin öğretmen özgünlüğü ve öngörülebilirliği olduğunu göstermiştir. Bulgular ayrıca öğrencilerin duygularını onaylamak, güven ve duygusal zekâyı geliştirir; iyi bir sınıf yönetimi güvenilir bir ortama bağlı olduğunu ve öğrencinin risk alma, hata yapma ve belirli bir kavramı anlamadıklarında "Ben anlamadım!" demeye istekliliği öğrenmelerini iyileştirdiğini göstermektedir.

Balay, Kaya ve Doğu (2012) çalışmasında kırsaldan gelip ortaöğretim pansiyonlarında kalan lise öğrencilerinin öğretmen-öğrenci ilişkisine ilişkin algılarını incelemeyi amaçlamaktadır. Nicel araştırma desenlerinden betimsel ilişkisel-tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilen araştırmada 436 öğrencinin görüşleri alınmıştır. Araştırma verileri, ortaöğretim pansiyonlarda kalan öğrencilerin öğretmenlerini orta derecede otoriter, demokratik ve ilgisiz ilişkiye sahip olarak nitelendirdiklerini göstermektedir. Öğretmenleri ile olan ilişki biçiminin sadece otoriter bir ilişki olmadığı; bu ilişkinin sınıf büyüklüğüne, konuya veya öğrencilerin olgunluk

seviyelerine bağılı olarak zaman zaman demokratik özellikler de içerdiki de araştırma bulguları arasındadır.

Uslu (2012) 7. ve 8. sınıf öğrencilerinin öğretmenleriyle ilişkilerinin cinsiyet faktörüne göre öğrencilerin okula aidiyet düzeyine etkisini incelemeyi amaçladığı çalışmasında küme örnekleme yöntemini kullanmıştır. Her iki cinsiyet için elde edilen verilen incelendiğinde, öğrencilerin okula aidiyet hissetme düzeyinde öğretmenleriyle kurdukları ilişkilerinin etkili olduğu görölmektedir.

Oreshkina ve Greenberg (2010) çalışmasında öğretmen-öğrenci ilişkilerinin öğretmenlerin başarısız öğrencilerle çalışma durumu üzerindeki etkisi durmaktadır. Araştırma Güney Afrika, Rusya ve Amerika Birleşik Devletleri'nde başarısız öğrencilerle çalışan öğretmenlerle yapılan fenomenolojik görüşmelere dayanmaktadır. Araştırma verileri farklı ölkelerde başarısız öğrencilerle çalışmış olmalarına rağmen öğretmenlerin öğrenci ilişkileri hakkında ortak bir geliş gösterdiğini ve öğretmen-öğrenci ilişkisinin eğitimin temel taşlarından olduğunu göstermektedir.

Rudasill ve Rimm-Kaufman (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın amacı sınıftaki öğretmen-çocuk etkileşimlerinin sıklığı üzerinden çocuk mizacının (utangaçlık, çabalı kontrol) ve cinsiyetin öğretmen-çocuk ilişkisi kalitesine olan katkılarını hem doğrudan hem de dolaylı olarak incelemektedir. Bu amaçla 819 birinci sınıf öğrencisinden elde edilen veriler çocukların utangaçlığının, çabalı kontrolünün ve cinsiyetin, öğretmen-çocuk çatışmasına ve yakınlığına doğrudan katkıda bulunduğunu göstermektedir. Bununla beraber çocuk utangaçlığıyla öğretmen öğrenci ilişkisini başlatmada öğrenci adımının ters ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Gümüş (2007) tarafından öğretmen merkezli eğitim sistemi ile öğrenci merkezli eğitim sistemi arasındaki farklılıkların değerlendirildiği çalışmada yapılandırmacı eğitim sistemi içerisindeki öğretmen öğrenci ilişkileri incelenmektedir. Bu amaçla araştırmacı tarafından ilköğretim öğrencileri üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin cinsiyetlerinin, öğrenim düzeylerinin, yaş gruplarının, öğretmen öğrenci ilişkilerinde etkili olduğu vurgulanmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin, öğrencilere rehberlik etme tutumundan bulunmalarının da öğrencileriyle ilişkilerini olumlu anlamda etkilediği araştırma bulguları arasındadır.

Celep ve Erdoğan (2002) araştırmasında liselerde görev yapan öğretmenler ile lise son sınıfta öğrenim gören öğrencilerin sınıf içi ilişkilerinin olumluluk düzeyini incelemeyi amaçlamaktadır. Öğretmen ve öğrenciler üzerinde uygulanan anket çalışması sonucunda öğrencilerin, öğretmenlerin olumlu öğretmen öğrenci ilişkisi konusunda gösterdikleri ilgiyi yeterli bulmadıkları saptanmıştır. Okullarda öğretmenlere göre iyi, öğrencilere göre de orta düzeyde olumlu öğretmen- öğrenci ilişkilerinin varlığı araştırmada dikkat çekilen bulgulardandır.

2.9. Kariyer Uyumu İle İlgili Araştırmalar

Şentürk (2019), tarafından eğitim fakültesinin farklı bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin seçtikleri bölümden memnuniyet düzeylerini saptamak ve kariyer uyum puanı ile 4 boyut (ilgi, kontrol, merak, güven) puanlarının cinsiyete, sınıf düzeyine, bölüme, bölüm seçimine karar verilen zamana ve duygusal zekâ düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini inceleyen çalışmada çalışma grubunun %48'inin bulundukları bölümden 'az memnun' oldukları tespit edilmiştir. Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan 5 farklı bölümdeki 1. ve 4. sınıf toplam 418 öğrenci, rastgele seçim yapılması maksadıyla eşit ağırlık, sayısal, sözel ve dil bölümlerinden eşit sayıda seçilmiş ve öğrencilere iki ayrı anket uygulanmış, uygulanan anketler sonucunda seçtiği bölüme ortaokulda karar veren öğrencilerin ilgi puanının tercih sürecinde karar verenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, kariyer uyumu ve duygusal zekâ açısından yapılan değerlendirmelerde ise duygusal zekâ düzeyi yüksek olan öğrencilerin ilgi, kontrol, merak, güven ve kariyer uyumlarının duygusal zekâ düzeyi orta ve düşük olan öğrencilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yanatma (2019) çalışmasında üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerini oluşturan faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiş bu çalışmanın amacını gerçekleştirebilmek için nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği ile 504 öğrenciden örnekleme yoluyla veri toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerinde cinsiyet, yaş, eğitim türü, okuduğu bölüm, sınıf, öğrenim türü, mezun oldukları lise, hayalini kurdukları bölümde okuyup okumama, babanın mesleği, ailenin ikamet ettiği yer, ailenin aylık gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılık gösterdiği; anne ve babanın eğitim düzeyi, annenin mesleği ve iş

tecrübelerinin olup olmama değişkenlerine göre ise herhangi bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Fusco, Parola ve Sica (2019) araştırmasında ergenlik döneminde olumlu ve olumsuz yaratıcılığın kariyer inşa sürecine etkisini araştırmayı ve kariyer uyum yeteneğinin rolünü değerlendirerek yaratıcılığın gelecekteki yönelim üzerindeki etkisini test etmeyi planlamaktadır. 338 lise öğrencisi üzerinde gerçekleştirilen çalışma sonucunda olumlu yaratıcılık ile kariyer uyumu arasında derin bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda kariyer uyumu alt boyutlarından ilgi, merak, kontrol ve güven bağlamında değerlendirildiğinde kadınlar için olumlu yaratıcılık ve merak arasında güçlü bir ilişki olduğu dile getirilmiştir.

Neto vd. (2019) gerçekleştirdiği araştırmada Amerika Birleşik Devletleri'nde devlet okullarında görev yapan 311 öğretmenden elde ettiği verilerle öğretmenlerin kariyer uyumluluğu yeteneklerinin davranış stilleriyle ilişkisi üzerinde durmuştur. Nitel ve istatistiksel analizlerle elde edilen verilen doğrultusunda girişimci davranış sergileme ile kariyer uyumluluğu arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Girişimcilik puanları yüksek olan öğretmenlerin mesleki gelişimlerini ve okul sistemini daha çok dikkate aldığı, yüksek girişimci davranışta düşük puan alan öğretmenlerin davranış yönetimi ve uygulamalarında gerekli düzenlemelerle başa çıkmaya odaklanıyor olması da çalışmanın verilerindendir. Yine kariyer uyumluluk puanları yüksek öğretmenlerin öğretmenlik uygulamasına yönelik motivasyonlarının yüksek olması, iş birliğine açık olmaları ve davranış yönetimi açısından başarılı olmaları da dikkat çekilen noktalardandır.

Kalaycıoğlu (2018) tarafından kariyer uyum yeteneğinin iş performansı faktörlerinden görev ve bağlamsal performans düzeyindeki etkisinin incelendiği araştırmada kariyer uyum yeteneği faktörlerinden olan kaygı, kontrol, merak ve güven faktörüyle görev performansı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kariyer uyum yeteneği boyutlarından olan kaygı ve merak boyutunun bağlamsal performans ile pozitif ilişkili olduğunu da çalışmada vurgulanmıştır.

Kahya ve Ceylan (2018) üniversite öğrencilerinin eğitim aldıkları bölüm ve sahip oldukları demografik değişkenler ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada öğrencilerin bölümleri ve demografik değişkenleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi belirlemek

için yüz yüze anket yöntemi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda ise kariyer uyum yetenekleri ile öğrencilerin cinsiyetleri ve gelirleri arasında farklılık bulunmuştur. Bununla birlikte öğrencilerin tercih ettikleri bölümler ile kariyer uyum yeteneklerinin kaygı ve güven alt boyutlarının da farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Yiğit (2018) tarafından toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların ve kariyer kararsızlığının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunu yordayıp yordamadığını incelenmesini amaçlayan çalışmada öğrencilerin kariyer uyumlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine de bakılmıştır. Ankara’da bir devlet üniversitesinin çeşitli fakültelerinde öğrenim görmekte olan 500 (344 kadın, 156 erkek) dördüncü sınıf öğrencisi oluşturduğu çalışma grubuna veri toplamak amacıyla Kariyer Uyum Ölçeği, Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği ve Kariyer Karar Ölçeği uygulanmıştır. Toplanan veriler sonucunda kariyer uyumunun cinsiyete göre farklılık göstermediği bununla birlikte toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların, merak boyutunu istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığı bulunmuştur.

Sulistiani ve Handoyo (2018) eğitim bağlamında değerlendirildiğinde kariyer uyum yeteneğine hazırlık ve uyum faktörlerinin etkisini bir literatür taraması ile incelemiştir. 16 dergi üzerinde yaptıkları literatür çalışması sonucunda kariyer uyum yeteneğinin başarı, yaşam doyumu, güç duygusu, kariyer yönetimi, kariyer kararlılığı, sınıf katılımı, akademik başarı ve akademik yorgunluk ile ilişkili olduğu dile getirilmiştir. Kariyer uyumunun, eğitim bağlamında birey üzerinde olumlu ve olumsuz etkilere yol açtığı araştırma bulguları arasındadır.

Kepir Savoly (2017) çalışmasında, Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının (OİGBGP) üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği üzerindeki etkisini sınamayı amaçlamış ve bu amaç doğrultusunda, Amerika Birleşik Devletleri’nde geliştirilen psiko-eğitsel programı, Türk kültürüne uyarlanmış ve programa katılmaya gönüllü olan üniversite son sınıf öğrencilerine 12 hafta boyunca uygulanmıştır. Üç aşamalı olarak gerçekleştirilen çalışma sonucunda deney grubundaki öğrencilerin OİGBGP sonrasında kariyer uyumu ve kariyer iyimserliklerinin arttığı; deney grubundaki öğrencilerin kariyer uyumu ve kariyer iyimserliklerinin kontrol grubundakilere kıyasla yüksek olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte yapılan izleme testi çalışmasında, programın kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği üzerindeki etkisinin üç ay sonra da sürdüğü saptanmıştır.

Muslihati (2017) eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği ve kariyer planlamasını tanımlamayı hedeflediği çalışmada, kariyer uyarlanabilirlik envanteri kullanılmış ve toplanan veriler; kariyer kaygısı, kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güveni boyutunda değerlendirilmiştir. Araştırma sonucu, öğrencilerin çoğunun kariyer uyum yeteneğine sahip olduğunu, özgüvenlerinin yüksek olduğunu, ancak gelecekteki kariyerleri için endişe, kontrol ve meraktan yoksun olma eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Kara (2016), çalışmada rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programı 1.sınıf öğrencileri için hazırlanan kariyer uyumluluğu programının, öğrencilerin kariyer uyumlulukları üzerindeki etkililiğini belirlemeyi hedeflemiştir. 16'sı deney grubunda 16'sı ise kontrol grubunda bulunan toplam 32 üniversite öğrencisinden veri toplamak amacıyla Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği kullanılmıştır. Toplanan veriler sonucunda kariyer uyumluluğu programının, rehberlik ve psikolojik danışmanlık programı birinci sınıf öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerine olumlu katkı sağladığı sonucuna varılmıştır.

Fiori, Gregoire ve Jerome (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırmada İsviçre'de çalışan 1671 kariyer uyumu yüksek kişinin olumsuz duygu düzeyinin en az düzeyde olduğu ve bunun da mesleki yaşantıda stres düzeyinde düşüklük ve iş doyumunda artış sağladığı ortaya konmuştur.

Guan vd. (2015) kariyer inşası ve sosyal değişim teorilerine dayanan mevcut araştırma, algılanan örgütsel kariyer yönetimi ve kariyer uyumluluğunun kariyer başarısı göstergeleri (maaş ve kariyer tatmini) ve iş tutumları (ciro) üzerindeki ortak ve etkileşimli etkilerini dikkate almaktadır. 654 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırma kariyer uyum yeteneğinin, demografik değişkenlerin ve algılanan örgütsel kariyer yönetimin etkileriyle ilişkili olduğu bununla beraber çalışanların maaş düzeyini tahmin etmede benzersiz bir rol oynadığını göstermiştir. Kariyer uyum yeteneği daha yüksek olan çalışanların kariyer tatmini de yüksektir bununla beraber kariyer uyum yeteneği yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetinin düşük olması da dikkat çekmektedir.

Ömeroğlu (2014) tarafından gerçekleştirilen ve kariyer konusunda ülkemizde yapılan ilk tez çalışması olma niteliği taşıyan araştırmada kariyer uyumu psiko-eğitim programının mesleğe geçiş safhasındaki öğrencilerdeki etkilerini araştıran deneysel

bir araştırma bulunmaktadır. Polis akademisi son sınıf öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada, kariyer uyum psiko-eğitim programı uygulanan öğrencilerde kariyer uyum puanlarının anlamlı bir şekilde arttığı gözlemlenmiştir.

Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından yapılan araştırmada Türkiye’de öncelikle Savickas’ın kariyer uyum yetenekleri ölçeği (Career Adaptabilities Scale) adıyla literatürde bulunan ölçme modelinin ülkemizdeki uygunluğunun test edilmesini hedefleyen bir uyarlama çalışması ortaya konmuştur.

Zacher (2014) tarafından gerçekleştirilen incelemede yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiler incelenmiş özellikle eğitim düzeyinin endişe ve yaş ile ilişkili biçimde kariyer uyumunun güven ve kontrol alt boyutlarıyla bağlantılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kazoglu (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışma, Gaziantep ili Şehitkâmil ve Şahinbey ilçelerindeki öğretmen ve yöneticilerin kariyer basamakları yükselme sistemindeki sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin belirlenmesini amaçlamaktadır. Literatür taraması ve birebir görüşme tekniği yoluyla elde edilen veriler içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulguların bazıları; araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticiler kariyer basamakları sınavlarında alan soruları da sorulması, unvana göre sorumluluk verilmesi, yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenlere kariyer basamaklarında kolaylık sağlanması, unvan verilecek kontenjan sayısında sınırlama olmaması vb. şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Guan, Deng ve Sun (2013) çalışmasında Çinli üniversite mezunlarının iş arama sürecinde kariyer uyum yeteneğinin rolünü incelemiştir. Kariyer uyum yeteneğinin dört boyutunun üniversite mezunlarının iş arama öz yeterliliği ve istihdam durumları ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. İstihdam edilen mezunlar arasında, kariyer uyumu boyutları da onların kişi-çevre uyum algılarını pozitif olarak yordamıştır. Sonuçlar ayrıca, kariyer uyumluluğunun dört boyutu göz önüne alındığında, kariyer kaygısı ve kariyer kontrolü için kontrol edilen demografik (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi) ve aile geçmişinin (aile ekonomik durumu ve eğitimi) etkilerinin istihdam durumu üzerindeki olumlu etkileri olduğunu, iş arama öz yeterliliği için de güçlü bir yordayıcı olduğunu göstermektedir.

Omar ve Noordin (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmada bilişim ve iletişim teknolojileri çalışanlarının iş yerinde adaptasyonlarının önemine değinilmiştir.

Kuruluşların çalışanlar arasında kariyer uyum yeteneğini teşvik etmeleri gerekmesine rağmen, bunun çalışanların uzun süre elde tutulması yerine onların cirosuna katkıda bulunduğunu göstermiştir. Çalışmada kariyer uyum yeteneğinin organizasyondan ve kariyerdan ayrılma niyeti üzerinde etkililiğini araştırılmaktadır. Çalışma sonucunda kariyer kaygısı, kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güveninin, her iki ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkili olduğunu bulunmuştur.

Canpolat (2011), kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini ortaya koymayı amaçlamış bu doğrultuda Elazığ merkez ve ilçelerinde yer alan 17 ilköğretim okulunda görev yapan toplam 427 katılımcıya, Kariyer Planlaması Ölçeği, Motivasyon Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri uygulanmıştır. Toplanan veriler sonucunda kariyer basamakları uygulaması öğretmenler tarafından orta düzeyde kabullenildiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırmaya katılan öğretmenler bu uygulamanın, öğretmenlerin mesleki bilgilerini ve öğretmenler arasındaki rekabeti artırdığını vurgulamıştır. Araştırma sonucunda kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler açısından önemli olarak kabul edildiği saptanmıştır.

Demir (2011) çalışmasında farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin öğretmen kariyer basamakları uygulaması ile ilgili görüş ve önerilerini belirleyerek uygulamanın doğurduğu olumlu ve olumsuz sonuçları saptamayı amaçlamıştır. yarı yapılandırılmış görüşme aracılığıyla elde edilen verilerin analizi sonucunda; Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği hakkındaki genel değerlendirmeler, Öğretmen kariyer Basamakları uygulaması sonucunda ortaya çıkan veya çıkabilecek olumlu ve olumsuz sonuçlar ve Öğretmen Kariyer Basamakları uygulamasına ilişkin eksiklikler ve öneriler olmak üzere üç temel kategori ortaya çıkmıştır. Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği öğretmenler arasında olumlu ve olumsuz sonuçlara neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Nartgün ve Ural (2007) tarafından ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin görüşlerinin ortaya çıkarılmasının amaçlandığı çalışmada 223 öğretmenden anket uygulamasıyla veri toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin önemli bir kısmı, öğretmenlik mesleği öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulamasının, öğretmenin saygınlık, tanınma ve başarılı olma bakımlarından sosyal statüsünü yükseltmesi, öğretme sürecindeki etkililiği arttırma, iş doyumunu

arttırması, mesleki gelişime imkân sağlaması, aidiyet duygusunun gelişmesi ve desteklenmesi, yetenek ve becerilerini kullanma fırsatı sağlaması gibi konularda olumsuz düşünceye sahiptir. Kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin bazı maddelerle ilgili öğretmen görüşleri, cinsiyet ve kariyer basamaklarında yükselme sınavına girme durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir.

Bakioğlu ve Gayık Asyalı (2005) çalışmasında resmi ilk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin okul yöneticilerini algılayışlarının, bulundukları kariyer evrelerine göre ne şekilde değiştiğinin niteliksel olarak incelenmesini amaçlamıştır. Araştırma kapsamında toplam otuz bir rehber öğretmen ile görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler, niteliksel araştırma yöntemleri doğrultusunda oluşturulan beş ana başlık altında incelenmiş ve içerik analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda; kariyere giriş evresinden sakinlik evresine kadar olan süreç içerisinde rehber öğretmenlerin yöneticilerini algılayışlarında, bulundukları evrelere özgü farklılaşmalar olduğu ortaya çıkmıştır. Rehber öğretmenler; kariyerleri boyunca, içinde bulundukları kariyer evresine göre çalıştıkları yöneticilerin liderlik ve iletişim becerilerini, profesyonel gelişimlerine olan katkılarını, rehberlik hizmetlerine ilişkin bilgi ve yaklaşımlarını farklı şekillerde algılamaktadırlar.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma metodolojisi benimsenerek kurgulanmıştır. Araştırma deseni olarak ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu yaklaşımla nicel araştırma yöntemleriyle elde edilen genel verilerin ötesinde daha açık, detaylı ve derinlemesine bilgilere erişmek ve bu verileri araştırmacıların hizmetine sunmak amaçlanmaktadır (Yıldırım, 1999).

Tarama modelleri bir araştırma evreninin yönelim, tutum ya da görüşlerini bu evrendeki örneklem ele alınarak nicel ya da sayısal olarak incelemesini mümkün kılar. Bu çalışmalar örneklemden evrene genelleyeabilmek maksadıyla, veri toplamak için yapılandırılmış araçlardan oluşur (Fowler'dan aktaran Creswell, 2016). İlişkisel tarama yöntemi iki veya ikiden fazla değişken arasında ilişki olup olmadığını ya da mevcut ilişkilerinin derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modeli türüdür (Fraenkel, Wallen, 2006; Karasar,1999).

Araştırma okul öncesi öğretmenlerinin öğrencileriyle ilişkisinin incelenmesi ve okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluklarıyla ilişkilendirilmesi basamaklarından oluşmaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini **Tokat il merkezi ve ilçelerinde bulunan** okul öncesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemine ise 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Tokat il merkezi ve ilçelerinde görev yapan 248 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Okul öncesi öğretmenlerinin belirlenmesi maksadıyla Seçkisiz Örneklem yöntemi ve basit seçkisiz örneklem tekniği tercih edilmiştir. “Seçkisiz örneklem yöntemi” evreni belirtecek örneklemin belirlenmesi yoluyla genelleme yapılmasına önemli faydalar sağlamaktadır (Yıldırım, Şimşek, 2004).

3.2.1.Demografik Özellikler

Çalışmada yer alan katılımcılara ait sosyodemografik bilgilerinin dağılımı Frekans Analizi ile incelenmiş ve sonuçları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3. 1: Örneklem Ait Tanımlayıcı İstatistik Bulgular

Faktör	Değişken	Sayı (n=248)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	240	96,8
	Erkek	8	3,2
Yaş	25-30	46	18,5
	31-35	68	27,4
	36-40	63	25,4
	41-45	38	15,3
	46-50	33	13,3
Medeni Durum	Bekar & Dul	50	20,2
	Evli	198	79,8
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	25	10,1
	Lisans	206	83,1
	Lisansüstü	17	6,9
Ekonomik Düzey	Düşük	3	1,2
	Orta	226	91,1
	Yüksek	19	7,7

Araştırmada yer alan 248 katılımcının cinsiyet değişkenine göre dağılımları incelendiğinde; 240 (%96,8) kadın, 8 (%3,2) erkek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaş değişkenine göre dağılımları incelendiğinde; 25-30 yaş aralığında yer alan 46 (%18,5) kişi, 31-35 yaş aralığında yer alan 68 (%27,4) kişi, 36-40 yaş aralığında yer alan 63 (%25,4) kişi, 41-45 yaş aralığında yer alan 38 (%15,3) kişi ve 46-50 yaş aralığında yer alan 33 (%13,3) kişi saptanmıştır.

Medeni duruma yönelik katılımcıların dağılımları incelendiğinde; 50 (%20,2) kişinin bekar ve dul grubunu oluşturduğu görülmüştür. Bu grup detaylı olarak incelendiğinde 45 (%18,1) kişinin bekar, 5 (%2) kişinin dul olduğu saptanmıştır. 198 (%79,8) kişinin ise evli grubunu oluşturduğu görülmüştür.

Eğitim düzeyine yönelik katılımcıların dağılımları incelendiğinde; 25 (%10,1) kişinin ön lisans eğitimi, 206 (%83,1) kişinin lisans eğitimi ve 17 (%6,9) kişinin lisansüstü eğitimi aldıkları saptanmıştır.

Katılımcıların ekonomik düzeylerine yönelik dağılımları incelendiğinde; ekonomik düzeyini düşük olarak belirten 3 (%1,2) kişi, ekonomik düzeyini orta

olarak belirten 226 (%91,1) kişi ve ekonomik düzeyini yüksek olarak belirten 19 (%7,7) kişi bulunmaktadır.

Katılımcıların meslek bilgilerine dair tanımlayıcı istatistik bulgular Tablo 3.2’de yer almaktadır.

Tablo 3.2: Örneklemin Meslek Bilgilerine Dair Tanımlayıcı İstatistik Bulgular

Faktör	Değişken	Sayı (n=248)	Yüzde (%)
Mesleğini Sevme Düzeyi	Düşük	3	1,2
	Orta	54	21,8
	Yüksek	191	77,0
Meslek Tercih	Kendi tercihi	208	83,9
	Başkasının yönlendirmesi ile	40	16,1
İş Deneyimi	0-5 yıl	36	14,5
	6-10 yıl	62	25,0
	11 yıl ve üzeri	150	60,5
Görev Yapılan Kurum	Resmi	195	78,6
	Özel	53	21,4
Görev Yapılan Kurum Türü	Anasınıfı	148	59,7
	Anaokulu	97	39,1
	Uygulama anaokulu	3	1,2
Sınıf Yaş Grubu	36 ay	11	4,4
	48 ay	110	44,4
	60 ay	127	51,2
Çocuklarla Birliktelik Süresi	0-3 ay	204	82,3
	1 yıl	17	6,9
	2 yıl	14	5,6
	2 yıl üzeri	13	5,2

Katılımcıların mesleklerini sevme düzeylerine dair değerlendirmeleri incelendiğinde; 3 (%1,2) kişi için düşük, 54 (%21,8) kişi için orta, 191 (%77) kişi için yüksek olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların meslek tercihlerine yönelik dağılımları incelendiğinde; 208 (%83,9) kişinin kendi tercihi sonucunda, 40 (%16,1) kişinin ise başkasının yönlendirmesi sonucunda mesleklerini tercih ettikleri tespit edilmiştir.

İş deneyimlerine dair katılımcıların dağılımları incelendiğinde; 36 (%14,5) kişinin 0-5 yıl, 62 (%25) kişinin 6-10 yıl, 150 (%60,5) kişinin 11 yıl ve üzerinde iş deneyimine sahip oldukları görülmektedir.

Katılımcıların görev yaptıkları kuruma yönelik dağılımları incelendiğinde; resmi kurumda görev yapan 195 (%78,6) kişi, özel kurumda görev yapan 53 (%21,4) kişi saptanmıştır.

Görev yapılan kurum türüne yönelik katılımcıların dağılımları incelendiğinde; 148 (%59,7) kişinin anasınıfında, 97 (%39,1) kişinin anaokulunda ve 3 (%1,2) kişinin uygulama anaokulunda görev yaptıkları görülmektedir.

Katılımcıların görev yaptıkları sınıfın yaş grubuna yönelik dağılım incelendiğinde; 11 (%4,4) kişinin sınıf yaş grubunun 36 ay, 110 (%44,4) kişinin sınıf yaş grubunun 48 ay, 127 (%51,2) kişinin sınıf yaş grubunun 60 ay olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların çocuklarla birliktelik süresine yönelik dağılımları incelendiğinde; 204 (%82,3) kişinin 0-3 ay, 17 (%6,9) kişinin 1 yıl, 14 (%5,6) kişinin 2 yıl, 13 (%5,2) kişinin 2 yıl üzerinde süre ile çocuklarla birlikte oldukları görülmektedir.

3.3. Ölçme Araçları

3.3.1. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği

Bu ölçme aracı, Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından geliştirilmiştir. 10 maddelik 5'li likert tip şeklindedir. İki boyutludur. Bu boyutlardan birincisi kariyer keşfi; ikincisi ise kariyer planıdır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından yapılmıştır.

Güvenirlik çalışmaları için Cronbach alfa ve test tekrar test yöntemi kullanılmıştır. Cronbach alfa sonuçlarında kariyer keşfi 0.84; kariyer planı 0.71 ve ölçeğini tamamı için 0.85 bulunmuştur. Geçerlilik çalışması ise yapı geçerliliğiyle yapılmıştır. Yapı geçerliliği için açımlayıcı faktör analizi ile doğrulayıcı faktör analiz tekniğinden yararlanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde; bu ölçme aracının iki boyutlu bir yapı gösterdiği ve açıklanan varyansın %55.87 olduğu görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına bakıldığında ise iki boyutlu bu ölçme aracının RMSEA değerinin 0.071; serbestlik derecesinin 34 ve kay kare değerinin 70.75 olduğu tespit edilmiştir. Uyum iyiliği değerleri ise NFI, 0.95; NNFI, 0.97; IFI, 0.98; CFI, 0.98; GFI, 0.94 ve AGFI, 0.90'dur (Eryılmaz, Kara, 2019).

3.3.2. Öğrenci Öğretmen İlişki Ölçeği

Öğretmenin belli bir öğrencisiyle ilişkisini rapor ettiği, literatürde yaygınca kullanılan güvenilir ve geçerli ender ölçme araçlarından biri, “Öğrenci-Öğretmen İlişki Ölçeği” dir. Orijinal adı Student – Teacher Relationship Scale (STRS) olan ölçek Pianta (2001) tarafından geliştirilmiştir (Asi, Karabay, 2018). “Öğrenci-Öğretmen İlişki Ölçeği- Kısa Formu” nun Türkiye’deki geçerlik ve güvenirlik bulgularına uyarlaması Asi ve Karabay (2018) gerçekleştirilmiştir.

Ölçeğin orjinal yapı geçerliği çalışmalarında Temel Bileşenler (Principal Components) yöntemi kaiser normalizasyonu ve varimax dönüştürmesine göre, maddeler düzeyinde faktör analizi yapılmıştır (Pianta, 1992, 1998, 2001). Ölçekte yer alan 28 maddenin temel olarak üç faktöre yüklendiği ve elde edilen faktör yapısının toplam varyansın % 48.8’ ini açıkladığı belirlenmiştir. Toplam varyansın % 17.47’sini açıklayan birinci faktör “Çatışma”, toplam varyansın %14.49’ unu açıklayan ikinci faktör “Yakınlık” ve toplam varyansın % 9.25’ ini açıklayan üçüncü faktör ise “Bağımlılık” olarak adlandırılmıştır. Bu faktörler daha sonra ölçeğin her bir alt ölçeğini oluşturmuştur (Şahin Asi, 2014).

Araştırmada kullanılan Öğrenci-Öğretmen İlişki Ölçeği – Kısa Formu (ÖÖİÖ-K), 15 maddelik, öğretmenin belli bir öğrenciyle kurduğu ilişkiyi algılama biçimini değerlendirmek amacıyla oluşturulmuş 5’li likert tipi bir ölçektir. Okulöncesi dönemden başlayarak ortaokul düzeyinde de kullanılabilen bir ölçme aracıdır. Ölçekte yer alan her bir madde 1 (kesinlikle uymuyor) ile 5 (kesinlikle uyuyor) arasında bir değer almaktadır (Asi, Karabay, 2018).

Ölçek kısa formunun iki alt boyutu bulunmaktadır; Çatışma alt boyutu, çatışma puanları çocuğun öğretmen tarafından olumsuz algılanan davranışlarını, duygusal boyuttaki olumsuz etkileşimlerini, davranışların etkili biçimde yönetilememesini içermektedir. Öğretmen tarafından tanımlanan yüksek çatışma puanları, öğrenciyle yaşanan olası anlaşmazlıklara, duygusal olarak o öğrenciyle nasıl başa çıkabileceğini bilememeye ve kendini o ilişki içinde etkili olarak tanımlayamamaya işaret etmektedir. Yakınlık alt ölçeği, yakınlık puanları, çocukla gerektiği kadar ilgilenme ve cevaplayan olma, olumlu duygusal etkileşimler içinde bulunmayı içermektedir. Yüksek yakınlık puanları, öğretmenin o öğrenciyi iyi bir öğrenci olarak algıladığını,

öğrencinin de öğretmenini destekleyen bir yetişkin olarak algıladığını ve etkili bir kaynak olarak onu kullandığını göstermektedir (Asi, Karabay, 2018).

3.4. Verilerin Toplaması ve Analizi

3.4.1. Veri Toplama Aracının Uygulanması

Araştırma verileri 2019-2020 eğitim-öğretim yılı birinci dönemi içerisinde Kasım-Aralık aylarında Tokat ili ve ilçelerinden örnekleme dâhil edilen anaokulu, anasınıfı ve uygulama anaokullarında okul öncesi öğretmeni olarak görev yapmakta olan 248 öğretmene uygulanan ‘Öğretmen-Öğrenci İlişkileri Ölçeği’ ve ‘Kariyer Uyumluluğu Ölçeği’ aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma verileri araştırmacı tarafından öğretmenlerin görev yaptıkları okul ortamında gerçekleştirilmiş ve uygulamaya katılmada öğretmen gönüllülüğü esas alınmıştır. Uygulama öncesinde, öğretmenlere araştırmanın amacı ve ölçeklerin uygulanmasına ilişkin belirli yönergeler sözlü olarak ifade edilmiştir. Uygulama işlemi, bir öğretmen için yaklaşık on dakika sürmüştür.

3.4.2. Verilerin Analizi

Ölçme araçları ile elde edilen veriler, uygulama öncesinde araştırmacı tarafından ölçeğin her maddesi için verilen kodlara uygun olarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Dijital ortama aktarılan veriler, araştırmanın amacına uygun istatistiksel işlemleri yapmak üzere hazır hale getirilmiştir.

Elde edilen verilerin analizi için uygun veri analiz programları kullanılmıştır. Sosyodemografik Veri Formu’nda yer alan değişkenlerin dağılımlarını tespit etmek amacıyla Frekans Analizi kullanılmıştır. Uygulanan ölçekler ile Sosyodemografik Veri Formunda yer alan değişkenler arasındaki farklılığı saptamak için Tek Yönlü Varyans Analizi ve Bağımsız Gruplarda t-Testi Analizinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin kendi aralarındaki ilişkiyi saptamak amacıyla Pearson Korelasyon Analizi ve ölçeklerin kendi aralarındaki ilişkiyi yordamak amacıyla ise Çoklu Regresyon Analizi kullanılmıştır.

Araştırma sorularının test edilmesinden önce, veri dağılımlarının standart normal dağılıma uygun olup olmadığı test edilmiştir. Sonuçlar Tablo 3.3’te verilmiştir.

Tablo 3.3: Ölçeklerin Normallik Testi Sonuçları

Ölçek Adı	Z	p
Kariyer Uyumluluğu Ölçeği (KUÖ)	0,094	,001*
Öğrenci-Öğretmen İlişki Ölçeği Kısa Formu (ÖÖİÖ-K)	0,054	,079

* $p \leq 0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Yapılan normallik testi sonuçlarına göre kullanılan Öğrenci-Öğretmen İlişki Ölçeği Kısa Formu (ÖÖİÖ-K) puanlarının dağılımı, standart normal dağılıma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermemektedir ($p > 0,05$). Kolmogorov-Smirnov testinin sonuçlarına göre; çalışmada kullanılan ÖÖİÖ-K ($z = 0,054$; $p = 0,079$) normal dağılıma uygundur. Çalışmada kullanılan Kariyer Uyumluluğu Ölçeği (KUÖ) puanlarının dağılımı, standart normal dağılıma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir ($z = 0,094$; $p = 0,001$) ancak ölçeğin basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde, bu değerlerin -1 ve +1 arasında yer aldığı görülmektedir. Basıklık ve çarpıklık değerlerin bu aralıkta yer alması durumunda Tabachnick ve Fidell (2013)’e göre ölçek puanlarının dağılımı, normal dağılıma uygun olarak kabul edilmektedir. Kullanılan ölçeklerin normal dağılıma uygun olması nedeni ile hipotez testlerinde parametrik testler kullanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1 Katılımcıların Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan bütün ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.1’te sunulmuştur.

Tablo 4.1. Ölçeklerin Puan Ortalamaları ve Puan Aralıkları

	N	$\bar{x}$	SS	Min	Max
KUÖ-Kariyer Keşfi	248	25,50	3,78	11	30
KUÖ-Kariyer Planı	248	15,98	3,17	7	20
KUÖ	248	41,49	6,47	18	50
ÖÖİÖ-Çatışma	248	31,17	5,26	9	40
ÖÖİÖ-Yakınlık	248	32,14	2,68	20	35
ÖÖİÖ	248	63,31	6,34	43	75

Katılımcıların KUÖ’den aldıkları puan ortalaması 41.49, alt ölçeklerinden “KUÖ-Kariyer Keşfi” puan ortalaması 25.50, “KUÖ-Kariyer Planı” puan ortalaması ise 15.98’dir. Buna göre katılımcıların KUÖ-Kariyer Keşfi alt boyut puanları, KUÖ-Kariyer Planı alt boyut puanlarından daha yüksektir.

Katılımcıların ÖÖİÖ’den aldıkları puan ortalaması 63.31, alt ölçeklerinden “ÖÖİÖ-Çatışma” puan ortalaması 31.17, “ÖÖİÖ-Yakınlık” puan ortalaması ise 32.14’tür. Bu bağlamda katılımcıların ÖÖİÖ-Yakınlık alt boyut puanları, ÖÖİÖ-Çatışma alt boyut puanlarından daha yüksek olarak saptanmıştır.

4.1.2 Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Kariyer uyumluluğu ve öğrenci-öğretmen ilişki düzeylerinin cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplarda t-Testi Analizi sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2: Örneklemen Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Ait t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	SS	T	p
KUÖ-Kariyer Keşfi	Kadın	240	25,47	3,81	-0,753	,452
	Erkek	8	26,50	2,87		
KUÖ-Kariyer Planı	Kadın	240	15,90	3,18	-2,066	,040*
	Erkek	8	18,25	1,66		
KUÖ	Kadın	240	41,38	6,50	-1,450	,148
	Erkek	8	44,75	4,46		
ÖÖİÖ-Çatışma	Kadın	240	31,25	5,26	1,258	,210
	Erkek	8	28,87	5,05		
ÖÖİÖ-Yakınlık	Kadın	240	32,15	2,65	0,419	,676
	Erkek	8	31,75	3,61		
ÖÖİÖ	Kadın	8	63,40	6,30	1,222	,223
	Erkek	240	60,62	7,28		

* $p \leq 0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Analiz sonucuna göre; katılımcıların KUÖ-Kariyer Planı puanları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p \leq 0,05$). Erkek katılımcıların KUÖ-Kariyer Planı ($t_{(246)}=2,066$; $p < 0,05$) puanları kadın katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksektir.

4.1.3 Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Kariyer uyumluluğu ve öğrenci-öğretmen ilişki düzeylerinin yaşa göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3. Örneklemen Ölçek Puanlarının Yaş Grubuna Göre Karşılaştırılmasına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Yaş Grubu	n	$\bar{x}$	SS	Min	Max	F	P	Fark
KUÖ-Kariyer Keşfi	25-30	46	25,60	3,91	16	30	0,970	,425	
	31-35	68	25,80	3,48	16	30			
	36-40	63	25,76	3,74	12	30			
	40-45	38	24,42	4,24	11	30			
	45-50	33	25,51	3,70	18	30			
KUÖ-Kariyer Planı	25-30	46	16,56	2,84	11	20	0,478	,752	
	31-35	68	15,89	2,97	9	20			
	36-40	63	15,82	3,39	8	20			
	40-45	38	15,78	3,48	7	20			
	45-50	33	15,87	3,30	8	20			
KUÖ	25-30	46	42,17	6,34	27	50	0,520	,721	
	31-35	68	41,70	6,00	25	50			
	36-40	63	41,58	6,53	20	50			
	40-45	38	40,20	7,38	18	50			
	45-50	33	41,39	6,53	29	50			
ÖÖİÖ-Çatışma	25-30	46	30,89	5,14	21	39	1,091	,362	
	31-35	68	31,80	4,76	18	40			
	36-40	63	30,60	5,02	19	40			
	40-45	38	32,18	5,02	22	40			
	45-50	33	30,21	6,89	9	40			
ÖÖİÖ-Yakınlık	25-30	46	31,41	3,33	20	35	2,490	,044*	1-3 3-1
	31-35	68	31,98	2,66	22	35			
	36-40	63	32,82	1,93	28	35			
	40-45	38	31,73	3,16	23	35			
	45-50	33	32,63	1,98	28	35			
ÖÖİÖ	25-30	46	62,30	6,83	45	74	0,521	,720	
	31-35	68	63,79	6,45	44	75			
	36-40	63	63,42	5,59	51	75			
	40-45	38	63,92	6,33	50	75			
	45-50	33	62,84	6,94	43	73			

* $p \leq 0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Yapılan analiz sonuçlarına göre; katılımcıların ÖÖİÖ-Yakınlık ($F_{(4,243)}=2.490$; $p=0,044$), puanları ile yaş arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunmaktadır. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak amacıyla yapılan Tukey Post-Hoc testi sonuçlarına göre; 25-30 yaş grubu ile 36-40 yaş grubu arasındaki anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. 36-40 yaş aralığında yer alan katılımcıların ÖÖİÖ-Yakınlık puanlarının 25-30 yaş aralığında yer alan katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

4.1.4 Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Kariyer uyumluluğu ve öğrenci-öğretmen ilişki düzeylerinin medeni duruma göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup

olmadığını incelemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplarda t-Testi Analizi sonuçları Tablo 4.4’te verilmiştir.

Tablo 4.4: Örneklemen Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına Ait t-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	SS	T	p
KUÖ-Kariyer Keşfi	Bekar & Dul	50	26,24	3,68	1,535	,126
	Evli	198	25,32	3,79		
KUÖ-Kariyer Planı	Bekar & Dul	50	16,94	2,63	2,406	,017*
	Evli	198	15,74	3,25		
KUÖ	Bekar & Dul	50	43,18	5,92	2,078	,039*
	Evli	198	41,06	6,54		
ÖÖİÖ-Çatışma	Bekar & Dul	50	31,78	5,16	0,905	,366
	Evli	198	31,02	5,29		
ÖÖİÖ-Yakınlık	Bekar & Dul	50	31,94	3,02	-0,593	,554
	Evli	198	32,19	2,59		
ÖÖİÖ	Bekar & Dul	50	63,72	6,61	0,500	,618
	Evli	198	63,21	6,28		

*** $p \leq 0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı**

Analiz sonucuna göre; katılımcıların KUÖ-Kariyer Planı ve KUÖ Toplam puanları medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p \leq 0,05$). Bekar & Dul katılımcıların KUÖ-Kariyer Planı ($t_{(246)}=2,406$; $p < 0,05$) ve KUÖ Toplam ($t_{(246)}=2,078$; $p < 0,05$) puanları evli katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksektir.

4.1.5 Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması

Kariyer uyumluluğu ve öğrenci-öğretmen ilişki düzeylerinin eğitim düzeyine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 4.5’te verilmiştir.

Tablo 4.5: Örneklemin Ölçek Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	SS	Min	Max	F	p	Fark
KUÖ-Kariyer Keşfi	Ön Lisans	25	26,72	3,04	19	30	1,964	,143	
	Lisans	206	25,44	3,64	11	30			
	Lisansüstü	17	24,47	5,73	12	30			
KUÖ-Kariyer Planı	Ön Lisans	25	16,04	3,65	9	20	0,295	,745	
	Lisans	206	16,02	3,03	7	20			
	Lisansüstü	17	15,41	4,18	8	20			
KUÖ	Ön Lisans	25	42,76	6,43	30	50	1,007	,367	
	Lisans	206	41,47	6,18	18	50			
	Lisansüstü	17	39,88	9,47	20	50			
ÖÖİÖ-Çatışma	Ön Lisans	25	32,24	4,23	22	39	0,937	,393	
	Lisans	206	31,14	5,39	9	40			
	Lisansüstü	17	30,00	5,04	21	38			
ÖÖİÖ-Yakınlık	Ön Lisans	25	32,40	2,69	24	35	0,479	,620	
	Lisans	206	32,15	2,65	20	35			
	Lisansüstü	17	31,58	3,04	24	35			
ÖÖİÖ	Ön Lisans	25	64,64	4,75	56	72	1,177	,310	
	Lisans	206	63,30	6,50	43	75			
	Lisansüstü	17	61,58	6,34	46	71			

Yapılan analiz sonucuna göre; katılımcıların kariyer uyumluluğu ve öğrenci-öğretmen ilişki düzeyleri ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark saptanmamıştır ($p>0,05$).

4.1.6 Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Ekonomik Düzeye Göre Karşılaştırılması

Kariyer uyumluluğu ve öğrenci-öğretmen ilişki düzeylerinin ekonomik düzeye göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6: Örneklemen Ölçek Puanlarının Ekonomik Düzeye Göre Karşılaştırılmasına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Ekonomik Düzey	n	$\bar{x}$	SS	Min	Max	F	p	Fark
KUÖ-Kariyer Keşfi	Düşük	3	19,33	2,88	16	21	4,248	,015*	1-2
	Orta	226	25,55	3,76	11	30			1-3
	Yüksek	19	25,94	3,35	21	30			2-1 3-1
KUÖ-Kariyer Planı	Düşük	3	12,00	2,64	9	14	2,424	,091	
	Orta	226	16,02	3,12	7	20			
	Yüksek	19	16,10	3,55	8	20			
KUÖ	Düşük	3	31,33	5,50	25	35	3,875	,022*	1-2
	Orta	226	41,57	6,39	18	50			1-3
	Yüksek	19	42,05	6,47	29	50			2-1 3-1
ÖÖİÖ-Çatışma	Düşük	3	33,00	2,00	31	35	0,928	,397	
	Orta	226	31,27	5,14	9	40			
	Yüksek	19	29,73	6,81	19	40			
ÖÖİÖ-Yakınlık	Düşük	3	29,66	2,08	28	35	3,143	,045*	2-3
	Orta	226	32,26	2,55	20	35			3-2
	Yüksek	19	31,05	3,74	22	35			
ÖÖİÖ	Düşük	3	62,66	4,04	59	67	1,672	,190	
	Orta	226	63,53	6,12	43	75			
	Yüksek	19	60,78	8,64	44	73			

* $p \leq 0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Yapılan analiz sonuçlarına göre; katılımcıların KUÖ-Kariyer Keşfi ($F_{(2,245)}=4.248$; $p=0,015$), KUÖ Toplam ($F_{(2,245)}=3.875$; $p=0,022$) ve ÖÖİÖ-Yakınlık ($F_{(2,245)}=3.143$; $p=0,045$) puanları ile ekonomik düzey arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunmaktadır. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak amacıyla yapılan Tukey Post-Hoc testi sonuçlarına göre;

KUÖ-Kariyer Keşfi için; düşük ekonomik düzeyin orta ve yüksek ekonomik düzey ile arasındaki anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. Yüksek ekonomik düzeye sahip olan katılımcıların KUÖ-Kariyer Keşfi puanlarının düşük ve orta ekonomik düzeye sahip olan katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

KUÖ Toplam için; düşük ekonomik düzeyin orta ve yüksek ekonomik düzey ile arasındaki anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. Yüksek ekonomik düzeye sahip olan katılımcıların KUÖ Toplam puanlarının düşük ve orta ekonomik düzeye sahip olan katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

ÖÖİÖ-Yakınlık için; orta ekonomik düzeyin yüksek ekonomik düzey ile arasındaki anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. Orta ekonomik düzeye

sahip olan katılımcıların ÖÖİÖ-Yakınlık puanlarının yüksek ekonomik düzeye sahip olan katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

4.1.7 Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Meslek Sevme Düzeyine Göre Karşılaştırılması

Kariyer uyumluluğu ve öğrenci-öğretmen ilişki düzeylerinin mesleğini sevme düzeyine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Örneklemen Ölçek Puanlarının Mesleğini Sevme Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Meslek Sevme Düzeyi	n	$\bar{x}$	SS	Min	Max	F	p	Fark
KUÖ-Kariyer Keşfi	Düşük	3	16,00	6,92	12	24	74,691	,000*	1-2, 1-3
	Orta	54	21,70	3,41	11	28			2-1 2-3
	Yüksek	191	26,73	2,79	19	30			3-1 3-2
KUÖ-Kariyer Planı	Düşük	3	9,00	1,73	8	11	54,798	,000*	1-2 1-3
	Orta	54	13,07	2,76	7	20			2-1 2-3
	Yüksek	191	16,91	2,62	8	20			3-1 3-2
KUÖ	Düşük	3	25,00	8,66	20	35	81,665	,000*	1-2 1-3
	Orta	54	34,77	5,33	18	48			2-1 2-3
	Yüksek	191	43,64	4,89	29	50			3-1 3-2
ÖÖİÖ-Çatışma	Düşük	3	37,66	0,57	37	38	4,237	,016*	1-2
	Orta	54	29,88	4,06	21	38			2-1
	Yüksek	191	31,43	5,50	9	40			
ÖÖİÖ-Yakınlık	Düşük	3	31,00	3,46	27	33	4,254	,015*	2-3
	Orta	54	31,25	3,14	20	35			3-2
	Yüksek	191	32,40	2,47	22	35			
ÖÖİÖ	Düşük	3	68,66	4,04	64	71	5,051	,007*	2-3
	Orta	54	61,14	5,76	46	73			3-2
	Yüksek	191	63,84	6,38	43	75			

* $p \leq 0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Analiz sonuçlarına göre; katılımcıların KUÖ-Kariyer Keşfi ($F_{(2,245)}=74.691$; $p=0,000$), KUÖ-Kariyer Planı ($F_{(2,245)}=54.798$; $p=0,000$), KUÖ Toplam

($F_{(2,245)}=81.665$; $p=0,000$), ÖÖİÖ-Çatışma ($F_{(2,245)}=4.237$; $p=0,016$), ÖÖİÖ-Yakınlık ($F_{(2,245)}=4.254$; $p=0,015$) ve ÖÖİÖ Toplam ($F_{(2,245)}=5.051$; $p=0,007$) puanları ile mesleğini sevme düzeyi arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunmaktadır. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak amacıyla yapılan Tukey Post-Hoc testi sonuçlarına göre;

KUÖ-Kariyer Keşfi için; düşük orta ve yüksek meslek sevme düzeylerinin aralarındaki anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. Mesleğini sevme düzeyi yüksek olan katılımcıların KUÖ-Kariyer Keşfi puanlarının mesleğini sevme düzeyi düşük ve orta düzeyde olan katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

KUÖ-Kariyer Planı için; düşük orta ve yüksek meslek sevme düzeylerinin aralarındaki anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. Mesleğini sevme düzeyi yüksek olan katılımcıların KUÖ-Kariyer Planı puanlarının mesleğini sevme düzeyi düşük ve orta düzeyde olan katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

KUÖ Toplam için; düşük orta ve yüksek meslek sevme düzeylerinin aralarındaki anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. Mesleğini sevme düzeyi yüksek olan katılımcıların KUÖ Toplam puanlarının mesleğini sevme düzeyi düşük ve orta düzeyde olan katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

ÖÖİÖ-Çatışma için; düşük meslek sevme düzeyinin orta meslek sevme düzeyi ile arasındaki anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. Mesleğini sevme düzeyi düşük olan katılımcıların ÖÖİÖ-Çatışma puanlarının mesleğini sevme düzeyi orta düzeyde olan katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

ÖÖİÖ-Yakınlık için; orta meslek sevme düzeyinin yüksek meslek sevme düzeyi ile arasındaki anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. Mesleğini sevme düzeyi yüksek olan katılımcıların ÖÖİÖ-Yakınlık puanlarının mesleğini sevme düzeyi orta düzeyde olan katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

ÖÖİÖ Toplam için; orta meslek sevme düzeyinin yüksek meslek sevme düzeyi ile arasındaki anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. Mesleğini sevme düzeyi yüksek olan katılımcıların ÖÖİÖ puanlarının mesleğini sevme düzeyi orta düzeyde olan katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

4.1.8 Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Meslek Tercih Biçimine Göre Karşılaştırılması

Kariyer uyumluluğu ve öğrenci-öğretmen ilişki düzeylerinin meslek tercih biçimine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplarda t-Testi Analizi sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8.: Örneklemin Ölçek Puanlarının Meslek Tercih Biçimine Göre Karşılaştırılmasına Ait t-Testi Sonuçları

	Meslek Tercih Biçimi	n	$\bar{x}$	SS	t	p
KUÖ-Kariyer Keşfi	Kendi tercihi	208	25,83	3,65	3,126	,002*
	Başkasının yönlendirmesi	40	23,82	4,03		
KUÖ-Kariyer Planı	Kendi tercihi	208	16,17	3,11	2,212	,028*
	Başkasının yönlendirmesi	40	14,97	3,35		
KUÖ	Kendi tercihi	208	42,00	6,26	2,915	,004*
	Başkasının yönlendirmesi	40	38,80	6,94		
ÖÖİÖ-Çatışma	Kendi tercihi	208	31,21	5,28	0,232	,817
	Başkasının yönlendirmesi	40	31,00	5,26		
ÖÖİÖ-Yakınlık	Kendi tercihi	208	32,14	2,63	0,041	,967
	Başkasının yönlendirmesi	40	32,12	2,93		
ÖÖİÖ	Kendi tercihi	208	63,35	6,35	0,210	,834
	Başkasının yönlendirmesi	40	63,12	6,37		

* $p \leq 0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Yapılan analiz sonucuna göre; katılımcıların KUÖ-Kariyer Keşfi, KUÖ-Kariyer Planı ve KUÖ Toplam puanları meslek tercih biçimine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p \leq 0,05$). Mesleğini kendi tercihi sonucunda seçen katılımcıların KUÖ-Kariyer Keşfi ($t_{(246)}=3,126$; $p < 0,05$), KUÖ-Kariyer Planı ($t_{(246)}=2,212$; $p < 0,05$) ve KUÖ Toplam ($t_{(246)}=2,915$; $p < 0,05$) puanları mesleğini başkasının yönlendirmesi ile seçen katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksektir.

4.1.9 Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin İş Deneyimine Göre Karşılaştırılması

Kariyer uyumluluğu ve öğrenci-öğretmen ilişki düzeylerinin iş deneyimine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9: Örneklemin Ölçek Puanlarının İş Deneyimine Göre Karşılaştırılmasına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	İş Deneyimi	n	$\bar{x}$	SS	Min	Max	F	p
KUÖ-Kariyer Keşfi	0-5 yıl	36	26,13	3,77	16	30	0,760	,469
	6-10 yıl	62	25,16	4,26	12	30		
	11 yıl ve üzeri	150	25,50	3,57	11	30		
KUÖ-Kariyer Planı	0-5 yıl	36	16,77	2,97	11	20	1,601	,204
	6-10 yıl	62	15,59	3,19	8	20		
	11 yıl ve üzeri	150	15,95	3,19	7	20		
KUÖ	0-5 yıl	36	42,91	6,42	27	50	1,276	,281
	6-10 yıl	62	40,75	6,93	20	50		
	11 yıl ve üzeri	150	41,45	6,27	18	50		
ÖÖİÖ-Çatışma	0-5 yıl	36	31,16	5,16	21	40	1,286	,278
	6-10 yıl	62	32,08	4,68	18	40		
	11 yıl ve üzeri	150	30,80	5,50	9	40		
ÖÖİÖ-Yakınlık	0-5 yıl	36	31,50	3,47	20	35	1,820	,164
	6-10 yıl	62	31,93	2,48	24	35		
	11 yıl ve üzeri	150	32,28	2,52	22	35		
ÖÖİÖ	0-5 yıl	36	62,66	6,92	45	75	0,595	,552
	6-10 yıl	62	64,01	6,13	46	75		
	11 yıl ve üzeri	150	63,18	6,30	43	75		

Analiz sonucuna göre; katılımcıların kariyer uyumluluğu ve öğrenci-öğretmen ilişki düzeyleri ile iş deneyimi arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark saptanmamıştır ($p>0,05$).

4.1.10 Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Görev Yapılan Kuruma Göre Karşılaştırılması

Kariyer uyumluluğu ve öğrenci-öğretmen ilişki düzeylerinin görev yapılan kuruma göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Bağımsız Gruplarda t-Testi Analizi sonuçları Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10: Örneklemen Ölçek Puanlarının Görev Yapılan Kuruma Göre Karşılaştırılmasına Ait t-Testi Sonuçları

	Görev Yapılan Kurum	n	$\bar{x}$	SS	t	p
KUÖ-Kariyer Keşfi	Resmi	195	25,26	3,85	-1,980	,049*
	Özel	53	26,41	3,40		
KUÖ-Kariyer Planı	Resmi	195	15,75	3,19	-2,205	,028*
	Özel	53	16,83	2,99		
KUÖ	Resmi	195	41,01	6,52	-2,242	,026*
	Özel	53	43,24	6,00		
ÖÖİÖ-Çatışma	Resmi	195	31,09	5,07	-0,487	,626
	Özel	53	31,49	5,95		
ÖÖİÖ-Yakınlık	Resmi	195	32,17	2,46	0,312	,756
	Özel	53	32,01	3,39		
ÖÖİÖ	Resmi	195	63,26	5,99	-0,247	,805
	Özel	53	63,50	7,56		

* $p \leq 0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Yapılan analiz sonucuna göre; katılımcıların KUÖ-Kariyer Keşfi, KUÖ-Kariyer Planı ve KUÖ Toplam puanları görev yapılan kuruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p \leq 0,05$). Özel kurumda görev yapan katılımcıların KUÖ-Kariyer Keşfi ($t_{(246)} = -1,980$; $p < 0,05$), KUÖ-Kariyer Planı ($t_{(246)} = -2,205$; $p < 0,05$) ve KUÖ Toplam ($t_{(246)} = 2,242$; $p < 0,05$) puanları resmi kurumda görev yapan katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksektir.

4.1.11 Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Görev Yapılan Kurum Türüne Göre Karşılaştırılması

Kariyer uyumluluğu ve öğrenci-öğretmen ilişki düzeylerinin görev yapılan kurum türüne göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11: Örneklemen Ölçek Puanlarının Görev Yapılan Kurum Türüne Göre Karşılaştırılmasına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Görev Yapılan Kurum Türü	n	$\bar{x}$	SS	Min	Max	F	p
KUÖ-Kariyer Keşfi	Anasınıfı	148	25,31	3,79	11	30	1,525	,220
	Anaokulu	97	25,88	3,67	13	30		
	Uygulama Anaokulu	3	22,66	6,35	19	30		
KUÖ-Kariyer Planı	Anasınıfı	148	15,83	3,12	7	20	1,422	,243
	Anaokulu	97	16,28	3,23	7	20		
	Uygulama Anaokulu	3	13,66	3,05	11	17		
KUÖ	Anasınıfı	148	41,14	6,45	18	50	1,711	,183
	Anaokulu	97	42,17	6,37	20	50		
	Uygulama Anaokulu	3	36,33	9,29	30	47		
ÖÖİÖ-Çatışma	Anasınıfı	148	31,27	5,09	18	40	0,369	,692
	Anaokulu	97	31,11	5,59	9	40		
	Uygulama Anaokulu	3	28,66	2,30	26	30		
ÖÖİÖ-Yakınlık	Anasınıfı	148	32,33	2,30	24	35	2,321	,100
	Anaokulu	97	31,93	3,14	20	35		
	Uygulama Anaokulu	3	29,33	2,08	27	31		
ÖÖİÖ	Anasınıfı	148	63,60	6,03	45	75	1,290	,277
	Anaokulu	97	63,05	6,81	43	75		
	Uygulama Anaokulu	3	58,00	4,35	53	61		

Analiz sonucuna göre; katılımcıların kariyer uyumluluğu ve öğrenci-öğretmen ilişki düzeyleri ile görev yapılan kurum türü arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark saptanmamıştır ($p>0,05$).

4.1.12 Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Sınıf Yaş Grubuna Göre Karşılaştırılması

Kariyer uyumluluğu ve öğrenci-öğretmen ilişki düzeylerinin sınıf yaş grubuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12: Örneklemen Ölçek Puanlarının Sınıf Yaş Grubuna Göre Karşılaştırılmasına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Sınıf Yaş Grubu	n	$\bar{x}$	SS	Min	Max	F	p
KUÖ-Kariyer Keşfi	36 ay	11	25,90	4,27	16	30	0,092	,912
	48 ay	110	25,42	4,06	11	30		
	60 ay	127	25,54	3,50	13	30		
KUÖ-Kariyer Planı	36 ay	11	17,27	2,79	11	20	0,985	,375
	48 ay	110	15,86	3,36	7	20		
	60 ay	127	15,97	3,02	7	20		
KUÖ	36 ay	11	43,18	6,94	27	50	0,427	,653
	48 ay	110	41,29	6,96	18	50		
	60 ay	127	41,51	5,99	20	50		
ÖÖİÖ-Çatışma	36 ay	11	28,36	8,53	9	39	1,750	,176
	48 ay	110	31,14	5,00	18	40		
	60 ay	127	31,44	5,11	18	40		
ÖÖİÖ-Yakınlık	36 ay	11	33,36	1,43	30	35	1,934	,147
	48 ay	110	32,30	2,50	20	35		
	60 ay	127	31,88	2,87	22	35		
ÖÖİÖ	36 ay	11	61,72	8,84	43	72	0,370	,691
	48 ay	110	63,45	5,78	46	75		
	60 ay	127	63,33	6,59	44	75		

Yapılan analiz sonucuna göre; katılımcıların kariyer uyumluluğu ve öğrenci-öğretmen ilişki düzeyleri ile sınıf yaş grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark saptanmamıştır ($p>0,05$).

4.1.13 Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişki Düzeylerinin Çocuklarla Birliktelik Süresine Göre Karşılaştırılması

Kariyer uyumluluğu ve öğrenci-öğretmen ilişki düzeylerinin çocuklarla birliktelik süresine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 4.13’te verilmiştir.

Tablo 4.13: Örneklemen Ölçek Puanlarının Çocuklarla Birliktelik Süresine Göre Karşılaştırılmasına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Çocuklarla Birliktelik Süresi	n	$\bar{x}$	SS	Min	Max	F	p	Fark
KUÖ-Kariyer Keşfi	0-3 ay	204	25,34	3,76	11	30	1,488	,218	
	1 yıl	17	27,23	2,58	23	30			
	2 yıl	14	26,14	2,95	21	30			
	2 yıl üzeri	13	25,15	5,62	13	30			
KUÖ-Kariyer Planı	0-3 ay	204	15,79	3,16	7	20	2,735	,044*	1-2 2-1
	1 yıl	17	18,05	2,24	13	20			
	2 yıl	14	15,92	2,89	11	20			
	2 yıl üzeri	13	16,23	3,91	7	20			
KUÖ	0-3 ay	204	41,14	6,42	18	50	2,225	,086	
	1 yıl	17	45,29	4,63	37	50			
	2 yıl	14	42,07	5,59	32	50			
	2 yıl üzeri	13	41,38	8,88	20	50			
ÖÖİÖ-Çatışma	0-3 ay	204	31,04	5,16	9	40	1,344	,261	
	1 yıl	17	31,05	7,18	18	40			
	2 yıl	14	30,64	4,55	21	40			
	2 yıl üzeri	13	34,00	4,39	28	40			
ÖÖİÖ-Yakınlık	0-3 ay	204	32,11	2,63	20	35	0,208	,891	
	1 yıl	17	32,00	3,25	24	35			
	2 yıl	14	32,21	2,19	29	35			
	2 yıl üzeri	13	32,69	3,22	23	35			
ÖÖİÖ	0-3 ay	204	63,15	6,16	43	75	1,308	,272	
	1 yıl	17	63,05	9,12	48	75			
	2 yıl	14	62,85	4,81	54	72			
	2 yıl üzeri	13	66,69	6,04	54	75			

* $p \leq 0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Analiz sonuçlarına göre; katılımcıların KUÖ-Kariyer Planı ($F_{(3,244)}=2.735$; $p=0,044$), puanları ile çocuklarla birliktelik süresi arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunmaktadır. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak amacıyla yapılan Tukey Post-Hoc testi sonuçlarına göre; çocuklarla birlikte geçen 0-3 aylık süre ile çocuklarla birlikte geçen 1 yıllık süre arasındaki anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. Çocuklarla birlikte 1 yıl süre geçiren katılımcıların KUÖ-Kariyer Planı puanlarının çocuklarla birlikte 0-3 ay süre geçiren katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

4.1.14 Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişkisi Arasındaki Korelasyon

Kariyer uyumluluğu ve öğrenci-öğretmen ilişkisinin arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonuçları Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14: Ölçekler Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
KUÖ-Kariyer Keşfi (1)	r	1					
	p						
KUÖ-Kariyer Planı (2)	r	0,728	1				
	p	0,000**					
KUÖ (3)	r	0,942	0,916	1			
	p	0,000**	0,000**				
ÖÖİÖ-Çatışma (4)	r	0,116	0,106	0,120	1		
	p	0,067	0,095	0,059			
ÖÖİÖ-Yakınlık (5)	r	0,334	0,278	0,332	0,189	1	
	p	0,000**	0,000**	0,000**	0,003**		
ÖÖİÖ (6)	r	0,238	0,205	0,240	0,910	0,579	1
	p	0,000**	0,001**	0,000**	0,000**	0,000**	

**** $p \leq 0,01$: İstatistiksel olarak anlamlı**

Yapılan korelasyon sonuçlarına göre; KUÖ-Kariyer Keşfi ile KUÖ-Kariyer Planı ($r=0,728$; $p=0,000$), KUÖ Toplam ($r=0,942$; $p=0,000$), ÖÖİÖ-Yakınlık ($r=0,334$; $p=0,000$), ve ÖÖİÖ Toplam ($r=0,238$; $p=0,000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır.

KUÖ-Kariyer Planı ile KUÖ Toplam ($r=0,916$; $p=0,000$), ÖÖİÖ-Yakınlık ($r=0,278$; $p=0,000$), ve ÖÖİÖ Toplam ($r=0,205$; $p=0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır.

KUÖ Toplam ile ÖÖİÖ-Yakınlık ($r=0,332$; $p=0,000$), ve ÖÖİÖ Toplam ($r=0,240$; $p=0,000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır.

ÖÖİÖ-Çatışma ile ÖÖİÖ-Yakınlık ($r=0,189$; $p=0,003$), ve ÖÖİÖ Toplam ($r=0,910$; $p=0,000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır.

ÖÖİÖ-Yakınlık ile ÖÖİÖ Toplam ($r=0,579$; $p=0,000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır.

4.1.15 Kariyer Uyumluluğu ve Öğrenci-Öğretmen İlişkisi Üzerine Regresyon Modeli

Kariyer uyumluluğunun öğrenci-öğretmen ilişkisini yordamasına yönelik ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Regresyon Analizi sonuçları aşağıda verilmektedir.

Tablo 4.15: Öğrenci-Öğretmen İlişkisinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata _B	β	T	p	İkili R	Kısmi R
Sabit	53,566	2,548	-	21,023	,000	-	-
Kariyer Uyumluluğu	0,235	0,061	0,240	3,874	,000	0,240	0,240
R=0,240	R ² =0,057						
F _(1,246) =15,004	p=0,000						

İkili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, öğrenci-öğretmen ilişkisi, kariyer uyumluluğu ile pozitif yönde ilişkilidir ($r=0.240$, $p \leq 0,05$). Buna göre kariyer uyumluluğu katılımcıların öğrenci-öğretmen ilişkisi puanları ile anlamlı bir ilişki vermektedir, $R=0.240$, $R^2=0.057$, $p \leq 0,05$. Kariyer uyumluluğu, öğrenci-öğretmen ilişkisinde toplam varyansın yaklaşık %5.7'sini açıklamaktadır.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde kariyer uyumluluğunun öğrenci-öğretmen ilişkisi üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre öğrenci-öğretmen ilişkisinin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Öğrenci-Öğretmen İlişkisi} = 53.566 + (0.235 \times \text{Kariyer Uyumluluğu})$$

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen veriler ışığında sonuçlar, sonuçlara yönelik tartışmalar ve önerilere yer verilmiştir.

5.1.Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluklarının öğretmen-öğrenci ilişkileri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Tokat il merkezi ve ilçelerinde görev yapan 248 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından geliştirilen Kariyer Uyumluluğu Ölçeği ve Asi ve Karabay (2018) tarafından uyarlanan “Öğrenci-Öğretmen İlişki Ölçeği- Kısa Formu” aracılığıyla toplanmıştır. Ayrıca katılımcının cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu gibi demografik bilgiler Kariyer Uyumluluğu Ölçeği kapsamında bulunan “Genel Bilgi Formu” aracılığı ile toplanmıştır. Veri toplama uygulaması öğretmenlerin okul ortamında gerçekleştirilmiş ve uygulamaya katılmada öğretmen gönüllülüğü esas alınmıştır. Uygulama öncesinde, öğretmenlere araştırmanın amacı ve ölçeklerin uygulanmasına ilişkin belirli yönergeler sözlü olarak ifade edilmiştir. Çalışmanın sonuçları aşağıda alt amaçlara göre sırasıyla verilmiştir.

1. Çalışmada ilk olarak “Okul öncesi öğretmenlerinin öğrenci-öğretmen ilişkileri ile öğretmenlerin kariyer uyumlulukları arasında bir ilişki var mıdır?” alt amacına yönelik analizler yapılmıştır. Bu analizler sonucunda öğrenci-öğretmen ilişkisi, kariyer uyumluluğu ile pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır ($r=0.240$, $p\leq 0,05$). Buna göre kariyer uyumluluğu katılımcıların öğrenci-öğretmen ilişkisi puanları ile anlamlı bir ilişki vermektedir, $R=0.240$, $R^2=0.057$, $p\leq 0,05$. Kariyer uyumluluğu, öğrenci-öğretmen ilişkisinde toplam varyansın yaklaşık %5,7’sini açıklamaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin kariyer uyumluluğu ile öğrenci-öğretmen ilişkisi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Pianta, Steinberg ve Rollins (1995), tarafından 436 öğrenci ile gerçekleştirilen boylamsal araştırmada öğrenciler, okul öncesi eğitimden ilköğretim ikinci sınıfa kadar takip edilmiştir. Okul öncesi öğretmeni ile yakın ve sıcak ilişkiler kuran öğrencilerin ilköğretime uyumlarının, çatışmalı ilişkiler kuranlara göre daha kolay gerçekleştirdikleri sonucuna varılmıştır. Başar ve diğ. (2018) tarafından yapılan çalışmada öğretmen öğrenci ilişkilerinin etkilerinin kırk

yaş üzeri kişilerin görüşlerine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda katılımcıların sözlü ve sözsüz mesajları hatırladıkları, bunlardan en çok akılda kalanların öğretmenin “aferin” gibi sözlü mesajları ve “tebessüm ve gülümseme” gibi sözsüz mesajlar olduğu ortaya konmuştur. Öğretmen öğrenci ilişkilerinin öğrenim hayatına etkileri incelendiğinde sürdürülebilirlik bağlamında üst öğrenim kademelerine etki, öğrenmeyi öğretmeye etki ve mesleki yaşantıya etki sağlaması açısından önem taşıdığı vurgulanmıştır. Ogelman ve Göktaş (2019) tarafından öğretmen-öğrenci ilişkisinin öğrencilerin okula uyum düzeyleri üzerindeki yordayıcı etkisinin incelendiği araştırmada çocukların ilk öğretmenleriyle gerçekleştirdikleri ilişkilerin onların okula uyum sağlama sürecinde önemli olduğu sonucuna varılmıştır. Glüer ve Gregoriadis (2017) tarafından Almanya’da gerçekleştirilen çalışmada 24-72 ay grubu çocuklar arasından 153 çocuğun öğretmen-çocuk ilişkisi ile sosyal davranışları üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda öğretmen-çocuk arasındaki yakınlık düzeyi olumlu sosyal davranışlarla olumlu yönde; uzlaşma ve bağımlılık ise dışa dönük davranış sorunlarıyla olumsuz yönde ilişkilidir. Yakınlık ve uzlaşma düzeylerinin çocukların sosyal gelişimleri üzerinde etkili olduğu vurgulanmıştır. Buyse ve diğ. (2007) tarafından 187 okul öncesi öğretmeni üzerinde yapılan çalışmada, öğrenme ortamında uyumsuz davranışlarda bulunan çocukların öğretmenleriyle genellikle çatışma yaşadıkları ve yakınlık içine bulunmadıkları görülmüştür. Brekelmans, Wubbels ve Pj (2002) tarafından yapılan çalışmada öğrencilerle ilişkileri gerçekleştirmede öğretmenin deneyiminin önemi üzerinde durulmuştur. Profesyonel kariyerlerinin farklı dönemlerinde baskın gelen ve işbirlikçi davranış dereceleri açısından öğretmenler arasındaki farklılıkları analiz etmek için kesitsel ve boylamsal bir yöntem kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre ortalama olarak, kariyerlerinin ilk on yılında öğretmenlerin baskın davranışlarında önemli bir artış vardır bu, ideal öğretmen-öğrenci ilişkisine doğru bir hareket şeklinde tanımlanmaktadır. Bulgular, bu dönemden sonra hâkimiyetin sabitlendiğini ve işbirlikçi davranışta değişiklik olmadığını göstermektedir. Deneyimin ilerlemesiyle birlikte ideale doğru bir geçiş olmadığı da dikkat çekilen noktalardandır. Çelik ve diğ. (2018) tarafından yapılan araştırmada öğrenci başarıları ve öğretmen yakınlığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda hissedilen öğretmen yakınlığı düzeyi arttığında akademik başarının da arttığı görülmüştür. Demir ve Şahin Asi (2018) tarafından okul öncesi öğretmenlerinin çocuklar ile kurdukları etkileşimleri algılama biçimlerinin incelenmesini amaçlayan araştırmada çocuk cinsiyeti faktörünün öğretmenin çocuk ile kurduğu ilişkiyi algılama biçimi üzerinde farklılaşma yaratırken, öğretmenin mesleki deneyim süresinin bu bağlamda anlamlı düzeyde farklılık yaratmadığı saptanmıştır. İpek ve Terzi (2010) tarafından öğrenci-öğretmen ilişkilerinin sınıf içi, okul içi ve okul dışı boyutlarda, öğretmen görüşleri temel alınarak gerçekleştirilen çalışmada öğretmenlerin öğrencilerle sınıf içi ve okul içi ilişki düzeylerde yeterince ilişki kurabildikleri halde, okul dışı düzeyde yeterince ilişki kuramadıkları görülmüştür. Bununla birlikte deneyim süresi fazla olan öğretmenlerin sınıf içi iletişimde deneyimi daha az olan öğretmenlerden daha etkili oldukları ve eğitim kademesi ilerledikçe öğretmen-öğrenci ilişkilerinde gerileme görüldüğü tespit edilmiştir. Ayaz ve Demir (2019) çalışmasında

öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre sınıflandırılmalarında kariyer uyum yeteneklerinin ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutları temel alınarak incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda kariyer gelecekleriyle ilgilenen, bunu dert edinen öğretmenlerin lisansüstü eğitim alarak kendilerini geliştirme eğilimi içerisinde oldukları görülmüştür. Gerçek (2018), tarafından öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin kaygılarının kariyer uyumluluğu ile ters yönde ilişkisinin bulunduğu sonucuna varılmıştır. Korkmaz ve Cenkseven Önder (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, yaşam amaçlarından kariyer amaçları, beden-duyum amaçları ve umudun kariyer uyum yeteneklerini pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordadığı vurgulanmıştır. Umut düzeyinin, kariyer ve beden-duyum amaçları arasında kısmi aracı role sahip olduğu da tespit edilmiştir. Bu anlamda öğretmenlerin kariyer uyumluluk düzeylerinin öğretmen öğrenci ilişkileri üzerinde etkili olduğu belirtmiştir. Tüm bu çalışmalar ışığında öğretmenlerinin kariyer uyumluluk düzeylerinin öğrencileri ile olan ilişkilerine yansyacağı ve bu bağlamda mevcut kariyer uyumluluk düzeylerinin önemli bir rol üstlendiği söylenebilir.

2. Çalışmada ikinci alt amaç olarak “Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluklarının öğrenci-öğretmen ilişkisi üzerinde etkisini belirleyen demografik faktörler nelerdir?” sorusuna yönelik analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin kariyer uyumluluklarını etkileyen faktörlerden birinin cinsiyet faktörü olduğu görülmüş, erkek katılımcıların KUÖ-Kariyer Planı ($p=0,040$) puanlarının kadın katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İnandı ve Tunç (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmada kadın öğretmenlerin karşılaştıkları kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada kadın öğretmenler kariyer yapmaları önündeki engellerden en önemlisinin aileden kaynaklı olumsuz durumlar olduğunu belirtmişlerdir. Bununla beraber çalışma arkadaşları ile olumlu ilişkiler geliştiren kadınların, okul-çevre kaynaklı kariyer engellerinin azaldığı çalışmada vurgulanmıştır. Güldü ve Ersoy Kart (2017) çalışmasında erkeklerin kariyer planlama sürecinde öz değerlendirme yapma, yeni olanakları keşfetme, hedef belirleme ve plan yapabilme ortalamalarının kadınlardan yüksek olduğunu belirtmiştir. Çalışmada erkeklerin kadınlara oranla kendilerini daha iyi tanıdıkları, güçlü ve zayıf yönlerini bildikleri, eksikliklerini kapatma ve güçlü yönlerinde başarı sağlamada daha belirgin hedefler seçebildikleri ve bunlara yönelik planlar oluşturmada daha başarılı oldukları vurgulanmıştır. Gündüz (2010) gerçekleştirdiği çalışmada öğretmen algılarına göre, kadın öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarda “ailevi sebepler”, “toplumsal yapı”, “ekonomik düzey”, “okul ortamı ve çevre”, “eğitim, cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni hal” faktörlerini göz önünde bulundurarak ne düzeyde kariyer engeli yaşadıklarını araştırmıştır. Araştırma sonucunda kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önündeki başlıca engelin ‘ailevi nedenler’ olduğu saptanırken kariyer planı yapmada en az engel teşkil eden faktörün ‘ekonomik nedenler’ olduğu

görülmüştür. Akın Acuner (2019) tarafından kadınların kariyer geliştirme sürecinde karşılaştıkları sorunların incelenmesini hedefleyen araştırmada çalışan kadınların, iş hayatında ve ev hayatında motivasyonlarının düşük olmasına en çok etki eden faktörün “iş kadını” ve ‘ev kadını’ rollerini birlikte üstlenmeleri gerektiği algısı olduğu vurgulanmıştır. Çalışmaya katılan kadınlar üstlendikleri çoklu sorumluluklar nedeniyle stres, yorgunluk, sosyal yaşama vakit ayıramama, kendine özel zaman oluşturmama sorunlarını dile getirmiştir. Kız çocuklarının öğrenimlerinin ilk yıllarından itibaren toplumun kadınlara uygun gördüğü mesleklere yönlendirilmesi anlayışının toplumda halen var olmasının da kadınların kariyer planı oluşturma ve sürdürmede karşılarına çıkan engellerden biri olduğu saptanmıştır. Coleman (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırmada çeşitli alanlarda üst düzey liderlik rollerinde İngiltere'deki kadınlarla yapılan 60 röportajdan yararlanılan çalışma liderlik rollerine erişmek isteyen kadınlar için kariyer zorluklarına odaklanmıştır. Araştırma bulguları başlıca zorluklar ve engellerin, erkeksi bir çalışma kültürü olarak algılandığı göstermektedir. Ayrımcılık ve cam tavan; cinsiyete dayalı basmakalıp algılar ve iş ve aile yaşamını birleştirmenin zorlukları da kariyer zorlukları arasında belirtilmektedir. Kim (2005) çalışmasında kadınların yönetimde yetersiz temsilini açıklamak için kadınların kariyer gelişiminin önündeki engelleri araştırmaktadır. Araştırma verilerine göre kadınların kariyer gelişiminin önündeki engeller, toplumsal cinsiyet stereotipleri, engellenmiş terfi dâhil kurumsal engeller, kişilik özellikleri dâhil bireysel engeller ve aile sorumlulukları dâhil olmak üzere aileye bağlı engeller gibi kültürel engeller olarak kategorize edilmektedir. Leblebici ve Karcioğlu (2014) çalışmasında kadının çalışma hayatındaki konumu ile kadınların kariyer engelleri ve cam tavan kavramının kapsamını incelemiştir. Kadınların kariyer geliştirme süreçlerinde karşılarına çıkan engeller, kadınların çoklu rol üstlenmesi, kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü, örgüt politikaları, rehber eksikliği, iletişim ağlarına katılamama ve mesleki ayırım yapılması boyutlarında detaylı biçimde incelenmiştir. Araştırmaya dâhil olan katılımcıların demografik özellikleri analiz edilmiş ve araştırma sonucunda “Cam Tavan Sendromu” kavramının kadınların kariyerlerinde ilerleyememesinde etkili olduğu saptanmıştır. Yenihan, Balçı ve Vardar (2018) gerçekleştirdikleri çalışmada erkeklerin çevrelerinden gördükleri destekle çalışma hayatlarında daima daha iyi bir işi ve daha çok geliri hedeflerken, kadınların önceliğinin daha iyi gelir elde etmek olduğunu vurgulamıştır. Bunun nedenini de erkeklerin toplumun cinsiyetlere çizdiği roller gereği çalışmayacak hale gelene ya da emekli olana kadar işgücü piyasasında var olacaklarına inanmaları, kadınların ise yine toplum tarafından kendilerine çizilen cinsiyet rolü gereği önceliklerin aile hayatı ve ev yaşamına ait sorumluluklar olarak görülmesi şeklinde belirtmiştir. Kadınların kariyer planı yapmalarının önündeki en büyük engellerden birinin kadınların karşısına çıkan aile mi kariyer mi sorusu olduğunu belirten Gürol (2007) çalışmasında, mevcut olan kadına karşı ayrımcılık durumunun yalnızca ülkemizde değil kadının ötekileştirilmediği, eğitim seviyesinin oransal olarak daha yüksek bulunduğu ülkelerde de azımsanmayacak düzeyde var olduğunu vurgulamıştır. Koca (2010) tarafından üniversite öğrencilerinin kariyer değerleri üzerinde yapılan araştırmada kariyer değerlerinden güvenlik ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin

varlığı tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin gelecekteki işlerinin güvenli olmasını erkek öğrencilere göre daha çok arzuladığı sonucuna varılmıştır. İnandı ve diğ. (2009) tarafından yapılan araştırmada kadın öğretmenlerin kariyer yapma sürecinde karşılarına çıkan engeller, kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerine göre belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre toplumun cinsiyetlere biçtiği kalıp rollerin kadınların kariyer yapmaları önünde daha fazla engel teşkil ettiği ifade görülmüştür. Procter ve Maureen, (1999) gerçekleştirdikleri çalışmada kadınların, kendilerinden sayıca fazla olan daha yüksek konumdaki erkeklerin ve erkekler tarafından oluşturulmuş olan ve varlığı sürdürülen erkek hâkimiyetindeki örgüt kültürünün etkisiyle, kariyer geliştirme sürecine girmek istemediği sonucunu elde etmiştir. Çarkıt ve Bacanlı (2019) tarafından kariyer olgunluğunda cinsiyet farklılıklarını belirlemek amacıyla yapılan araştırmada cinsiyet ölçütüne göre kadınlar lehine anlamlı fark görülmüştür.

Bu bağlamda yapılan araştırmalar incelendiğinde kadınların çoklu sorumluluklar üstlenmelerinden dolayı yoğun stres altında kalmalarının iş yaşantılarında yeni bir basamak hedefleyememelerine neden olduğu görülmüş bununla birlikte ailevi faktörlerin de kadınların kariyer planı yapmalarında engelleyici rol teşkil ettiği araştırmalarla desteklenmiştir. Ayrıca kadınların cam tavan sendromu yaşadıkları ve kariyer geliştirme sürecinde öğrenilmiş çaresizlik yaşadıkları tespit edilmiş ve tek kariyer planlarının mevcut konumlarını güvende tutabilmek olduğu da araştırmalar ışığında saptanmıştır.

Bir diğer demografik faktör olan medeni durum dikkate alındığında katılımcıların KUÖ-Kariyer Planı ve KUÖ Toplam puanları medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık ($p \leq 0,05$) gösterdiği, bekâr ve dul katılımcıların KUÖ-Kariyer Planı ($p=0,017$) ve KUÖ Toplam ($p=0,039$) puanları evli katılımcılara göre anlamlı derecede farklı ve yüksek olduğu saptanmıştır.

Dursun ve İftar (2014) araştırmasında çalışma vakitlerinin esnek şekilde düzenlenmemiş olmasının kadınları, yalnızca belirli mesleklerde kariyer planı yapmaya yönelttiğini ya da kariyer planlarını yalnızca bekârlık döneminde gerçekleştirip sonraki süreçte kariyerlerinden vazgeçmeleriyle sonuçlandığını tespit etmiştir. Alparslan ve diğ. (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada işe alım süreçlerinde daha çok kadın çalışanların bekâr kadınlardan tercih edilmesi, ücret politikalarında erkeklere oranla düşük gelir elde edilmesi, kariyer basamaklarında ilerlemenin erkeklere oranla daha zor gerçekleşmesi, kadınların iş gücü piyasalarında erkeksi hale bürünmek zorunda hissetmesine neden olduğu görülmüştür. Bozgeyikli ve diğ. (2009) cinsiyet faktörünün kariyer gelişim sürecinde karar vermede öz yeterliliğinin önemli bir yordayıcı olduğunu dile getirmiştir. İnandı ve diğ. (2009) kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engellerini kadın ve erkek görüşlerine göre

incelemiştir. Medeni durum boyutu incelendiğinde toplumsal cinsiyet kalıp yargılar için bekâr öğretmenlerin görüşlerinin evli ve boşanmış öğretmenlerden farklı yönde olduğu görülmüştür. Türk toplumunun geleneksel iş yapısı göz önüne alındığında yönetici konumunda bekâr birinin olması özellikle de bunun bir kadın olması sık rastlanan bir durum değildir. Araştırmada vurgulanan bir diğer unsur da diğer öğretmenlerin, velilerin ve çevrenin de bekâr öğretmenlerin yönetici statüsüne dair önyargılı tavrının bekâr öğretmenlerin farklı görüş belirtmelerine neden olmuş olabileceğidir. Kadın öğretmenlerin kariyer engellerini incelemeyi hedeflediği çalışmada Gündüz (2010) kadınların kariyer geliştirme sürecinden yapılan harcamaların ev ekonomisini güçleştirdiği durumlarda ailevi sorunlar yaşandığını belirtmiştir. Özellikle evli kadın öğretmenlerin gerçekleştirdikleri harcamaların hem ailece verilecek bir karara hem de eşler arasında karşılıklı rızaya bağlı olduğunu belirtmiş erkek eşin sergileyeceği olumsuz tutumun, kadın öğretmenin kariyer gelişimini sekteye uğratacağını vurgulamıştır. Ersarı, İşcan ve Naktiyok (2016) çalışmada kadınların kariyer geliştirme sürecinde karşılaştıkları engeller ile örgüt kültürü arasındaki bağlantıyı inceleyip örgüt kültürünün kadınların kariyer engellerini üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemeyi hedeflemiştir. Bununla beraber çalışmada kadınların karşılarına çıkan kariyer engelleri kadın ve erkek bakış açısıyla değerlendirilmiştir. Evli kadınların bekâr kadınlara kıyasla yöneticilik görevinde sorumluluk almak istemedikleri görülmüş ve evli erkeklerin bekarlara oranla eşinin çalışmasını istemediği ya da eşlerinin iş yerinde terfi etmelerinden yana olmamaları çalışmada dikkat çeken öğelerdendir. Diri ve Kırıl (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada öğretmenlerin medeni durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında; duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemesine karşın; duyarsızlaşma boyutunda bekâr öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin evli öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Azim, Mohammed ve Rashid (2013) Bangladeş'te gerçekleştirdiği çalışmada çalışanların iş doyum düzeyini belirlemeyi ve iş tatmini düzeyinin çalışanlar arasında cinsiyet ve medeni durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini test etmeye çalışmaktadır. 224 katılımcıdan elde edilen veriler "erkek" ve "kadın" ya da "evli" ve "bekâr" boyutları dikkate alındığında bunlar arasında iş tatmini düzeyinde farklılık gösteren istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç vermemektedir. Panisoara ve Serban (2013) çalışmada, medeni durumun iş-yaşam dengesi üzerinde bir etkisinin olup olmadığını incelemiştir. Bulgular, araştırmaya dâhil edilen evlenmemiş, evli, 18 yaşından küçük evli, 18 yaşından büyük çocuklu şeklindeki dört çalışan kategorisinin iş-yaşam dengesinin anlamlı düzeyde farklı olmadığını göstermektedir. Gündoğdu (2013) yaptığı çalışmada öğretmenlerin medeni durumları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptamış; evli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bekâr öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte, evliliğin, kişilerin işleri ile ilgili düşüncelerini olumlu anlamda etkilediğini belirtmiştir.

Tüm bu çalışmalar ışığında evli katılımcıların kariyer planı puanlarının bekar ve dul katılımcılara oranla daha düşük olmasının nedenleri arasında özellikle evlendikten

sonra kariyer planından vazgeçildiği görülmüş işe alım süreçlerinde bekar çalışan tercih edilmesi, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarında evli kişilerin özellikle evli kadınların ailesine karşı sorumluluklarının olduğunun vurgulanmasından dolayı bireylerin kariyer planlarını erteledikleri ya da tamamıyla vazgeçtikleri görülmüştür. Yine velilerin ve çevrenin özellikle okul yöneticiliği görevini bekâr öğretmenlere uygun bulmaması toplumsal algının kariyer planı yapmada ne düzeyde etkili olduğunu göstermektedir. Örgüt kültür yapısı ve ücret politikalarının erkek çalışanların lehine olması durumu da özellikle evli kadınlar için kariyer planı yapmayı zorlaştıran etkenlerdendir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde elde edilen veriler araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Bir diğer demografik faktör olan yaş aralığı faktörü incelendiğinde 36-40 yaş aralığında yer alan katılımcıların ÖÖİÖ-Yakınlık puanlarının 25-30 yaş aralığında yer alan katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Durualp ve Kaytez (2016), çeşitli değişkenlere göre öğretmen iş doyumlarını inceledikleri çalışmasında yaş değişkeni boyutunda 31-40 yaş arasındaki öğretmenlerin iş doyum puanlarının yüksek olduğunu belirlemesine rağmen arada anlamlı bir fark tespit etmemiştir. Polat, Ercengiz ve Tetik (2012) gerçekleştirdikleri çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemeyi hedeflemiştir. Yaş faktörü dikkate alındığında öğretmenlerini yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırmada öğretmen yaşlarının tükenmişlik düzeyiyle ilişkisinin bulunmadığı vurgulanırken öğretmenlerin farklı farklı yaşlarda tükenmişlik yaşayabilecekleri belirtilmiştir. Taşdan ve Tiryaki (2008) ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin mesleki doyumları üzerine yaptıkları çalışmada cinsiyet değişkeninin kimi zaman erkek öğretmenler kimi zaman kadın öğretmenler açısından yüksek olması nedeniyle, cinsiyet faktörünün mesleki doyum üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığını tespit etmiştir. Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009) araştırmasında genç yaştaki öğretmenlerin (20-25 yaş) iş doyum düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre yüksek olduğunu tespit etmiştir ayrıca mesleki deneyimi fazla olan öğretmenlerin yaşlarının ilerlemesiyle birlikte çalışma performansına dayanabilme ve çocuklara katlanma düzeylerinde azalma olabileceği çalışmada vurgulanmıştır. Kayabaşı (2008) tarafından öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin dikkate alındığı araştırmada, farklı branş grupları dikkate alınmış olup en yüksek duygusal tükenmenin görüldüğü bununla beraber kişisel başarı düzeyinin de en az olduğu branş grubunun Fen ve Teknoloji öğretmenleri olduğu saptanmış; kişisel başarı ve duyarsızlaşmanın en fazla olduğu branş grubu ise Sosyal Bilgiler öğretmenleri iken meslek öğretmenlerinde duyarsızlaşma düzeyinin en az olduğu tespit edilmiştir. Ardic ve Polatçı (2008) tarafından yapılan çalışmada beş yıl ve daha üzeri süre öğretmenlik yapmış kişilerdeki mesleki tükenmişlik düzeyinin, daha az süredir öğretmenlik mesleğini

yapan kişilerden daha fazla olduğu bununla birlikte mesleğinde daha kıdemli öğretmenlerin olan mesleki tecrübelerinin tükenmişlikleri üzerinde azaltıcı bir etkisinin olduğu görülmüştür (Diri ve Kıral, 2016). Veldhoven ve Dorenbosch (2008) araştırmasında yaşlanma ve kariyer gelişimi ile ilgili olarak çalışanın proaktivitesinin (kendi kendine işe başlama, daha fazla organizasyonel etkinliği hedefleyen eylem odaklı davranışlar) rolüne odaklanmaktadır. Araştırma bulguları yaş faktörünün, iş başında proaktivite ile pozitif olarak ilişkili olduğunu, ancak kariyer gelişimine yönelik proaktivite ile hiçbir ilişkisi olmadığını göstermektedir. Brown vd (2012) tarafından tespit edildiği gibi, kariyer uyumu, çalışanların zorlu işlere maruz kalmasından önemli ölçüde etkilenir. Araştırma verilerine göre bu durum ilerleyen yaşlarda çalışanların, gittikçe daha zorlu işlerle uğraşarak, kariyerlerinin geleceğine yönelik olumlu ve iyimser bir tutum (kaygı) ile birlikte gelişen bir kariyer gelişimi duygusu geliştirdiklerini göstermektedir.

Tüm bu çalışmalar göz önüne alındığında bireylerin mesleğin ilk yıllarında mesleklerinden beklentilerinin yüksek olması nedeniyle iş doyumunu beklenen düzeyde karşılayamamaları zaman geçtikçe mesleği benimsemeleri nedeniyle öğrencileriyle daha yakın ilişkiler kurabildikleri tespit edilmiştir. İncelenen çalışmalar araştırmadan elde edilen verilerle benzer sonuçlar ortaya koymaktadır.

Katılımcıların ekonomik düzey faktörü göz önüne alındığında, ekonomik gelir düzeyi yüksek katılımcıların kariyer keşfi ve kariyer uyumu toplam puanlarının orta ve düşük gelir düzeyine sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür

Özel bir kurum olan dershanede çalışmakta olan öğretmenlerle gerçekleştirilen bir araştırmada ise iş yükünün fazla, ücretin yetersiz olmasının öğretmenlerin mutsuz olmasına neden olduğu bununla birlikte kişisel yaşantılarını da olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Yılmaz ve Altinkurt, 2011). Mohammad vd.(2011) çalışmasında maaş tatmininin, işe bağlılığı, iş ilhamını, çalışan performansını ve motivasyonunu etkilediğini bununla beraber maaş tatmininin, çalışanların iş tatmini düzeyini artırmak için tasarlanmış bir kolaylaştırıcı olduğunu vurgulamaktadır. Akpınar (2008) ise yaptığı çalışmada benzer şekilde düşük ücretin, ağır iş yükünün ve yönetime bağlı olarak yaşanan problemlerin öğretmenler üzerinde olumsuz duygulara neden olduğu ve bu olumsuz duyguların da öğretmenlerin hem kişisel hayatına hem de öğrencileriyle olan ilişkilerine olumsuz olarak yansıdığı sonucu elde edilmiştir.

Bununla birlikte meslek tercih biçimi değişkeni göz önünde bulundurulduğunda mesleğini kendi tercih edenler ve meslek sevmeye düzeyi yüksek olan katılımcılar için KUÖ-Toplam puanlarının kendi tercihiyle bu mesleği seçmeyenler ve meslek sevmeye düzeyi düşük olanlardan anlamlı derecede yüksek olduğu araştırma bulguları arasındadır.

Öğretmenlerin çocuklara ve mesleğine yönelik olumlu tutumlara sahip olmasının alanlarına yönelik bilgi ve uygulamalara merakını arttırarak akademik anlamda başarı elde edebileceklerini dile getiren Şişman (2003) çalışmasında okul öncesi öğretmenlerinin mesleğini ve çocukları sevmesinin bununla beraber bu mesleği kendi rızasıyla tercih etmiş olmasının akademik anlamda başarıyı yakalamalarını sağlayacak unsurlardan olduğunu vurgulamaktadır. Veenman (1984) mesleğe dair motivasyonunun ve çocuk sevgisinin öğretmen-çocuk ilişkisini etkileyen başlıca unsurlardan olduğunu ifade etmektedir. Çocuk sevgisinin yanında okul öncesi öğretmenlerinin mesleklerine ilişkin tutumlarının, mesleğini isteyerek yerine getirip getirmemesinin ve bu mesleği yapmaya yönelik motivasyon kaynaklarının bireylerin mesleklerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmesinde önemli olduğunu vurgulayan Recto (2005) motivasyonun bir göreve başlamada ve doğru bir şekilde sürdürülebilmesinde kişilerin davranışlarına yön veren bir güç olduğunu ifade etmektedir. Andsoy, Güngör ve Bayburtluoğlu (2012) incelemesinde mesleğini kendi tercihi doğrultusunda ve bilinçli bir şekilde seçen kişilerin o mesleği gerektiği haliyle yerine getirmesi, sundukları hizmetten verim almaları ve bununla beraber hizmet alan kişilerin bundan faydalanması ve memnun olmaları açısından son derece önemli olduğunu dile getirmektedir. Doğru mesleği tercih etmenin yolunun kişilerin seçimlerini becerileri ve ilgileri doğrultusunda yapmalarından geçmesi araştırmada vurgulanan öğeler arasındadır. Aydın (2011) çalışmasında kişilerin meslek tercihinde doğru bir karar vermesinin öneminden bahsederken kişilerin kendilerini ifade etme biçimi olarak görülen meslek seçiminin, kişinin kendi arzusu, ilgisi ve ihtiyacını tam anlamıyla karşılayacağı şekilde gerçekleştirildiği takdirde kişinin kendini gerçekleştirebileceğini ve olumlu benlik algısının inşa edebileceklerini vurgulamaktadır. Atlı ve Gür (2019) meslek tercihleri ve bu tercihlere etki eden faktörleri inceledikleri çalışmada kişilerin genellikle iş güvencesi yüksek olan meslekleri tercih ettiğini ve bu tercihlerinde genellikle ilgi alanlarını, becerilerini ve mesleki değerlerini dikkate aldıkları ikinci sırada ise ebeveynlerinin önerilerini önemsediklerini dile getirmiştir. Malmberg (2008) kişiler öğretmenlik mesleğini, öğretmekten zevk aldığı, çocukları sevdiği ve onların yaşamında kritik bir rol oynamak istediği ve benim hedefim öğretmen olmak diyebildiği zaman öğretmenlik mesleğinde içsel bir motivasyona sahip olduğunu dile getirmektedir. Tüm bu araştırmalar ışığında okul öncesi öğretmenlerinin mesleklerini sevmeye düzeylerinin ve mesleklerini tercih ederken kişisel beklentilerini ön planda bulundurmalarının önemli

olduğu görülmektedir. İncelenmiş olan araştırmalar çalışma verileriyle örtüşen sonuçlar içermektedir.

Durualp ve Kaytez (2016), tarafından gerçekleştirilen araştırmada maaş durumu faktörünün öğretmenlerin mesleki doyumu ve içsel doyumunu anlamlı düzeyde etkilemediği, dışsal doyumu ise anlamlı düzeyde etkilediği sonucuna varılmıştır. Maaşını kendisi için yeterli gören öğretmenlerin dışsal doyum düzeyinin maaşını yeterli bulmayanlara göre daha yüksek olduğu araştırmada tespit edilmiştir. Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar (2009), tarafından yapılan çalışmada, iş doyumu üzerinde en iyi özendirici olduğu öne sürülen ücret kavramının tek başına yeterli olmadığı bununla birlikte birbiriyle ilişkili olan birçok faktörün bir araya gelmesinin iş doyumuna etki edebileceği belirtilmiştir. Mesleğini icra etmekte olan bir öğretmenin maaşını kendisi için yeterli bulması, mesleğini benimseyerek ve severek yapmasını, mesleğine karşı olumlu bir tavır edinebilmesini ve mesleki güdülenmesini önemli bir düzeyde etkileyebilmektedir (Sulu, 2007). Bu durum da öğretmenlerin çocuklarla olan iletişimine olumlu ya da olumsuz bir biçimde yansımaktadır.

Temel ihtiyaçların giderilmesinde paranın önemli bir işlevinin bulunması sebebiyle maaş faktörü değişkeni öğretmenlerin iş doyumunu etkilemektedir. Çalışmalar incelendiğinde araştırma bulgularıyla benzer sonuçlar görülmekle birlikte maaş durumunun iş doyumu üzerinde tek başına etken olmayacağı, iş doyumunu etkileyen farklı farklı birçok faktörün bir araya gelmesiyle anlamlı bir sonuç elde edilebileceği de çalışmalarda vurgulanan noktalar arasındadır.

Araştırma sonucunda eğitim durumu, iş deneyimi süresi, görev yapılan kurum türü, sınıf yaş grubu demografik faktörleri için anlamlı sonuç elde edilmemiştir.

5.2. ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulguları doğrultusunda uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler sunulmuştur.

Uygulayıcılara yönelik öneriler:

- Öğretmenlere öğrencileriyle ortak bir iletişim kaynağı oluşturma yolları edinme yönünde hizmet içi eğitimler verilmelidir
- Görev yapmakta olan öğretmenlere kariyer uyumu psiko-eğitim programları hizmet içi kurs olarak planlanabilir

Araştırmacılara yönelik öneriler:

- Öğretmen-ğrenci ilişkilerini güçlendirecek unsurlar ve bu unsurların öğretmenlere hangi kanallarla ulaştırılacağı ve benimsetileceği üzerinde çalışma yapılabilir.
- Öğretmenlerin kariyer geliştirmeye mesafeli yaklaşmalarının nedenleri incelenebilir.
- Kadınların kariyer planı yapmalarında ve gerçekleştirmelerinde, toplumsal faktörlerin hangi düzeyde etkili olduğu konusunda daha ayrıntılı araştırma yapılabilir.
- Milli Eğitim Bakanlığı'nın yürürlüğe koymuş olduğu Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği'nin öğretmenlerin kariyer gelişimleri üzerindeki etkisi, araştırma konusu olarak seçilebilir.

KAYNAKÇA

- Akgemci, Tahir. Serap Kalfaoğlu. 2018. X ve Y Kuşaklarının Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Lise Öğretmenleri Örneği. **Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi**. c. 8 s. 2: 231-247.
- Akın Acuner, Şebnem. 2019. Kadın Çalışanların Kariyer Geliştirme Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar. **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**. s. 23: 35-52.
- Akpınar, Burhan. 2008. Eğitim Sürecinde Öğretmenlerde Strese Yol Açan Nedenlere Yönelik Öğretmen Görüşleri. **Kastamonu Eğitim Dergisi**. c. 16. s. 2: 359-36.
- Aktan, Kerem Ebru, Dİlfiruz Cömert. 2004. Türkiye’de Okul öncesi Eğitimin Sorunları. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Al Nasserı, Sulaiman Yusra, Lakshmi Renganathan, Fadhıla Al Nasserı, Ahmed Al Balushi. 2014. Impact of Students-Teacher Relationship on Student's Learning: A Review of Literature. **International Journal of Nursing Education Scholarship**. c. 6 s. 1.
- Alparslan, Ali Murat, Özlem Bozkurt Çetinkaya, Ayşe Özgöz. 2015. İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları. **MAKÜ İİBF Dergisi**. c. 2. s. 3: 67-72.
- Andersen, Susan M., Serena Chen, Christina Carter. 2000. Fundamental Human Needs: Making Social Cognition Relevant. **Psychological inquiry**. c.11.s.4. 269-276.
- Andsoy, Işık, Tuğba Güngör, Talat Bayburtluoğlu. 2012. Karabük Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Hemşireliği Tercih Etme Nedenleri ve Mesleğin Geleceği İle İlgili Görüşleri. **Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi**. c.1 s. 1: 124-130.
- Apuhan, Recep Şükrü. 2002. **Etkili Öğretmenin Temel Davranışları**. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Ardıç. Kadir, Sema Polatcı. 2008. Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama GOÜ Örneği. **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c. 10. s. 2: 69-96.
- Aslan, Durmuş, Aysel Köksal Akyol. 2006. Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları ve Mesleki Benlik Saygılarının İncelenmesi. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c.15. s. 152: 51-60.
- Ateş, Medine. 2018. Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneği, Birey İş Uyumı, İşe Bağlanma ve Yaşam Tatmini İlişkisinin İncelenmesi: Antalya'daki Konaklama

- İşletmelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atlı, Abdullah, Sertan Hamza Gür. 2019. Lise Öğrencilerinin Meslek Tercihleri ve Bu Tercihlerine Etki Eden Faktörler. **Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi**, c.2. s.1, 32-53.
- Ayaz, Ahmet, Özgür Osman Demir. 2019. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Sınıflandırılmasında Kariyer Uyum Yeteneklerinin Rolü. **Milli Eğitim Dergisi**. c. 48. s. 223: 147-158.
- Aydın, Betül. 2011. Rehberlik. Ankara: Pegem Akademi.
- Ayhan, Sibel. 2006. İktidar Ve Otorite Kuramları Açısından Öğretmen Ve Öğrenci İlişkileri. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytaç, Serpil. 1997. **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları**. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- _____. 2005. **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi ve Sorunları**. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bakioğlu, Ayşen. **Öğretmenlerin Kariyer Evreleri**. II. Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirileri. (İstanbul: M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Yayınları, 1996): 19-27.
- _____. 2005. Rehber Öğretmenlerin Bulundukları Kariyer Evrelerine Göre Okul Yönetimini Algılayışlarının Niteliksel Olarak İncelenmesi. **M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**. c. 21. s. 21: 81-110.
- Barbata, Tabachnick, Fidell S. Linda. 2013. **Using Multivariate Statistics**. Sixth Ed. Boston: Pearson.
- Başar, Murat, Cihangir Doğan, Nurcan Şener, Özcan Uzun, Hüdayettin Topal. 2018. İlkokulda Öğretmen Öğrenci İletişimi. **Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi**. c. 4. s. 1: 1- 17.
- Balat, Uyanık, Gülden. 2011. Okul Öncesi Eğitimde Farklı Yaklaşımlar. **Okul Öncesi Eğitime Giriş**. ed. Gelengül Haktanır. Ankara: Anı.
- Balay, Refik, Ahmet Kaya, Zekiye Doğu. 2012. Ortaöğretim Pansiyonlarında Kalan Lise Öğrencilerinin Öğretmen-Öğrenci İlişisine İlişkin Algıları. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 11. s. 42. 103-128.
- Baltes, Paul. B. 1987. Theoretical Propositions Of Life-Span Developmental Psychology On The Dynamics Between Growth and Decline. **Development Psychology**. c. 23. s. 61: 16-26.
- Başal, Handan Asude. 2005. **Okul Öncesi Eğitim**. İstanbul: Morpa Yayınları.
- Başaran, İbrahim Ethem. 1978. **Eğitime Giriş**. Ankara: Bimar Matbaacılık.
- Blair, Clancy, C. Cybele Raver. 2012. Child Development in The Context Of Adversity: Experiential Canalization Of Brain and Behavior. **American Psychologist**. c. 67. s. 4: 309–318.
- Bodrova, Elena, Deborah J. Leong. 2007. **Play and early literacy: A Vygotskian approach. Play and Literacy in Early Childhood: Research From Multiple Perspectives**. UK: Taylor and Francis.

- Bozgeyikli, Hasan, Feride Bacanlı, Hüseyin Doğan. 2009. İlköğretim Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Karar Verme Yetkinliklerinin Yordayıcılarının İncelenmesi. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. s. 21. 125-136.
- Brekelmans M, Wubbels Theo, Pj Brok. 2002. Teacher Experience And The Teacher-Student Relationship In The Classroom Environment. 10.1142/9789812777133_0004.
- Brown Alan, Bimrose Jenny, Barnes, Sally, Hughes Deirdre. 2012. The Role Of Career-Adaptabilities For Mid-Career Changers. **Journal of Vocational Behaviour**. c.80.s.3: 754-761.
- Buyse, Evelien, Karine Verschueren, Sarah Doumen, Jan Van Damme ve Frederik Maes. 2008. Classroom Problem Behavior and Teacher-Child Relationships in Kindergarten: The Moderating Role Of Classroom Climate. **Journal of School Psychology**. c. 46. s. 4. 367– 391.
- Buyukgoze-Kavas. Ayşenur. 2014. Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish Form and its Relation To Hope and Optimism. **Australian Journal of Career Development**. c. 23. s. 3: 125-132.
- Bütün, Melek. 2010. **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları**. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Bruney, Glenda. 2013. The Teacher-Student Relationship: The Importance of Developing Trust and Fostering Emotional Intelligence in the Classroom. Yüksek Lisans Tezi. Teaching and Learning Ontario Institute for Studies in Education of the University of Toronto.
- Canpolat, Cevdet. 2011. Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulaması ile Öğretmen Motivasyonu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Chan, Sow Hup, Xin Mai, Oi MK Kuok, Siew-Huat Kong. 2016. The Influence Of Satisfaction And Promotability On The Relation Between Career Adaptability And Turnover Intentions. **Journal of Vocational Behavior**. s. 92: 165-175.
- Celep, Cevat, Salih Erdoğan. 2002. Orta Öğretimde Olumlu Öğretmen-Öğrenci İlişkileri. **Eğitim ve Bilim**. c. 27, s. 1: 13-22.
- Ceylan, Remziye, Müdriye Yıldız Bıçakçı, Neriman Aral, Figen Gürsoy. 2012. Okul Öncesi Eğitim Kurumunda Çalışan Öğretmenlerin Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 14. s. 1: 85-98.
- Coleman, Marianne. 2019. Women Leaders In The Workplace: Perceptions Of Career Barriers, Facilitators And Change. **Irish Educational Studies**. c.39.s.2: 233-253.
- Cooper, L. Carry. 1979. **Behavioral Problems in Organizational**. London: Prentice Hall International Inc.
- Creed, Peter Alexander, 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.

- Creswell, W. John. 2016. **Araştırma Deseni**. çev. S.B. Demir. Ankara: Eğiten
- Çarkıt, Ersoy, Feride Bacanlı. 2020. Kariyer Olgunluğunda Cinsiyet Farklılıkları: Meta Analiz Çalışması. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 48: 84-104.
- Çelik, Süleyman, Sultan Toraman Örenoğlu, Kevser Çelik. 2018. Öğrenci Başarısının Derse Katılım ve Öğretmen Yakınlığıyla İlişkisi. **Kastamonu Eğitim Dergisi**. c. 26. s. 1: 209-217.
- Çullu. Fatmanur. 2019. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Okul Öncesi Eğitimine Yönelik Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Del Corso, Jacopo, Mark. C. Rehfuss. 2011. The Role Of Narrative in Career Construction Theory. **Journal of Vocational Behavior**. c. 79. s. 2: 334-339.
- Demir, Tülin, Derya Şahin Asi. 2018. Sınıf Yönetimi Stratejileri. Öz-Yeterlik Algısı ve Çocuk – Öğretmen Etkileşimleri Arasındaki İlişkiler. **Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi**. c. 4. s. 2: 69-86.
- Demirbilek, Tunç. 1994. Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c.9. s.2: 71- 85.
- Dewey, John. 1996. **Demokrasi ve Eğitim**. çev. M. S. Oturan. İstanbul: Başarı Yayıncılık.
- Diri, Mehmet Serhat, Erkan Kırıl. 2016. Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 1. s. 39: 125-149
- Dökmen, Zehra Yaşın. 2010. **Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar**. Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Dursun, Salih, Emel İftar. 2014. Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. **Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi**. c. 28. s. 3: 127-130.
- Durualp, Ender, Nazan Kaytez. 2016. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Çocuk Sevme Düzeyleri İle Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi**. c. 6. s. 1: 97-112.
- Ebberwein, Christopher A., Thomas S. Krieschok, Jon C. Ulven, Ellie C. Prosser. 2004. Voices in Transition: Lessons On Career Adaptability. **The Career Development Quarterly**. c. 5. s. 24: 292-308.
- Er, Halil İbrahim. 2010. **Peygamber Efendimizin Eğitim Metodu**. Ankara: Anıl Yayınları.
- Erden, Münire. 2005. **Sınıf Yönetimi**. İstanbul: Epsilon.
- _____. 2011. **Eğitim Bilimlerine Giriş**. Ankara: Arkadaş Yayınları
- Erdoğan, Savaş, Sema Yaşar. 2018. Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya-Karaman Örneği. **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**. c. 20. s. 34: 18-28.
- Erdoğan, Serap, Maide Orçan, Özlem Yurt, Ayşegül Ergül. 2017. **Okul Öncesinde Matematik Eğitimi**. Ankara: Hedef CS.

- Erdoğan, Nihat. 2002. “Yeni Kariyer Yaklaşımları ve Kariyer Değerlerindeki Değişim”, 1.Ulusal Bilgi. Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, 10-11 Mayıs 2002 (Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat ve İşletme Bölümleri. 2002).
- Ergün, Mustafa, Tayyip Duman. 2011. Kritik Durumlarda Öğretmen Davranışları, **Milli Eğitim Dergisi**. s.68-84.
- Ersarı, Gökür, Ömer İşcan, Atılhan Naktiyok. 2016. Kadın ve Erkek Bakış Açısıyla Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri ve Örgüt Kültürü İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. **Iğdır Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c. 1. s. 1: 171-200.
- Ertürk, Selahattin. 1994. **Eğitimde Program Geliştirme**. Ankara: Meteksan A. Ş.
- Eryılmaz, Ali, Ahmet Kara. 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
- Feyman, Nihan. 2006. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Kalitenin Çocukların Gelişim Alanları Üzerine Etkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fidan, Nurettin. 2012. **Okulda Öğrenme ve Öğretme**. 3. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Fiori, Marina, Gregoire Bollmann, Jerome Rossier. 2015. Exploring The Path Through Which Career Adaptability Increases Job Satisfaction And Lowers Job Stress. The Role Affect. **Journal of Vocational Behavior**. s. 91: 113-121.
- Fraser, Barry J., Yan Huay Chionh. 2009. Classroom Environment. Achievement. Attitudes And Selfesteem in Geographhy And Mathematics in Singapore. **International Research in Geographical and Environmental Education**. c.18. s. 1: 29-44.
- Fusco Luca, Anna Parola, Luigia Simona Sica. 2019. From Creativity To Future: The Role Of Career Adaptabilty. **PSYCHOBIT**. 25-24.
- 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.
- Glüer, Michael, Athanasios Gregoriadis. 2017. Quality Of Teacher–Child Relationship and Preschoolers’ Prosocial Behaviour in German Kindergartens. **Education**. c. 45. s. 5: 558-571.
- Goh, Swee Chiew, Barry J. Fraser. 1998. Teacher Interpersonal Behaviour. Classroom Environment and Student Outcomes in Primary Mathematics in Singapore. **Learning Environments Research**. c. 1. s. 2: 199-229.
- Göktaş, İlkey, Hülya Gülay Ogelman. 2019. Okul Öncesi Eğitimde Öğretmen-Çocuk İlişkisinin Çocukların Okula Uyum Düzeyleri Üzerindeki Yordayıcı Etkisinin İncelenmesi. **International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal**. c. 5. s. 1: 30-42.
- Grant, Gerald, Christine E. Murray. 1999. **Teaching in America: The Slow Revolution**. Cambridge. MA: Harvard University
- Greenhouse, Jeffry H. 1987. **Career Management**. Philadelphia: Drexel Universty.

- Güldü, Özgür, Müge Ersoy Kart. 2017. Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**. c. 72. s. 2: 377-400.
- Güler, Ali. 2017. Öğretmen ve Öğrencilerde Ortaya Çıkan Duyguların Öğretmen-Öğrenci İlişkilerine Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep.
- Güler, Duygu, Faruk Öztürk. 2003. Türkiye’de Okul Öncesi Eğitime Öğretmen Yetiştiren İlk Program. **Educational Sciences and Practice**. c. 2. s.4: 261-275.
- Gümüş, Mehmet. 2007. Yapılandırmacı Eğitim Sürecinde Öğretmen Öğrenci İlişkilerindeki Değişim Ve Dönüşü. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günay, Özge, İlker Hüseyin Çarıkçı. 2018. Eleştirel Düşünme Becerileri İle Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**. Özel Sayı: 427-440.
- 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.
- Gündüz, Yüksel. 2016. Öğretmen Algılarına Göre Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi. **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 10. s. 1: 133-149.
- Güneş, Gözde. 2018. Erken Çocukluk Eğitiminde Pedagojik Dokümantasyonun Aile Katılımına Katkısının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Güven, Gülçin, Kadriye Azkeskin. 2012. Erken Çocukluk Eğitimi ve Okul Öncesi Eğitim. Ankara: Pegem Akademi.
- Harbalıoğlu, Hazar. 2016. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hohmann, Mary, David. P. Weikart. 1995. **Educating Young Children: Active Learning Practices for Preschool and Child Care Programs**. Ypsilanti: High/Scope Press.
- Hoşgörür, Vural. 2006. **Sınıf Yönetimi**. Ankara. Pegem Yayıncılık.
- Hou, Chenping, Lin Wu, Zhijun Liu. 2012. Effect Of Proactive Personality and Decision-Making Selfefficacy On Career Adaptability Among Chinese graduates. **Social Behavior and Personality: An International Journal**. c. 42. s. 6: 903-912.
- Huberman, Michael. 1989. The Professional Life Cycle of Teachers. **Teachers College Record**. c. 91. s. 1: 31-57.
- Işık, Aslıhan. 2004. Kariyer Geliştirme ve Uygulamayla İlgili Bir Model Çalışması. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnandı, Yusuf, Binali Tunç. 2012. Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. **Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi**. c. 2. s.2: 203-222.

- İnandı, Yusuf, Saynur Özkan, Sevinç Peker, Ümide Atik. 2009. Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri. **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 5. s.1: 77-96.
- İpek, Cemalettin, Ali Rıza Terzi. 2010. İlk ve Ortaöğretim Kurumlarında Öğretmen-Öğrenci İlişkilerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Belirlenmesi: Van İli Örneği. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**. c. 3. s.3: 433-456.
- Jasmi Adibah Najihah, Hin Lim Chong. 2014. Student-Teacher Relationship and Student Academic Motivation. **Journal of Interdisciplinary Research in Education**. c.4. s.1: 75-82.
- Jones, Vern F., Lern.S. Jones. 1997. **Responsible Classroom Discipline: Creating Positive Learning Enviroments and Solving Problems**. Boston: Allyn and Bacon.
- Kahya, Vasfi, Esin Ceylan. Üniversite Öğrencilerinin Bölümleri İle Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. 4th Global Business Research Congress GBRC. 24-25 Mayıs 2018, İstanbul.
- Kalafat, Temel. 2012. Kariyer Geleceği Ölçeği KARGEL: Türk Örnekleme için Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c. 4. s. 38: 169-179.
- Kalaycıoğlu, Esat. 2018. Kariyer Uyum Yeteneğinin Çalışanların İş Performansına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Bartın Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kandır, Adalet. 2003. Erken Çocukluk Eğitiminde Kaliteyi Belirleyen Ölçütler. **Erken Çocuklukta Gelişim ve Eğitimde Yeni Yaklaşımlar**. ed. Müzeyyen Sevinç. İstanbul: Anı Yayıncılık: 36-40.
- Kanten, Selahattin. 2012. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c.2 s.16: 191-205.
- Karasar, Niyazi. 1999. **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel.
- Karcıoğlu, Fatih, Kürşat Timuroğlu, Orhan Çınar. 2009. Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama. **Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi**. c. 20. s. 63: 59-76.
- Kathleen Rudasill, Sara Rimm-Kaufman. 2009. Teacher-Child Relationship Quality: The Roles Of Child Temperament And Teacher-Child Interactions. **Early Childhood Research Quarterly**. c.24.s.2: 107-120.
- Kavi, Ersin, Aysel Kaya. 2018. İstanbul'da Öğrenim Gören Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Yönelik Bir Araştırma. **Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi**. c. 3. s. 1: 104-116.
- Kayabaşı, Yücel. 2008. Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. **Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 10. s. 20: 191-212.
- Kazoğlu, İsmail. 2014. MEB Öğretmen Kariyer Basamakları Yükselme Sisteminin Yeniden Yapılanmasına Yönelik Nitel Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kıldan, Oğuzhan. 2011. Öğretmen Çocuk İlişkisinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Buca Eğitim Fakültesi Dergisi**. s. 30: 103-120.

- Kim, Hyuk-Young. Barriers Against Women's Career Progression: A Comparative Study Between Australia And South Korea. **Australian and New Zealand Academy of Management Conference. 2005.** (Melbourne. Monash University. Australia): 1-13.
- 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, Hakan, İrfan Yazıcıoğlu, Hüseyin Hatipoğlu. 2009. Öğretmenlerin İş Doyum Algıları ile Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.** c. 28. s. 1: 13-22.
- 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.
- Korkut, Owen Fidan, Didem Kepir, Serap Özdemir, Özlem Ulaş, Olcay Yılmaz. 2012. Üniversite Öğrencilerinin Bölüm Seçme Nedenleri. **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.** c. 8. s. 3: 35-151.
- Kozak, Meryem Akoğlu, Tülin Dalkıranoglu. 2013. Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği. **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.** c. 13. s. 1: 41-52.
- Köstek, Hakan. 2007. Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre. Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Kula, Ömer. 2012. Lisansüstü Öğrencilerin Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Kuzgun, Yıldız. 2003. **İlköğretimde Rehberlik.** Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Küçüköğlu, Adnan, Erdoğan Köse. 2008. Yükseköğretim Düzeyinde Sınıf Atmosferinin Öğrenci Başarısına Etkisi. **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.** c. 12. s. 2: 175-188.
- Leblebici, Yeliz, Fatih Karcıoğlu. 2014. Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: "Cam Tavan Sendromu" Üzerine Bir Uygulama. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi.** c. 28. s. 4: 1-20.
- Liman Kaban, Ayşegül. 2019. Kişilerarası İletişimde Duygusal Bulaşmanın Rolü: Öğretmen Öğrenci İletişimi Üzerine Bir Araştırma. **Maltepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi.** c.6 s.1. 88-108.
- Ma, Xin. 2003. Sense of Belonging To School: Schools Make Difference. **Journal of Educational Research.** c. 6. s. 96: 340-349.
- Mahmood, Sehba. 2013. First-year Preschool and Kindergarten Teachers: Challenges of Working With Parents. **School Community Journal.** c. 23. s. 2: 55-86.
- Malmberg, Lars.Erik. 2008. Student Teachers' Achievement Goal Orientation During Teacher Studies: Antecedents, Correlates And Outcomes. **Learning and Instruction,** c.18. s.5: 438- 452.

- Milli Eğitim Bakanlığı. 1993. Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı On Dördüncü Milli Eğitim Şurası Okul Öncesi Eğitim Komisyon Raporu. Ankara: MEB Yayınları.
- Mercan, Nuray. Psikolojik Sermayenin Kariyer Uyum Yeteneği ile İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. Global Business Research Congress GBRC. 26-27 Mayıs 2016. İstanbul.
- Mohammad Azim, Mohammed Haque, Rashid Chowdhury. 2013. Gender, Marital Status and Job Satisfaction An Empirical Study. **International Review of Management & Business Research**. c.2. s.2: 488-498.
- Muslihati. 2017. A Study of Career Adaptability and Career Planning of Faculty of Education Students of Universitas Negeri Malang. **Advances in Social Science, Education and Humanities Research**.118.
- Myers. R. G. 2004. **In Search Of Quality in Programmes Of Early Childhood Care An Education ECCE; An Essay For 2005 EFA Global Monitoring Report**. Washington. D.C.; The World Bank
- Neto Roque, Rodrigues Vinicius Picanco, Polega Meaghan, Persons Megan. 2019. Career Adaptability And Entrepreneurial Behaviour In The K-12 Classroom. **Teachers and Teaching: Theory and Practice**. c.25. s.1: 90-109.
- OECD. 2009. **Creating effective teaching and learning environment: First results from TALIS Executive Summary**. Paris: OECD
- Ogelman, Hülya Gülay, Zarife Seçer, Aysun Gündoğdu, Dursun Bademci. 2015. 68-72 Aylık Okul Öncesine ve İlkokula Devam Eden Çocukların Okula Uyum ve Öğretmenleriyle İlişkilerinin Karşılaştırılması. **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 34. s. 1: 1-17
- Oğuzkan, Şükran, Güler Oral. 1997. **Okul Öncesi Eğitimi**. İstanbul: Milli Eğitim
- Oktay, Ayla. 2002. **Yaşamın Sihirli Yılları: Okul Öncesi Dönem**. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Omar Safiah, Noordin Fauziah. 2013. Career Adaptability And Intention To Leave Among ICT Professionals: An Exploratory Study. **Turkish Online Journal of Educational Technology**. c.12: 11-18.
- OÖEGM. Okul Öncesi Eğitimde Tarihsel Gelişim, <http://ooegm.meb.gov.tr/mudurluk/tarihce.htm>. [14.02.2018].
- Oreshkina, Maria, Katherine H. Greenberg. 2010. Teacher-student Relationships: The Meaning of Teachers' Experience Working with Underachieving Students. **Journal Of Pedagogy**. c.1. s.2: 52-66.
- Ömeroğlu, Sümeyra. 2014. Polis akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Öncü, Hüseyin. 2004. **Motivasyon. Sınıf Yönetimi**. ed. L. Küçükahmet. Ankara. Nobel Yayınları.
- Önder, Alev. 2014. **Okul Öncesi Dönemde Çocukları Değerlendirme ve Tanıma Teknikleri**. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Önel, Gamze. 2018. Erken Çocukluk Eğitiminde Matematik Etkinliklerinin Çocukların Gelişimine Katkıları ve Öğretmenlerin Çocukların Gelişim Sürecindeki Gözlemleri. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özkan, Metin, İsmail Arslantaş, H. 2013. Etkili Öğretmen Özellikleri Üzerine Sıralama Yöntemiyle Bir Ölçekleme Çalışması. **Trakya University Journal of Social Science**. c. 15. s. 1: 311-330.
- Özmert, Elif. 2003. Erken Çocukluk Gelişiminin Desteklenmesi-I: Beslenme. **Çocuk Sağlığı Ve Hastalıkları Dergisi**. c. 48. s.1: 79-195.
- Öztürk, Aslı. 2008. Okul öncesi Eğitimin İlköğretim 1. ve 3. Sınıf Öğrencilerinin Sosyal Becerilerine Etkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Parlakıyıldız, Belgin. 2018. Erken Çocukluk Eğitiminde Çocuğu Tanıma Anlama ve değerlendirme yöntemi: Performans ölçümü Portfolyo Değerlendirmesi. **Erken Çocukluk Eğitimine Giriş**. ed. S. Seven. Ankara: Pegem Akademi. 225-244.
- Panisoara, Georgeta, Serban, Mihaela. 2013. Marital Status and Work-Life Balance. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. c.78: 21–25.
- Pianta, Robert, Michael Steinberg, Kristin Rollins. 1995. The First Two Years Of School: Teacher-Child Relationships and Deflections in Children's Classroom Adjustment. **Development and Psychopathology**. c. 7. s. 2: 295-312.
- Pişkin, Metin. 2017. Mark L. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı. **Kariyer Gündemi Dergisi**. s. 5: 4-18
- Pittman, Laura, Adeya Richmond. 2008. University Belonging. Friendship Quality and Psychological Adjustment During The Transition To College. **The Journal of Experimental Education**. c. 76. s.4: 343-361.
- Prino Laura Elvira, Pasta Tiziana, Giovanna Francesca Gastaldi Maria, Longobardi Claudio. 2014. A Study On The Relationship Between Teachers And Students With Special Needs. **Dipartimento di Psicologia**. c.1 s.3: 119-127.
- Polat, Suat, Mustafa Ercengiz, Hayati Tetik. 2013. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Bartın University Journal of Faculty of Education**. c. 1. s. 1: 152-173.
- Poyraz, Hatice, Hale Dere. 2011. **Okul Öncesi Eğitimin İlke ve Yöntemleri**. Ankara: Anı.
- Procter, Ian, Maureen Padfield. 1999. Work Orientation and Women's Work: A Critique Of Hakim's Theory Of The Heterogeneity Of Women. Gender. **Work and Organization**. c. 6. s.3: 152-161.
- Recto, Angel. S. 2005. Foundations Of Education. Anthropological, Psychological, Sociological, & Moral. Manila: Rex Book Store.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat. 2005. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Bursa: Alfa Yayınları.
- Sağ, Vildan. 2014. Öğretmenlerin Kariyer Hakkındaki Görüşlerini ve Öğretmenlik Mesleğinin Kariyer Basamakları Halinde Düzenlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Savickas, Mark L. 1997. Career Adaptability: Integrative Construct For Life- Span. Life- Space Theory. **The Career Development Quarterly**. c. 45. s.3: 247-259.
- Savickas, Mark L. 2002. **Career Construction: A Developmental Theory Of Vocational Behavior**. San Francisco: Jossey-Bass.
- _____. 2005. **The Theory and Practice of Career Construction**. New Jersey: John Wiley.
- Savickas, Mark, L., Erik J. Porfeli. 2012. The Career Adapt-Abilities Scale: Construction. Reliability. and Measurement Equivalence Across 13 Countries. **Journal of Vocational Behavior**. c. 80. s.3: 661-673.
- Sayın, Saime. 2005. Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutumları ve Mesleki Benlik Saygılarının İncelenmesi. **Eurasian Journal of Educational Research**. s. 19: 272-281.
- Schwartz, L. Seth. 2005. Teaching Young Children Mathematics. Pennsylvania: Penn State Press.
- Seferoğlu, S. Sadi. 2001. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Uygulamaları ile İlgili Görüşleri. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. s. 20: 117-125.
- Senemoğlu, Nuray. 1994. Okulöncesi Eğitim Programı Hangi Yeterlikleri Kazandırmalıdır?. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 10. s. 10: 21-30.
- Shahzad Muhammad, Muhammad Chaudhry, Hazoor Sabir, Nosheen Rafi, Masood, Kalyar, Nawaz. 2011. Exploring The Relationship Between Salary Satisfaction And Job Satisfaction: A Comparison Of Public And Private Sector Organizations. **The Journal of Commerce**. c.3. s.4: 2218-8118.
- Sulu, Hüseyin. 2007. Resmi ve özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri ile Denetim Odağı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Super, Donald E, Mark L. Savickas, Charles M. Super. 1996. The Life-Span. Life-Space Approach to Careers. **Career Choice and Development Associates**. ed. D. Brown, L. Brooks. San Francisco: Jossey-Bass. 121-178.
- Sutton, E. Rosemary, Wheatley F. Karl. 2003. Teachers' Emotions And Teaching: A Review Of The Literature And Directions For Future Research. **Educational Psychology Review**. s. 15: 327-58.
- Şahin Asi, Derya, 2014. Öğrenci-Öğretmen İlişki Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması. **Eğitim Bilimleri ve Uygulama**. c.13. s.25: 87-102.
- Şentürk, Meşhude. 2019. Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Uyumlarının Duyusal Zekâ. Bölüm ve Sınıf Düzeyleri Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şişman, Mehmet. 2002. **Eğitimde Mükemmellik Arayışı: Etkili Okullar**. Ankara: Pegem Yayınları.
- _____. 2003. **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ankara: Pegem Yayınları.

- Taş, Mehmet Ali, Mehmet Özmen. 2019. Meslek Seçiminde Aile Desteği ve Kariyer Uyum Yetenekleri İlişkisi: Olumlu Gelecek Beklentisinin Aracılık Rolü. **AVRASYA Uluslararası Araştırmalar Dergisi**. c. 7. s. 16: 736–761.
- Taşdan, Murat, Eda Tiryaki. 2008. Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. **Eğitim ve Bilim**. c. 33. s. 147: 54-70.
- Taşlıyan, Mustafa, Nazmiye Ülkü Arı, Burak Duzman. 2011. İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**. c. 32. 231-241.
- Tatlıoğlu, Kasım. “Erken Çocukluk Döneminde Verilen Eğitimin Çocuğun Olumlu Kişilik Gelişimi Üzerine Etkisi” Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Eğitim Bilimleri Araştırmaları Sempozyumu, Ekim 2012 (Sinop Üniversitesi).
- UNICEF. 2016. “Türkiye’deki Suriyeli Çocuklar” http://unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/T%C3%BCrkiyedeki%20Suriyeli%20%C3%87ocuklar_Bilgi%20Notu%20Subat%202016.pdf [10.09.2020].
- _____. 2019. **A World Ready To Learn**. USA: UNICEF.
- Ural, Ozan, Oya Ramazan. 2007. Türkiye’de Okul Öncesi Eğitimi ve İlköğretim Sistemi. **Türkiye’de Okul Öncesi Eğitimin Dünü ve Bugünü**. ed. S. Özdemir. M. Bacanlı. M. Sözer. Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayınları. 11-56.
- Uslu, Fatma. 2012. İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Okula Yönelik Aidiyeti: Öğretmen-Öğrenci İlişkisi. Akran İlişkisi ve Aile Katılımının Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Varga, Meagan. 2017. The Effect of Teacher-Student Relationships on the Academic Engagement of Students. Goucher College. Graduate Programs in Education.
- Veenman, Simon. 1984. Perceived Problems Of Beginning Teachers. **Review of Educational Research**. c. 2. s. 54: 143-178.
- Wiwik, Sulistiani, Seger Handoyo. 2018. Career Adaptability: The Influence of Readiness and Adaptation Success in the Education Context: a Literature Review. **Advances in Social Science, Education and Humanities Research**. s. 133: 195-205.
- Wubbles, Theo, Jack Levy. 1993. **Interpersonal Relationship in Education**. London: The Falmer Press.
- Xu, Zhuzhu, Qi, Chunxia. 2019. The Relationship between Teacher-student Relationship and Academic Achievement: The Mediating Role of Self-efficacy. **Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education**. c.15. s.10.
- Yanatma, Raziye. 2019. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yanjun Guan, Wenxia Zhou, Lihui Ye, Peng Jiang, Yixin Zhou, 2015. Perceived Organizational Career Management And Career Adaptability As Predictors Of

- Success And Turnover Intention Among Chinese Employees. **Journal of Vocational Behavior**. c.88: 230-237.
- YanJun Guan, Deng Hong Liang, Sun Jiaqing. 2013. Career Adaptability, Job Search Self-Efficacy And Outcomes: A Three-Wave Investigation Among Chinese University Graduates. **Journal of Vocational Behavior**. c.83. s.3: 561-570.
- Yavuz, Mehmet. “Öğretmen-Öğrenci İlişkisi Nasıl Olmalı?” **Aktüel Psikoloji** (<http://www.aktuelpsikoloji.com/ogretmen-ogrenci-iliskisi-nasil-olmali-17286h.htm>) [09.12.2020]
- Yenihan, Bora, Bayram Balcı, Çağla Vardar. 2018. Cinsiyet Farklılığının Kadın Çalışanların Kariyer Planlarına Ve Kariyer Hedeflerine Etkileri: Havayolu Şirketlerinde Çalışan Kabin Memurları Üzerine Nitel Bir Araştırma. **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**. c. 16. s. 1: 176-205.
- Yeşilyaprak, Binnur. 2000. **Eğitimde Rehberlik Hizmetleri**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- _____. 2014. **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya**. Ankara: Pegem Akademi.
- Yıldırım, Ali. 1999. Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi. **Eğitim ve Bilim**. c. 23. s.112.
- Yıldırım, Ali, Hasan Şimşek. 2004. **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**. 4. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, Kürşat, Yahya Altinkurt. 2011. Göreve Yeni Başlayan Özel Dershane Öğretmenlerinin Kurumlarındaki Çalışma Koşullarına İlişkin Görüşleri. **Educational Sciences: Theory & Practice**. c. 11. s. 2: 635-650.
- Yiğit, Nilüfer. 2019. Erken Çocukluk Dönemindeki Çocukların Dijital Oyun Oynama Alışkanlıklarına İlişkin Anne/Baba Görüş ve Uygulamaları Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yumuş, Melike. 2013. Okul Öncesi Eğitimcilerin 36- 72 Ay Aralığındaki Çocukların Davranış Problemleri ile İlgili Görüşlerinin İncelenmesi ve Başa Çıkma Stratejilerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Zacher, Hannes. 2014. Career Adaptability Predicts Subjective Career Success Above And Beyond Personality Traits And Core Self-Evaluation. **Journal of Vocational Behavior**. c. 84. s. 1: 21-30.
- _____. 2014. Individual Difference Predictors Of Change in Career Adaptability Overtime. **Journal Of Vocational Behaviour**. c. 84. s.2: 188-198.
- Zembat, Rengin. 1992. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yönetim ve Yönetici Özellikleri. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zorver, C. Erdoğan, F. Korkut Owenn. 2014. Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nin Geliştirilmesi. **International Journal of Human Sciences**. c. 11. s.2: 314- 331.

EKLER

Ek 1.Öğretmen Öğrenci İlişki Ölçeği – Kısa Formu

ÖĞRENCİ - ÖĞRETMEN İLİŞKİ ÖLÇEĞİ –KISA FORMU

Lütfen bu formu doldururken sınıfınızdaki çocukları göz önünde bulundurarak aşağıdaki bilgileri veriniz.

Sınıf yaş grubu:

Bu çocuklarla ne kadar süredir birliktesiniz? :

Lütfen aşağıdaki ifadelerin çocuklarla şu andaki ilişkinizi ne kadar yansıttığını düşünün. Aşağıdaki ölçeği kullanarak, her bir madde için uygun olan rakamı işaretleyiniz.

Kesinlikle uymuyor. 1	Pek uymuyor. 2	Bilmiyorum. Emin değilim. 3	Biraz uyuyor. 4	Tamamen uyuyor. 5
-----------------------------	-------------------	-----------------------------------	--------------------	-------------------------

1.	Sınıftaki çocuklarla sevgi dolu, sıcak bir ilişki paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
2.	Sınıftaki çocuklar ve ben daima birbirimizle mücadele eder gibiyiz.	1	2	3	4	5
3.	Eğer üzgün/kızgın hissediyorlar ise benim onları rahatlatmamı isterler.	1	2	3	4	5
4.	Sınıftaki çocuklar, fiziksel olarak şefkat göstermemden ya da onlara dokunmamdan rahatsız olur.	1	2	3	4	5
5.	Sınıftaki çocuklar benimle olan ilişkilerine değer verir.	1	2	3	4	5
6.	Sınıftaki çocuklar onları övdüğümde gururlanırlar.	1	2	3	4	5
7.	Sınıftaki çocuklar kendileriyle ilgili bilgileri kendiliğinden paylaşır.	1	2	3	4	5
8.	Sınıftaki çocuklar bana kolayca sinirlenir.	1	2	3	4	5
9.	Sınıftaki çocukların hissettiklerini anlayıp paylaşmak kolaydır.	1	2	3	4	5
10.	Sınıftaki çocuklar disiplin altına alındıktan sonra kızgınlığını ya da direncini sürdürür.	1	2	3	4	5
11.	Sınıftaki çocuklarla uğraşmak enerjimi tüketir.	1	2	3	4	5
12.	Sınıftaki çocuklar kötü bir ruh hali içinde geldiğinde, uzun ve zor bir gün geçireceğimizi anlarım.	1	2	3	4	5
13.	Sınıftaki çocukların bana karşı beslediği duygular tahmin edilemeyebilir ya da aniden değişebilir.	1	2	3	4	5
14.	Sınıftaki çocuklar bana karşı çıkarıcı ya da planlı hareket eder.	1	2	3	4	5
15.	Sınıftaki çocuklar duygularını ve yaşantılarını benimle açıkça paylaşır.	1	2	3	4	5

Ek 2. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği

Değerli Öğretmenim, Kariyer uyumluluğunun belirlenmesi bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırmada öğrenci-öğretmen ilişkisinin kariyer uyumluluğu ile ilişkisi ölçülecektir. Sizden ekte sunulan ölçekleri mesleki kariyer uyumluluğunuz yönünden değerlendirmeniz beklenmektedir. Araştırma kapsamında elde edilecek veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Katılımınız ve değerli görüşleriniz için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Yaş			
Cinsiyet	☐ Kadın	☐ Erkek	
Medeni Durum	☐ Bekâr	☐ Evli	☐ Dul
Eğitim Düzeyi	☐ Ön Lisans	☐ Lisans	☐ Lisansüstü
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 planladım.					
8	Seçtiğim meslekle ilgili olumlu düşüncelere sahibim.					
9	Mesleğimle ilgili çalışacağım kurumları planladım ve seçtim.					
10	Mesleğimle ilgili bir şeyler yapmaktan keyif duyuyorum.					

Ek 3. MEB Uygulama İzni

Evrak No : 2010140319
Tarih : 14.10.2020



T.C.
TOKAT VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 27001677-44-E.13754893
Konu : Araştırma İzni

29.09.2020

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
İSTANBUL

İlgi : 09/09/2020 tarih ve 2009090087 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ekinde gönderilen Üniversitenizin Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Okul Öncesi Eğitimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Cansu KARABEKİROĞLU'na ait araştırma izni Müdürlüğümüz İnceleme Komisyonu tarafından incelenmiş, söz konusu araştırmanın yapılmasında herhangi bir sakınca olmayacağı kanaatine varılmış olup, konu ile ilgili Valilik Onayı ekte gönderilmiştir.

Bilgi ve gereğini arz ederim.

Murat KÜÇÜKALİ
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek :
Valilik Onayı

Güvenli Elektronik İmza
Aşlı İle Aynıdır.
30/09/2020



Adres: GOP Bulvarı 60100 Tokat/Merkez
Elektronik Ad: www.meb.gov.tr
e-posta: stratejigelistirme60@meb.gov.tr

Bilgi için: Adnan YÜCE Memur
Tel: 0 (356) 214 10 17
Faks: 0 (356) 214 11 86

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden cb87-afa6-38a9-8f84-f725 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
TOKAT VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 27001677-44-E.13650259
Konu : Araştırma İzni Verilmesi

28/09/2020

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzni ve Uygulama Yönergesi.
b) 23/10/2019 tarihli ve 27001677/44/20812138 sayılı Valilik Makam Onayı.
c) Araştırma İzni İnceleme Komisyonunun 24/09/2020 tarihli tutanağı.
d) Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 09/09/2020 tarih ve 2009090087 sayılı yazısı.

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün ilgi (d) talebi gereği Üniversitenin Temel Eğitim Anabilim Dalı Okul Öncesi Eğitimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Cansu KARABEKİROĞLU Tokat il geneli Özel Anasınıfı, Özel Bağımsız Anaokulu, Resmi Bağımsız Anaokulu ve Resmi Anasınıflarda görevli öğretmenlere yönelik "Okul Öncesi Öğretmenlerin Kariyer Uyumluluklarının Öğretmen-Öğrenci İlişkisi Üzerindeki Etkisi" konu başlıklı bilimsel çalışmasını uygulamak istenmektedir.

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Okul Öncesi Eğitimi Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Cansu KARABEKİROĞLU'nun hazırlamış olduğu "Okul Öncesi Öğretmenlerin Kariyer Uyumluluklarının Öğretmen-Öğrenci İlişkisi Üzerindeki Etkisi" konulu bilimsel çalışmasını Tokat il geneli Özel Anasınıfı, Özel Bağımsız Anaokulu, Resmi Bağımsız Anaokulu ve Resmi Anasınıflarda görevli öğretmenlere uygulama yapılması Müdürlüğümüzce de uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde Olur'unuza arz ederim.

Abdullah TAŞTAN
İl Millî Eğitim Müdür V.

OLUR
28/09/2020

Osman SARI
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Tutanak
2-Anket
3-Başvuru Formu
4-Yıldız Ün. Rektörlüğü yazısı



Adres: GOP Bulvarı 60100 Tokat/Merkez
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: stratejigelistirme60@meb.gov.tr

Bilgi için: Adnan YÜCE Memur
Tel: 0 (356) 214 10 17
Faks: 0 (356) 214 11 86

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden fdc6-1634-3fd6-be69-d857 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 4. Öğretmen Öğrenci İlişki Ölçeği – Kısa Formu Uygulama İzni

29.1.2019

İlgili Makama,

Yıldız Teknik Üniversitesi Okul Öncesi Eğitimi Tezli Yüksek Lisans programında Özkan Sapsağlam danışmanlığında yüksek lisans tez çalışmasını yürütmekte olan Cansu Karabekiroğlu' nun okul öncesi öğretmenlerinin öğretmen öğrenci ilişkisi ile kariyer uyumluluklarını ilişkilendirecekleri çalışmada uyarlamasını yaptığım "Öğrenci- Öğretmen İlişki Ölçeği-Kısa Formu" nu kullanması uygundur. Bilgilerinize arz ederim.



Doç. Dr. Derya Şahin Asi

Derya Asi, PhD (Developmental Psychology)
Senior Lecturer (Teaching and Research), Childhood Practice/Studies
School of Education and Social Work, University of Dundee
+44 (0)1382 385247 | dasi001@dundee.ac.uk

ÖZ GEÇMİŞ

Ad Soyad Cansu KARABEKİRĞLU

Doğum Tarihi 12.06.1995

Doğum Yeri Tokat

Eğitim ve Akademik Durumu

Lise 2009-2013 Turhal Sami Baklacı Anadolu Lisesi

Lisans 2013-2017 Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi Temel Eğitim Bölümü
Okul Öncesi Eğitimi Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans 2017-2020 Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Okul
Öncesi Eğitimi Ana Bilim Dalı

İş Deneyimi

2018-Halen Tokat Bahçeşehir Koleji – Okul Öncesi Öğretmeni