



Received / Makale Geliş Tarihi 03.04.2024
Published / Yayınlanma Tarihi 30.06.2024
Volume (Issue) Cilt (Sayı) 8 (43)
pp / ss 882-896

Research Article / Araştırma Makalesi
10.5281/zenodo.12639587
Mail: editor@pejoss.com

Ramazan Kulak

<https://orcid.org/0000-0002-5226-445X>

19 Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun; Milli Eğitim Bakanlığı, Giresun/ TÜRKİYE

ROR Id: <https://ror.org/028k5qw24>

Baha Özdemir

<https://orcid.org/0009-0009-6066-5104>

Ahmet Yesevi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bölümü, Mithatpaşa Ortaokulu, Giresun/ TÜRKİYE

ROR Id: <https://ror.org/01gtvs751>

Necdet Çağlar

<https://orcid.org/0009-0001-9172-3516>

Giresun Üniversitesi, Türkçe Öğretmenliği, Giresun/ TÜRKİYE

ROR Id: <https://ror.org/05sqaq822>

Okul Yöneticilerinin Kariyer Gelişimleri

Career Development of School Administrators

ÖZET

Araştırmanın amacı okul müdürlüklerinin kariyer planlamalarının ve kariyer gelişimlerinin tespit edilerek okul yöneticilerinin kariyer hedeflerinin neler olabileceği üzerine incelenmesidir. Bu bağlamda devlet okullarında yöneticilik yapan idarecilerin kariyer beklentileri ile ilgili görüşmeler yapılarak sorular yönetilip cevaplar arasında ilişki kurulmuştur. Yöneltilen açık uçlu sorularla veriler elde edilmiş ve bu veriler ile değerlendirmelerde bulunulmuştur. Hazırlanan anket soruları Giresun ilinde devlet okullarında görev yapan okul müdürü ve müdür yardımcıları ile mülakat yapılarak veriler bir araya toplanmıştır. Çalışmanın ilk kısmında kariyer ile ilgili kuramsal kavramlardan bahsedilmiştir. İkinci kısımda ise öğretmenlik mesleği ve kariyer basamakları üzerinde durulmuştur.

Elde edilen veriler değerlendirildikten sonra ise ulaşılan sonuçlarda; okul yöneticilerinin, lider olarak sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmek ve kurumuna ortama katkı sağlamak ile üst kademelere yükselme hedeflerinin olduğu fakat sorumluluklarının fazlalığı nedeniyle iş yüklerinin bu yükselme arzu ve hedeflerinin gerçekleşmesine imkân tanımadığı sonucuna varılmıştır. Bir kısım okul idarecileri ise temelden okul dönemlerinde kariyer planlamalarının olmaması ve bu şekilde öğretmenlik mesleğine başlamaları buldukları yöneticilik görevlerinden memnun olmadıkları bu sebeple öğretmenliğe tekrar dönmek istedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Genel bir yargı olarak ulaşılan ise okul yöneticileri başlangıçlarda yöneticilik görevlerini bir kariyer olarak algıladıkları ve gelişip yükselebilecekleri bir basamak olarak gördükleri ancak bu hedef ve beklentilerin gerçekte var olmadığını görmüşlerdir.

Anahtar Kelimeler: Okul Yöneticileri, Kariyer Gelişimi, Kariyer Kuramları, Öğretmenler, Kariyer Basamakları

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the career planning and career development of school principals and to examine what the career goals of school administrators might be. In this context, interviews were held about the career expectations of administrators working in public schools, questions were asked and a relationship was established between the answers. Data was obtained through open-ended questions and evaluations were made with these data. The prepared survey questions were collected by interviewing school principals and assistant principals working in public schools in Giresun Province. In the first part of the study, theoretical concepts related to careers are mentioned. In the second part, the teaching profession and career stages are focused on. Then, the subject, purpose and method of the study were explained, the collected data were evaluated and suggestions were made in the light of the findings.

After evaluating the data obtained, the conclusions reached are; It has been concluded that school administrators aim to rise to higher levels by fulfilling their responsibilities as leaders in the best possible way and contributing to the environment of their institution, but due to their excessive responsibilities, their workload does not allow them to realize these desires and goals of promotion. It has been concluded that some school administrators, on the other hand, did not have career planning during their school years and started their teaching career in this way, and were not satisfied with their administrative positions, and therefore wanted to return to teaching again. A general conclusion is that school administrators initially perceived their managerial duties as a career and as a step where they could develop and rise, but they saw that these goals and expectations did not actually exist.

Key Words: School Administrators, Career Development, Career Theories, Teachers, Career Ladders

1. GİRİŞ

Okul yöneticilerinin kariyer işlemlerinin incelenmesi, personelin takibi ve gelişimden, okul işlemlerinden tüm ihtiyaçları ve sorunları çözüme kavuşturmak olan yöneticiler için önemli bir konudur. Bu konuda bilinçli olmak okul yöneticilerini hem kurumsal hem de toplumsal olarak duyarlı yapmaktadır. Kariyerlerine başlarken hedefleri ve kariyerlerin kendilerine getirilerini ve bu konudaki beklentilerini bilmeleri okul yöneticilerini çalışma ve uyum konusunda verimli olmalarını sağlayacak önemli nedenlerdendir. Bu konuda bulunduğu konunun gereklerini yeterince bilmeyen ve kariyer gelişimi konusunda yanlış algıya sahip olan ve bu algılarla davranışa geçen okul yöneticilerinin faydayı bir soruna çevirmesine neden olabilecektir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin kariyer gelişimi konusunda öğretmenlik ve öğretmenlik haricindeki yöneticilik kariyeri hedeflerini öğrenmek ve bu anlamdaki tutum ve algılarını ortaya koymak, yöneticilerin doğru yönlendirilmesine ve kariyer gelişiminde uygun politika ve öneriler geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Tüm ülkelerde kariyer konusunda yapılan çalışmalar sonucunda birçok kuram geliştirilmiş ve okul yöneticilerinin tutum ve davranışları ile hedef ve beklentilerine yönelik algılarının bu kuramlar ışığında değerlendirilmesi okul yöneticilerinin kariyer gelişiminde daha bilinçli yönlenebilmesine ve uzmanlaşmasına fayda sağlayacaktır. Çalışmamızda Giresun ilinde farklı kurumlarda görev yapan 5 okul müdürü ve 5 okul müdür yardımcısı ile görüşülerek kariyer gelişimi konusunda beklenti ve tutumları ile algıların ortaya konulmasına gayret gösterilmiştir. Araştırmamızda elde edilen veriler yüz yüze mülakat yöntemiyle elde edilmiştir. Çalışma sonucu elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle irdelenmiştir. Çalışma üç bölümden meydana gelmektedir. İlk iki bölümde gerekli literatür ortaya konulmuştur. İlk bölümde genel bir kuramsal bilgilendirme yapılmış, kariyerin boyutları, hedef ve beklenti tanımlamaları ortaya konulmuştur. Kuramlar sınıflandırılarak tarihsel gelişimi ele alınmış ve genel bilgilendirme şeklinde sunulmuştur. İkinci bölümde ise meslek olarak öğretmenlik ve kariyer ilişkisi değerlendirilmiştir. Son bölümde ise elde edilen veriler ve sonuçları değerlendirilerek sonuç bölümünde okul yöneticilerinin kariyer gelişimine öneriler ve politikalar anlatılmıştır.

2. KARIYER

Kariyer kavramına baktığımızda en genel anlamıyla meslek hayatında ilerleme, başarılı olma, önünün açık olması ve kendini geliştirmesi olarak tanımlayabiliriz. Kariyer kavramıyla meslek edinme kavramı her ne kadar karıştırılsa da kariyer kelimesinde seçilen mesleğinde deneyim kazanmak, ilerlemek, yeteneklerinin artması, sorumluluk alınması ve kendine saygının artması denilebilir (Tortop, 2006). Bu kavramın tarihsel olarak birikimi incelendiğinde sanayileşmeyle birlikte iş hayatında mesleklerin çeşitlenmesi 2. Dünya Savaşı sonrası ekonomisi gelişen ülkelerde çalışma alanlarının çoğalması ile birlikte kariyer kelimesi anlam kazanmaya başlamıştır. Bu durumlarla birlikte büyüyen ülke ekonomilerinde birçok şirketler kurulmuş ve iş kolları çeşitlenmiştir. Bu iş kollarında insan gücüne ihtiyaç artmıştır. Köylerden iş imkânları artan kentlere göçlerin artması ve göç eden kişilerin kariyer amacı ile mesleki eğitimler alması süreci hızlandırmıştır. Köylerden gelen tarım toplumu insanları mesleki deneyim olmamasından dolayı bilgi eksikliğiyle beraber uygulamalı tecrübeleriyle iş hayatında kendilerini kabul ettirmişlerdir. Bu durumların gittikçe ilerlemesi surecide ilerletmiş olup bu kişiler zamanla bireysel kariyer yapma ve örgütlenme oluşumları kurarak çalışma hayatında var olabilmişlerdir (Şimşek, 2004). Bireysel düşünüldüğünde kariyer çalışılan ve ücret kazanılan çabanın haricinde işten sorumlu olma, saygınlık kazanma, statü elde etme gibi farklı anlamlar kazanmıştır. Diğer bir ifade ile kariyeri elde etmiş kişiler aynı zamanda başarıya duygusunu da yaşamış, yeni imkânlar karşısına çıkmış ve bu elde ettiği fırsatlarla daha bir güzel hayata kavuşmuş olma hedeflerini gerçekleştirebilir. Yine diğer bir yönden kariyer bireylerin çalışma hayatındaki tecrübeleri ve statü olarak geldiği mevki gösteren bir kavramdır denilebilir. Bireyler bu statüde çalıştıkça daha iyiyi hedefleyerek birikimlerini daha üst mevkilere taşırlar (Demirbilek, 2012).

2.1. Kariyerin Boyutları

İnsanlar kariyer planlaması yaparken her kişinin farklı önem ve isteklere dikkat ettikleri söylenebilir. Bu etkenler birden fazla ve çok çeşitli boyutlarda belirleyici olabilmektedir. Bu faktörler birbirlerinden etkilenebilmektedirler. Bu durumdan dolayı hangi faktörün bireylerin kişisel kariyerine etki edebileceğini saptamak ve bu etkiyi yorumlamak bireylerin kariyerlerini geliştirirken seçtikleri yöntem ve yollar ortaya konulmalıdır. Bu durumdan dolayı bireyler daha sağlıklı ve gerçekçi kariyer planlaması yapabilirler. İnsanların kariyerleri 2 farklı boyuttan oluştuğunu söyleyebiliriz. 1.si bireylerin kariyerlerinin dışarıdan gerçekçi ve nesnel değerlendirmelerle ortaya konulan dışsal boyut, 2.si ise kişilerin kendi değerlendirmelerini içeren içsel boyut olarak söylenebilir (Şimşek, 2004).

2.2. Kariyerde İçsel Boyut

Bireylerin kendi içlerinde değerlendirmeler yaparak kariyerlerini oluşturmaları ve ilerlemesini ifade eden ve içsel boyut olarak kendi içinde yön verdiği kariyer planlarıdır. İnsanların kariyerlerini planlarken kendi yaşamışlıklarını yorumlarken nesnel davranmadığı ve içsel bilinç durumuna bağlı olarak önüne gelen gelişmeleri yorumladığı ve ona göre karar verdiği için objektiflikten uzak bir yargıya varmaktadır. Kişiler kariyerlerinde neleri hedeflediği hangi durumlarda mutlu olacağı, emeğinin karşılığında alacağı miktarın tatmin derecesi, gibi birçok nedeni kendi içsel dünyasında yorumladığı ve bu yorumların sonucunda kariyerine yön verdiği görüşü içsel boyutu oluşturmaktadır. Özetle söylemek gerekirse sağlıklı bir bireyin tecrübe ve yetenekleri arttıkça kariyerinde ilerlemesi ve geliştirmesi, bulunduğu konumda yükselme isteği ile hedefine ulaşma gayreti içinde olması beklenir. Fakat bu yorumların sağlıklı bir değerlendirme olabilmesi için bireyin gerçeklerden ayrılmadan değerlendirme ortaya koması önemlidir (Soylu, 2002).

2.3. Kariyerde Dışsal Boyut

Kariyer gelişiminde dışsal boyut bireyin kariyerini planlarken kendi dışındaki etkenlerden etkilenmesi durumunu ifade eder. Bireyin içinde bulunduğu örgütün kişiye karşı yaklaşımı, örgütün kişiye verdiği önem, örgütün amaçlarına ulaşmak için kişiden beklediği çaba gibi faktörler kişiyi etkileyen dışsal etkenler olarak söylenebilir. Yine kişinin çevresi ile iletişimde olduğu yakın çevresi, iş hayatındaki profesyonel kişilerin değerlendirmeleri dışsal boyuta örnek olarak sıralanabilir. Bireyin kariyerinin dışsal boyutu hedeflenen işin yapılmasının nesnel değerlendirmesi ve aşamalara ayrılması dışsal boyut olarak adlandırılmaktadır (Şimşek, 2004).

3. KARIYERDE HEDEF ve BEKLENTİLER

3.1. Kariyerde Hedef

Kişiler kendilerine yakın buldukları unsurlarla kendilerine uygun hedefler oluşturarak bu hedeflere varmak için gayret gösteren bireylerdir. İnsanların bu belirledikleri hedefler bireylerin davranışlarına anlam katarak, değerlendirmeleri tutarlı hale getiren, hayatına anlam katan ve kişiliğin bir parçası olarak kabul edilen kavramlardır (Emmons,2000). İnsanların davranışları ve hayatlarını etkileyen planlı veya plansız bir şekilde belirlenen hedefler, bireylere yaşam şekli vererek hayatı anlamlı kılarlar. Ulaşılmak istenen sonuç veya amaç olarak da tanımlanan hedefler, kişilerin davranışlarını çok istediği durumlara yönlendirmektedir. Bu bağlamda hedefler insanları motive eden ve amaçladığı, çok istediği durumlara ulaşma sonucunda kişiye mutluluk veren bir özelliktedir. Bireyin kariyerinde hedeflediği durumu belirlemesi, seçeceği mesleğe karar vermesi, bireylerin yaşamında aldığı önemli kararlardandır. Alınan kararlar karmaşık bir süreç sonunda sosyal ve psikolojik etmenlerden etkilenerek ulaşılmış kararlardır. İnsanların kariyer hedefleri ve bu hedeflerle ilgili alınan kararları içsel ve dışsal etkenlerden etkilenecek şekilde alındığı için duruma göre farklılaşmaktadır (Zanzi vd., 1991). Dışsal ve içsel hedefler kişinin çalışma hayatındaki başarısı üzerinde etkili olan daha çok dışsal hedefle ilgili iken, işyerindeki davranış ve tutumlar ile becerileri içsel hedef olarak nitelendirilmektedir. İnsanların üzerinde yaşadığı coğrafyanın demografik yapısı, sosyalliği, gelişmişliği, eğitim durumları, aile durumları ve çevre gibi değişkenler dışsal faktör olarak farklılaşabilmektedir. Diğer bir durum ise kendisi ile benzer kişilik özellikleri, ilgi ve inançları olan toplumlarda bu içsel faktörler etkili olabilmektedir (Can vd., 2001; Şimşek ve Çelik, 2009). Burada anlatılan bu etkenler kişinin kariyer gelişimini ve seçimini etkileyen önemli etkenler olmakla birlikte kariyeri devam eden bireylerde de kariyer hedeflerine yön verebilmektedir.

3.2. Kariyerde Beklenti

Genel anlamıyla beklenti kavramı ifade edilecek olursa insanların davranışını yönlendiren motive eden, davranışları belirleyen, davranışın sonucunda ortaya çıkan neticelerdir. Beklenti ile birlikte kişinin davranışlarında olan değişim yani motivenin verdiği heyecanla kişinin seçimleri ve kararları belirlemesinde etkili olduğu görülmektedir. Ancak esasen bu durumun temelinde bilinçsel bir sürecin var olduğu bununla birlikte karar ve motivasyonun beklenti düzeylerini etkileyerek davranışa dönüştürdüğü izlenebilmektedir (Oliver, 1974). İnsanlar kariyerlerinden beklentileri araştırıldığında birçok faktörün etkisi altında oldukları söylenebilir. İnsanlar önce ailede kendisini güvende ve ait hissederler. Kişilerin dünyaya geldiği andan itibaren yaşam alanı olan aile kişiye gerekli bakım ve desteği sunar. Aile ortak değerlerin, kuralların ve sosyalleşmenin en çok ve en temel yaşandığı ortamdır. Bu bağlamda aile gerekli bilgi desteği, gerekli maddi desteği ve manevi desteği sunarak kişiyi yaşama hazırlar, temel beklentilerde ilk olarak burada oluşur. Bu beklentiler kariyer gelişiminin de ilk beklentileridir (İşgör ve Sezer, 2008; Özünlü ve Bacanlı, 2015). İnsanlar ilgi ve tutumlarına göre çalışacakları işlerden de elde edecekleri sonuçları anlamında bir beklenti içinde oldukları da görülmektedir. Bu sonuçlar üzerinden elde ettikleri kazanımlarla hayatlarına

yön vermeyi düşünmektedirler. Bu bağlamda insanlar kariyer beklentilerini; aile, çevre ve kendi ilgisine göre oluşturduğu genel bir beklenti içinde olurlar.

4. KARIYER KURAMLARI

Kariyer üzerine temel kuramlar vardır. Bunlar dört ana alana ayrılarak incelenmesi daha anlamlı olacaktır. (1) Özellik-Faktör Kuramları, (2) Gelişimsel Kariyer Kuramları, (3) Sosyolojik Kariyer Kuramları, (4) Postmodern Kariyer Kuramları, olarak sıralanmaktadır.

4.1. Özellik-Faktör Kuramları

Özellik-Faktör Kuramları araştırılarak konuya uygun yönleri üzerinde ele alınmıştır.

4.1.1. Parsons'ın Özellik-Faktör Kuramı

Kariyer kavramı batı bölgelerinde ünlü filozof Platon zamanına kadar geriye götürülebilir. Platon'un Devlet adlı eserinde 'Hiçbir insan aynı şekilde doğmaz, birisi bir mesleğe uygundur, diğeri başka bir mesleğe uygundur' şeklinde sözü vardır. Yani filozof mesleği yeteneklere göre belirlemek gerektiği üzerinde durmuştur (Hartung, 2013). Doğu dünyasında Lao Tzu'ya ait önemli söz ve eserlerden bahsedilmektedir;. 'Yaptığında keyif veren işi yap.', bu bahsedilen önemli öğretilerdendir. Daha eskilerden Konfüçyüs da: 'Eğer sevdiğiniz işi yapıyorsanız, bir gün bile çalışmış sayılmazsınız' şeklinde ifadeleriyle kişilerin kendine uyan işlerde çalışmalarının önemini vurgulamıştır. İnsanlar sonraki zamanlarda kendilerine fiziksel ve psikolojik olarak uyan işlere yönelmeye başlamışlardır. Bu yönelmeler genelde dışarıdan ölçülmeyen mutluluk gibi durumları ifade etmektedir. Fakat uzun zamanlar boyunca bu durumu ortaya koyan çalışmalar olmamıştır. Kişi meslek uyumu üzerine 1800 yılların sonlarına doğru çeşitli testler ve yöntemlere başvurulduğu gözlemlenmektedir (Hartung ve Blustein, 2002). 1900'lü yıllara doğru ise Parsons tarafından ilk bilimsel çalışmalar ortaya konulmaya başlandığı gözlemlenmektedir. Bu testler kişilerin meslekle uyumunu ortaya koymayı amaçlamış olup bu uyumun verimlilik ve memnuniyet gibi alanlarda olumlu sonuçlar ortaya çıkardığını göstermiştir (Spokane ve Glickman, 1994).

4.1.2. Holland'ın Tipoloji Kuramı

Özellik-faktör kuramlarından olan ve kişiler ile meslekler arasındaki uyumu temel alan kuram Holland'ın Tipoloji Kuramıdır. Kariyer alanında büyük ses getirecek çalışmalara imza atmış bir kuramdır (Gottfredson, 1999). Akademik araştırmalar incelendiğinde bu kuramın kariyer gelişimi bağlamında en etkili kuram olduğu söylenebilir (Savickas, 1997). Meslek üzerine çalışma yapan ve 2. Dünya harbinde ordu içerisinde memur olarak personel işlerine bakan Holland gözlemlene imkânı bulduğu askerlerin mesleki geçmişlerinde ortaya koyduğu benzerlik ve farklılıklara göre kişi-kariyer üzerine sınıflandırma yapma gereği olduğunu düşünmüştür (Gottfredson ve Johnstun, 2009). Bu dönemde çalışmalardan sonra doktorasını Minnesota üniversitesinde yapmış ve tipoloji sistemi üzerine araştırmalar ortaya koymuştur (Savickas ve Gottfredson, 1999). Bu dönemde yaptığı çalışmalarını Western Reserve Üniversitesi'nde öğretmenlik ve meslek danışmanı olarak çalışırken mesleklere uyarılama yapmıştır (Nauta, 2013; Savickas ve Gottfredson, 1999). Farklı kişilik tiplerini ve meslekleri incelerken hangi mesleğin hangi kişilik tipine uygun olduğunu analiz ederek çıkarımlarda bulunmuştur. Araştırmanın sonuçlarını 1959 yılı Journal of Counseling Psychology'de yayınlamak üzere belirli bir kuram ortaya koymuştur (Savickas ve Gottfredson, 1999). Bu dönemden itibaren sürekli çalışma ve düzenlemeler yaparak kuramını geliştirmiş ve kitap haline getirmiştir (Arnold, 2004). Kuramı ilk ortaya koyduğu zamanlarda kariyer danışmanlığı yaptığı incelemelerde değerlendirmek üzere farklı envanterler kullanılmaktaydı (Kuder Tercih Envanteri, Strong Mesleki İlgi Envanteri gibi) (Gottfredson ve Johnstun, 2009). Bu kuram ise eskilere göre mesleklere olan ilgileri meslek seçiminde önemli bir neden olarak incelendiği görülmektedir. Meslek seçiminde kişinin kendi kişiliğinin ortaya konulması değerlendirmiştir (Sverko ve Babarovic, 2006).

4.1.2.1. Kişilik Tipi ve İş Çevresi Tipi Arasındaki Uyum

Kişilerin kişilik tipleri ile iş çevresi arasındaki uyumun gözlemlenmesi bu aşamada olmaktadır. Meslek seçerken kişiler bu uyuma göre seçim yapmaktadırlar (Bullock, 2009). Bu yönelim ile kişinin ilgileri, tutum ve davranışlarının kendilerine uygun ve rahat hissedecekleri mesleğe olan adımdır. Kendilerine uygun mesleğe yönelen kişiler bu meslekte kendilerini daha çok geliştirme fırsatı bulurlar (Feldman ve Bolino, 1996).

4.1.2.2. Kişilik Tipi Ve İş Çevresi Tipi Arasındaki Uyumun Sonuçları

Kişilik tipine uygun işçevresi ile uyumlu olan kişiler seçtiği mesleklerde okadar uyumlu olabileceği olgusudur (Bullock, 2009, De Fruyt ve Mervielde, 1999). Bu uyumun seviyesi istikrar, verim ve

motivasyon gibi birçok faktörün belirleyicisidir. İnsanlar kişilik tiplerine göre seçtikleri mesleklerde daha başarılı ve tatminkâr olmaktadır (Kolvereid ve Moen,1997).

4.1.3. Minnesota İşe Uyum Kuramı

Özellik- Faktör kuramlarından olan Minnesota İşe Uyum kuramı kişi ve çevre özelliklerinin belirlenmesi sayesinde en üst seviye uyumu yakalamayı amaçlayan bir model sistemi ortaya koymaktadır (Swanson ve Schneider, 2013). Bu bağlamda kişi ve işin birbirine uyumu kadar iki olgunun birbiriyle etkileşimi de önemli olduğu gerçeğidir. Bu kuram Minnesota Üniversitesinde görevli araştırmacılar ile yürütüldüğü ve onlar tarafından geliştirildiği için kuramın ismi bu şekildedir. Minnesota İşe Uyum Kuramı özette insanların kendilerine lazım olan önemli ihtiyaçlarını karşılayan iş çevrelerini seçeceklerini, yine iş çevrelerininse kendilerine lazım olan gerekli donanıma sahip kişiler aramakta olduğu fikri ifade edilmektedir (Leung, 2008). Minnesota işe uyum kuramının temel kavramları; İhtiyaç ve değerler - Tatmin - Kıdem - Yeterlilik - Uygunluk – Beceriler

4.1.4. Schein'in Kariyer Çıparları Kuramı

Schein tarafından geliştirilen kuram, Kariyer Çıparları adını verdiği bu kuram bir metafor şeklinde olup denizlik ile ilgili bir kavram olan çıpayı, insanların kariyerindeki durgunluk ve dengenin ortaya konulabilmesi için kullanılan bir kavramdır. Çıpa olarak adlandırılan bu kavram aslında kişinin kariyer çıpası hangi konuda uzman olduğu, ihtiyaç ve güdüleri doğrultusunda iş seçimi ile ilgili neleri, ön plana koyduğu ile ilgili bir durumdur. Bu durum insanların kendilerinde ortaya koyduğu yetenek ve ihtiyaçlar geneli bir kavram olacakta nitelendirilebilir (Schein, 1996). Kaptanlar durmak istediklerinde çıparını denize nasıl bırakıyorlarsa ve çıpa zemine saplanıyorsa gemi orda kalabiliyorsa, insanlarda yetenek ve güdüleri doğrultusunda oluşturdukları ihtiyaç ve değerlerle durağan ve istikrarlı bir zemine otururlar (Schein, 1996). Bu doğrultuda kariyer çıpasını ortaya koyabilen bir insan iş seçiminde doğru kararlar alabilmesini, kariyerindeki tercihlerinde başarılı yönelmeler yapmasına yardım eder. Uyumlu işlerde çalışabilmesini sağlayan kariyer çıparları sayesinde kişi istikrar ve iş tatmini gibi pozitif sonuçlar elde edebilirler (Feldman ve Bolino, 1996).

4.2. Gelişimsel Kariyer Kuramları

Bu kuram ile ilgili belirli bir sıraya göre gelişimsel içerikler sunulmuştur.

4.2.1. Levinson'un Yetişkin Gelişimi Kuramı

Gelişim psikolojisinden meydana gelen bu kurama göre Levinson'un kuramını ortaya çıkardığı yıllarda gelişim alanı 3 ana temele dayanmaktaydı. Bu evreler çocukluk ve ergenlik, yetişkinlik ve yaşlılık evreleridir. Yetişkinlik evresine odaklanan Levinson da kuramında insanın meslek seçiminde yetişkinlik evresini ortaya çıkararak üzerinde yorumlar yapmaktadır Bu durumun kişinin yaşamını ve meslek hayatını etkilediğini ortaya koymaktadır (Kittrell, 1998). Bu kuramın temel kavramları ise; Yaşam Seyri (yaşamın istikrar ve değişimleri), Yaşam Döngüsü (yaşam seyrinin bir düzen içerisinde olduğunun gözlemlenmesi), Yaşam Yapısı (Kişinin yaşam düzeni içerisindeki örüntüler, kişinin yaşamını anlamlandırması), Yaşam Evreleri (yetişkinlik öncesi, erken yetişkinlik evresi, orta yetişkinlik evresi, geç yetişkinlik evresi) şekilde ifade edilebilir (Levinson, 1986).

4.2.2. Super'ın Yaşam Boyu ve Yaşam Alanı Kuramı

Bu kurama göre meslek ve kariyer kavramlarını ayırarak ve kariyerin insanın yıllar içerisindeki tecrübelerinin ortaya koyulmasından oluşacağı iddia edilmektedir. Bu kuramda kişinin kariyeri hayatı boyunca tecrübe edeceği iş konusundaki görevleri olarak sıralanabilir. Bu bağlamda kuram insanlar farklı mesleklere göre kariyerini oluşturabileceğini ve meslek ve kariyerin eş anlamda bir kavram olmadığını ifade etmektedir (Super, 1980). Bu kuramda; İnsanlar değişim ve gelişimleri bağlamında dönemlerini baz alarak kariyerlerini ortaya koymakta olduklarını söylemektedir. Bu değişim ve dönüşüme belirli evrelerden geçen insanların farklı farklı yollarda ilerlediklerini ifade edilir (Hartung, 2013). Kısaca söylemek gerekirse bu kuram; özellik faktör kuramlarından farklı olarak mesleğin seçilmesi yerine kişinin kariyer gelişimine önem verir. Kariyer gelişimi de kişilerin ihtiyaçları, rol değişimleri, değişen beklentileri, değişen iş ortamları gibi faktörlerden dolayı bir süreç olarak gelişim gösterir ve devam eden bir süreç olarak kabul edilir (Herr, 1997).

4.3. Sosyolojik Kariyer Kuramları

Sosyolojik Kariyer Kuramları ile ilgili içeriği ve gelişimi hakkında gerekli araştırmalar ortaya konulmuştur.

4.3.1. Statü Elde Etme Kuramı

Bahsedilen kuramların bir diğer boyutu olan sosyolojik olarak ele alınan kariyer kuramlarında statü elde etme kuramı ortaya konulduğu görülmektedir. Sosyal bir yapı olan kişilerin ortaya konulan yapıları vardır. Bu yapı sosyal birimler ve ailelerden oluşur. Statü elde etme olgusundan ortaya çıkan ve aynı adı alan bu kuram sosyal birimlerin kendi aralarındaki eşitsizlikten yola çıkar. Bu eşitsizlikler zenginlik, güç ve saygınlık olmak üzere üç boyutta kendisini gösterir. Bu durum ise soyutta olsa hiyerarşik olarak toplumsal sınıflanmaya sebep olmaktadır (Haller ve Portes, 1973). Bu bağlamda ele alınan kuram iki modelde incelendiği görülmektedir.. Bunlar Blau ve Duncan modeli ve Wisconsin Modeli'dir. Bu iki modelde kuramın ana temelini meydana getiren inceleme ve araştırmalarda buldukları görülmektedir. Tarihsel sıralamaya bakılırsa ilk olarak Blau ve Duncan Modeli gelmekte, Wisconsin Modeli ise daha sonra gelmektedir (Haller ve Portes, 1973).

4.3.1.1. Blau ve Duncan Modeli

Bu kuram da çocukların mesleğine olan ilgi ile sosyal statünün ilişkisi incelendiği bilinmektedir. Ailelerin oluşturduğu eğitim imkânları ile meslek seçme durumuna gelen çocuklar bu fırsatlar ile seçimlerini yaptıkları duruma dikkat çekmektedir. Diğer bir ifade ile ailelerin sosyal statüleri ile çocuklarının meslekleri arasındaki ilişkinin güçlü olduğu olgusuna dikkat çekilmektedir (Pfeffer, 2007). Bu modele göre kısaca ailelerin ve statü sahibi insanların çocuklarının eğitimlerinde ebeveynlerin statülerinden doğan, ekonomik, siyasi, iyi ilişkiler bağlamından etkilenecek çocuklarının meslek sahibi olmalarına katkı sağladıkları söylenebilir.

4.3.1.2. Wisconsin Modeli

Yukarıda bahsedilen modelin eksiklikleri üzerine çalışmalar yaparak daha detaylı bir modele ulaşılmıştır. Ailelerin statülerinin çocukların mesleklerine etkileri araştırılırken sadece babaya odaklanmak yerine tüm aileye odaklanılmıştır (Haller ve Portes, 1973). Wisconsin Modeli'nde kişiyi meslek seçimine götüren ve seçimini etkileyecek olan aldığı eğitim ve gelişimde ebeveyn statüsünden, kendi çabaları ve çalışmalarından, diğer kişilerle olan etkileşiminden etkilendiği ortaya koyulmuştur.

4.3.2. Sosyal Yeniden Üretme Kuramı

Sosyal olarak eşit olmayan ailelerin bu durumları kuşaklar yenilendikçe yeniden meydana getirdiğini ve bu durumda kuşakların hareketliliğinin çok fazla olmadığını, yeniden üretme olayı ile kuşaklara aktarılan bu durum kalıcı hale geldiğini ifade etmektedir (Kaufmann, 2005). Kuram Bourdieu tarafından ortaya konulmuştur. 20. YY'nın önemli isimlerinden birisi olarak kabul edilmektedir (Yang, 2004). Özellikleri itibarıyla kuram üç şekilde açıklanmıştır. Bunlar Habitus (alışkanlık; kuşak değıştikçe aynıya yönelim), Sermaye (ekonomik, sosyal, kültürel birikimler) ve Alan (hâkimiyet bölgesi) kavramlarıdır (Chudzikowski ve Mayrhofer, 2011).

4.4. Postmodern Kariyer Kuramları

Bu kuramlar bazı sıralamalarla ele alınmış, içeriği ve gelişimi hakkında araştırmalara yer verilmiştir.

4.4.1. Kariyer İnşa Etme Kuramı

Günümüz koşullarında tek bir meslek seçmenin zor olduğu önceden planlanan bir kariyer planının mümkün olmadığını bunun yerine bireylerin farklı meslekler veya kariyerleri içinde bulunduran bir kariyeri inşa etmesi zorunlu olduğunu savunmaktadır (Savickas, 1997). İnsanlar bu kariyer planlarını inşa ederken tecrübe ve mesleki davranışlarına göre davrandıkları görülmektedir. İnsanlar için önemli bir unsur olan kariyer, kişilerin kendine göre farklı değışkenleri içeren bir inşası mevcuttur. Bu kuramın bileşenlerini kariyer uyum, yaşam temaları ve mesleki kişilik şeklinde ifade edebiliriz (Maree ve Morgan, 2012). Bu kuram literatüre yaşam temalarına vurgu yapması ile katkı sağlamıştır.

4.4.2. Planlı Raslantı Kuramı

Post modern kuramlardan olan bu kuram kendi içerisinde bir tezatı barındırır da bu aslında bilinçli oluşturulmuş bir durumdur. Kariyer gelişiminde kişinin proaktif durumda olması tezini savunmaktadır. Kişi planlı olunacak kısımda yapılacak çalışmaları yaparken ve kendisini duruma hazırlarken

Karşısına çıkan fırsatları değerlendirme ve fark etme durumundan bahsedilmektedir (Krumboltz vd., 2013). Planlı rastlantı kuramına göre kariyer planlı ve sıralı bir şekilde yaşanması şart olmayıp hayatın akışında karşısına çıkacak olan imkânların farkına varıp bunları değerlendirmeye hazır olunmalıdır. Farklı kuramlar kişinin veya iş çevresinin uygunluğundan, kestirilebilir durumlar üzerinden yaklaşırken planlı rastlantı

kuramı ise kariyer gelişimini kişinin yöneleceği yollar üzerinden bu yollara kendini hazırlaması ve rastlantılarını oluşturmasını istemektedir

4.4.3. Sistem Kuramı Çerçevesi

Sistem kuramı çerçevesinde temel amaç tüm kuramlar arası birliğin oluşturulmasıdır (Patton ve McMahon, 2015). Sistem Kuramı Çerçevesinde bu birliktelikler oluşturulurken kapsayıcı bir genel çerçeve oluşturabilmektir. Bu çerçeve ile kariyer üzerine yaklaşımları olan tüm kuramları ayrı ayrı değerlendirmek yerine aynı çerçeveden değerlendirme imkânı olacaktır. Kariyer kuramlarından modern kariyer kuramlarına bakıldığında genelde bireysel seviyede belirli ana başlıkların belirli seviyede ele alındığı görülmektedir. Bu kavramlar benlik, karakter, kişilik, ilgi gibi söylenebilir.. Bu durum tek yönlü bir yaklaşım olduğundan kariyerin üzerinde etkili olan diğer tüm unsurları yok sayar. Böylece hayatın var olan diğer durumları yok saymak kişiyi hayattan kopuk yapar ve kariyerde gelişimini etkiler. Gerçek olan çevre ve toplumunda bu gelişimlerde rol alması beklenir. Bütün bu durumları göz önünde bulunduran kuram ise Sistem Kuramı Çerçevesini oluşturmuştur (Patton ve McMahon, 2006). Böylece literatürdeki belli başlı kuramlar takip edilmemiş kariyer gelişiminde dinamik değişkenleri ve kariyer gelişiminin karmaşık yapısını göz önüne alan bir yaklaşım benimsemiştir. Bu kuram hem içerik hem de sürece verdiği önemden dolayı literatüre katkı sağlamıştır.

4.4.4. Kariyerde Kaos Kuramı

Bu kuramda var olan kariyer üzerine tüm kuramların hayatın gerçeklerini görmezden geldiğini bu şekilde kuramların oluşturulduğunu düşünmektedir. Kişinin özelliklerinin tanımı, çevrenin özellik beklentileri ve bunların uyumu ile oluşturulan kariyerler bu kurama göre gerçekçi değildirler (Pryor ve Bright, 2003). Bu kurama göre sadece kişisel konulara odaklanma dar bir görüşü ortaya koyar. Bunun yanı sıra kariyerleri çevre değişkenleri ile beraber o karışıklık ve dinamizm ile birlikte değerlendirmek gerekir.

5. KARIYER SEÇİMİ OLARAK ÖĞRETMENLİK

5.1. Bir Kariyer Olarak Öğretmenlik

Ülkelerin kurumlarının insanlara verdiği çeşitli hizmetler bulunmaktadır. Eğitimi düzenli olarak planlamak, bireyleri geliştirmek ve nitelikli bir insan kaynağı ortaya koymak her ülkenin olması gereken hizmetlerindedir. Bu şekilde planlanan eğitim sistemi ortaya çıkarılan insan çeşidi ve insan kaynağının kullanılması politikasına göre şekillenmektedir (Karagözoğlu, 2003). Bu sistemin planlamasında eyleme geçilecek olan en önemli unsur öğretmenlerdir. Gerek resmi gerekse resmi olmayan kurumlarda etkileşimde oldukları öğrencilerin öğrenme yaşamlarına yön veren ve onlara rehberlik eden kişidir öğretmen (Öncül, 2000: 866). Meslekler arasında öğretmenlik diğer mesleklerden farklılıklar göstermektedir. İnsanı ve insanlardaki öğrenme değişimleri konu edinen meslek olduğu için öğretmenlik hatayı ve kusuru kaldırmaz bir özellik barındırır. Öğrencilerin öğrenmelerine aracılık eden önemli bir değerlendircidir. Aynı zamanda insanların ahlak gelişimlerinin takibi ve yönlendirmesinde sorumlulukları vardır. Ders verip iletişime geçtiklerine güven verir ve onlara rehberlik ederler. Tüm bu unsurlar öğretmenlik mesleği ile ilgili olan kavramlardır. Meslek olarak öğretmenlik değerlendirildiğinde tüm mesleklerin öğretiminde rol alan bir öznedir denilebilir (Balcı, 1991).

5.1.1. Öğretmenlik Mesleğinin Kariyer Basamakları

Ülkemizde mesleklere adım olarak, eğitim sistemi öğrencilerin ilköğretim çağının sonunda başlayan ortaöğretim döneminin sona ermesi ile üniversiteye yerleşme dönemi başlamaktadır. Meslek seçimine yönelen ilk dönem kişinin ilgi ve alakaları bağlamında kendisini tanıyabilme imkânı bulması ile ileride kariyerini oluşturacağı meslek seçimine yön vermesi ortaöğretim döneminde başlamaktadır. Bu dönemin bitmesinden sonra üniversiteye başlama arasında meslekleri seçmek için belirleyici bir sınav yapılır. ÖSYM (Ölçme, Seçme, Yerleştirme Merkezi) tarafından düzenlenip uygulanan sınav YKS (Yükseköğretim Kurumları Sınavı) adını taşır. Bu sınavdan geçerli bir puan alındığında Öğretmenlik mesleğini elde etmek için önce bünyesinde eğitim fakültesi bulunan üniversiteleri tercih etmek gerekmektedir. Bu üniversiteler eğitimleri bağlamında öğretmenlik branşlarına ve üniversitenin kendi değişkenlerine göre farklı özellikler taşıyabilir. Genel olarak dört yıl süren eğitimin sonunda bireyler öğretmenlik unvanı ile mezun olabilirler. Daha sonra kamu kurumlarında öğretmen olabilmek için bakanlıkların belirlediği atama kontenjanlarına göre sıralamaya girip atanmak için KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı) adını alan, yazılı ve mülakat süreci bulunan sınava girmesi gerekmektedir. Ayrıca bazı öğretmen adayları ise kamu dışında, özel sektörde de iş imkânı bulabilmektedirler. Bu yeterlilikleri taşıyıp sınava giren öğretmenler ve atanma şartları yeterli görülen öğretmenler kamuda, bu şartları yerine

getiremeyenler veya tercih etmeyen öğretmenler ise, kamu dışı alanlarda öğretmenlik kariyerlerine başlarlar. Bu kariyer içinde ise yüksek lisans eğitimine devam ederek öğrenciliği devam ettirebilir mezun olabilirler.

Kariyer gelişimi olarak öğretmenler adaylık döneminin sonunda ve öğretmen akademisinde gerekli eğitimi aldıktan sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak basamaklar içinde ilerleyebilirler. Yönetmelik hükümleri gereği öğretmen akademisinde yeterli olup gerekli eğitimi aldıktan sonra, mesleğe öğretmen olarak atanır. Uzman öğretmen veya başöğretmen unvanları için bakanlıkça belirlenen çalışma yılını ve şartlarını tamamlayanlar sınavla veya mezuniyet ve kıdem yılına göre uzman ve başöğretmen olabilirler. Aşağıda bu kariyer basamakları ayrıntılı olarak sunulmuştur.

5.1.2. Aday Öğretmenlik

KPSS ile atamayı kazanan öğretmenler öncelikle öğretmen akademilerinde eğitim görecekler. Bu eğitim esnasında adayların devlet memuru olarak kabul edilemeyeceğini ve Adaylar akademisiye KPSS puanı ile alınacaktır. Akademide başarılı olursa sözleşmeli olarak atanacak. 3 yıl çalıştıktan sonra kadroya geçecek. Eğitimleri tecrübeli öğretmenler, üniversitelerde alanda uzmanlaşmış hocalar verecektir. *"Öğretmenlik mesleğine başlayarak, adaylık sürecini tamamlayıp daha önce adaylığı kaldırılmamış olan öğretmenlerden, öğretmenliğe ilk defa atama suretiyle başlayanlar, Aday öğretmen olarak kabul edilir. Bu süre bir yıldan az, iki yıldan çok olamaz. Bu süre boyunca aday öğretmenlere, eğitim ve uygulama görev içeriği bulunan Yetiştirme Programı uygulanır. Yetiştirme Programı, Eğitim Kurulu Kararıyla belirlenen, ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenebilir. Aday öğretmene danışman öğretmen rehberlik eder. Bu danışman, aday öğretmenin bulunduğu okuldan öncelikli olmak şartıyla başöğretmen, uzman öğretmen ve en fazla hizmet süresi olan öğretmenden seçilir.*

5.1.3. Uzman Öğretmenlik

Kariyerlerinde ilerleme sağlayan öğretmenler belirli şartlara geldikçe kariyer basamakları uygulaması ile karşılaşır. Uzman öğretmenlik kariyer basamağının ilkidir. Bu sınava katılmak için öğretmenlerin yazılı sınav başvuru tarihinin son günü itibariyle aday öğretmenliği dâhil olmak üzere 10 yıl öğretmenlik hizmeti şarttır. Bu şartlar arasında kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının bulunmaması, mesleki gelişim konusunda hazırlanan 180 saat süreli Uzman Öğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olması gerekir. Lisansüstü eğitimini tamamlamış öğretmenler yazılı sınavdan muaf tutulur. 180 saat süren eğitimi tamamlamaları halinde Uzman Öğretmen unvanını kazanırlar. Bu unvana erişen öğretmenlerin özlük haklarında ve ekonomik kazançlarında artılar olur (MEB, 2022).

5.1.4. Başöğretmenlik

Başöğretmenlik uzmanlık kariyerinden sonraki aşama olup uzman öğretmen olmayan hak edemez. Uzman öğretmenlerin bu aşama için yazılı sınava başvuru yapabilmeleri için, uzman öğretmenlikte en az 10 yıl hizmette bulunmak, Uzman Öğretmen olarak görevine devam ediyor olmak, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının bulunmaması, mesleki gelişim konusunda hazırlanan 240 saatlik Başöğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olması gerekir. Uzman Öğretmenlerden doktora yapanlar yazılı sınavdan muaf olarak sadece 240 saatlik eğitim ile Başöğretmen unvanına sahip olur. Bu unvana erişen öğretmenlerin özlük haklarında ve ekonomik kazançlarında artırımlar olur (MEB, 2022).

5.1.5. Müdür Yardımcılığı

Okul müdürü ve müdür yardımcıları okulun yönetimini birlikte işbirliği içinde gerekli şartlarda gerekli paylaşımlarla yürütürler (Balci, 1995). Okul müdürüne karşı sorumlu Müdür yardımcıları, onun verdiği iş ve işlemleri yapmakla sorumludurlar. Okuldaki nöbet, evrak ve dosyalama, müdür adına iş işlemleri yapabilme, gerektiğinde müdüre vekâlet etme gibi pek çok görevi yerine getirirler. Bu unvana sahip olabilmek için en az 2 yıl öğretmenlik yapmış olmak, EKYS (Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme Sınavı) yazılı sınavından 60 puan barajını geçmiş olmak ve sonrasında girilen mülakattan başarılı olmak ve ek1 de eklenerek gerekli tercih ve atama işlemlerine başvurmak gerekir. Bu aşamaları tamamlayan öğretmenler kendi alanlarına uygun okulları tercih edebilirler.

5.1.6. Müdür Başyardımcılığı

Müdürün en yakın ve en kıdemli olan derse girme yeterliliğine sahip okul yöneticisidir. Bazı durumlarda müdüre öncelikli vekâlet edecek kişidir. Okulun her türlü eğitim-öğretim, personel, yönetim yazışma, güvenlik ve daha birçok işleri titizlikle yaparlar. Tüm bu iş ve işlemlerde sorumluluk bazında müdüre karşı her zaman sorumludurlar (MEB, 2014). Müdür Başyardımcısı olabilmek için en az 2 yıl öğretmenlik

yapmış olmak, EKYS (Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme Sınavı) yazılı sınavından 60 puan barajını geçmiş olmak, sonrasındaki isteğe bağlı girilen mülakat sınavından başarılı olmak ve açıklanan kontenjane göre Müdür Başyardımcılığı kadrosu olan okulları tercih etmek gerekmektedir. Belirli öğrenci sayısına ulaşan belirli tür okullarda 2'den fazla müdür yardımcısının olduğu durumlarda Müdür Başyardımcısı atanabilir.

5.1.7. Okul Müdürü

Eğitim kurumlarının genel yönetiminden ve her şeyinden sorumlu olan Okul müdürleri eğitim kurumlarının eğitim ve öğretim faaliyetlerini denetleyen, personelin özlük haklarının gelişimini ve takibini yapan, kurumun fiziksel ve sistemsel yönetilmesini sağlayan daha pek çok görevi bulunan yöneticidir (Bursalıoğlu, 2010). Lider olarak okul müdürleri görevde olduğu eğitim kurumunu en uygun ve iyi şekilde ve en üst seviyeye başarı ve gelişim olarak taşımak yönetmek en önemli görevleridir. Eğitim kurumlarında müdür olabilmek için; kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya toplam en az bir yıl görev yapmış olmak gereklidir. Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme Sınavı (EKYS) yazılı sınavında 60 barajını geçmek, barajı geçenler arasında başvuru esasına göre yapılacak mülakat sınavını geçmek gerekmektedir. Okul müdürleri branşına göre bakanlığın yayınladığı atama kılavuzu ve yönetmelik hükümlerine göre hangi eğitim kurumunda görev alabileceği belirlenir (MEB 2014). Bazı tür proje okulları ve kurumlar hariç atama yöntemleri bu şekilde yapılmaktadır.

5.1.8. Öğretmenlerin Okul Dışı Yöneticilikleri

Okullarda görev yapan öğretmenler kariyerlerine müdür yardımcılığı, müdür başyardımcılığı ve okul müdürü olarak devam edebilirler. Bu durum haricinde öğretmenler gerekli şartları taşıdıklarında MEB'e bağlı farklı kariyer pozisyonlarda da yükselerek yöneticilik yapabilmektedirler. Bunlar Şube Müdürlükleri, Milli Eğitim Müdür yardımcılıkları, Milli Eğitim Müdürlüğü, Bakanlık içerisindeki farklı pozisyonlardır. Bunlar arasında Şube Müdürlüğü sınav sonucuna göre atanmakta ancak diğer pozisyonlar meslek içi çalışma ve durumların farklı kriterlere göre görev ve atama yapılmaktadır. Bir eğitimcinin veya yöneticinin Şube Müdürü olabilmesi için; en az fakülte veya dört yıllık yüksekokul mezunu olmak, son iki yıl Bakanlıkta görev yapmış olmak, Talim ve Terbiye Kurulu uzmanı, eğitim uzmanı, uzman, rapor yazarı, sivil savunma uzmanı veya okul müdürü görevinde iki; müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı görevlerinde ayrı ayrı veya toplamda üç; mimar, mühendis, biyolog, psikolog, istatistikçi, çözümleyici, programcı, araştırmacı, tekniker, şef veya sayman kadrosunda üç; öğretmen kadrosunda dört ya da bu alt bentte sayılan kadrolarda toplam dört yıldan az olmamak üzere asaleten görev yapmış olmak gibi kriterler belirlenmiş ve yazılı sınav şartı getirilmiştir.

6. YÖNTEM

6.1. Araştırmanın Konusu

Öğretmenlerden yöneticilik yapanların kariyer gelişimlerinin ortaya konulması araştırmamızın konusunu oluşturur. Mesleğe başladıklarında sahip oldukları hedefler ve kariyer beklentileri okul yöneticilerinin davranışlarına yansımaktadır. Yine kariyer gelişimi içerisinde hedef ve beklentileri sonraki hedef ve beklentilerini etkilemektedir. Okul yöneticileri öğretmenlik mesleğinden sonra kariyer olarak düşündükleri hedefleri her zaman beklenti içerisinde olmalarını sağlamıştır. Bu durum her zaman var olan beklentilerinin yansımalarıdır. Böylece yöneticilerin kariyer beklentilerine bakış açıları değişkenlik göstermektedir.

6.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı yöneticilerin kariyer gelişiminde mesleğe bakış açıları ve beklentilerinin sonucunda ortaya çıkan değişimlerin incelenmesidir. Bu araştırmada farklılıkların sağlanması amacıyla farklı okul kademelerinden Giresun ilinde, bu kademelerdeki okul müdürleri ve müdür yardımcılarında, farklı türdeki okul yöneticilerinden öğretmenler, amaçlı örneklem yöntemi baz alınarak seçilmiştir.

6.3. Araştırma Yöntemi

Bu araştırmanın yöntemi nitel yaklaşımdır. Nitel araştırma yöntemi, çok geniş bir alan olmakla beraber bu içerikten bir unsur olarak; görüşme yoluyla gözlem becerileri kullanılarak farklı tekniklerle katılımcının tepkilerinin ve algılarının an yakalanarak doğal bir biçimde ortaya serilmesinin amaçlandığı bir süreçtir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Araştırmada kariyer, kariyer, kariyer beklentisi, kariyer gelişimi kavramları üzerinde çalışılmıştır.

6.3.1. Araştırmanın Modeli

Model olarak nitel araştırma modeline göre oluşturulmuş olan çalışma durum analizi desenine sahiptir. Bu durum analizi açıklayıcı ve betimleyici yöntemle yapılmaktadır. Durum analizi aktüel bir verinin gerçeklerle değerlendirilmesini konu edinir. Bu desen, bir araştırma sorusuna hem betimleyici/açıklayıcı cevap arandığı, hem de verilen cevapları değerlendirmeye ihtiyaç duyulduğu durumlara uygundur (Silverman, 2019; Yin, 2017).

Tablo 1.1. Katılımcıların Yönetici Pozisyonları ve Okul Kademeleri

Katılımcı Bilgileri	Müdür	Müdür Yardımcısı	Okul Kademesi
K1	X		Lise
K2		X	İlkokul ve Ortaokul
K3	X		Ortaokul
K4		X	Anaokulu
K5	X		Halk Eğitim Merkezi
K6	X		İlkokul
K7		X	Meslek Lisesi
K8		X	İlkokulu ve Ortaokul
K9	X		Anaokulu
K10		X	Özel Eğitim Uygulama

6.3.2. Verilerin Toplanması

Okul yöneticilerinin görüşleri incelenerek detaylı bir şekilde ortaya çıkarılması amacıyla çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme metodu kullanılmıştır. Bu metod katılımcıların görüşlerinin derinlemesine incelenip ortaya çıkarılması için, görüşmeden önce hazırlanmış soruların uygulanmasıdır (Balcı 2003). Katılımcılara aşağıdaki sorular yöneltilmiş olup, cevapları istenmiştir:

- Sizce "kariyer" nedir?
- "Kariyer Gelişimi" hakkında düşünceleriniz?
- Kariyer gelişiminizi etkileyen faktörler nelerdir?
- Niçin "öğretmenlik" mesleğini seçtiniz?
- Okul yöneticisi olarak kariyerinizde hedefleriniz ve beklentileriniz nelerdir?

6.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bulgularında ve toplanan verilerin analizinde yüz yüze sorular yöneltilerek elde edilen veriler not alınmış ve değerlendirmiştir.

6.4.1. Katılımcıların Kariyer Hakkındaki Görüşleri

Kariyer ile ilgili görüşleri ortaya koymak amacıyla katılımcılara kariyer kavramı hakkındaki genel düşünceleri sorulmuştur. Böylece kariyere bakış açıları ve kariyer hakkındaki teorik bilgileri ortaya çıkartılmıştır.

‘Kariyer nedir?’ sorusu sorularak, soruya ilişkin “meslekte ilerlemek, daha fazla bilgi, beceri, tecrübe sahibi olmak, kendini geliştirmek ve öğrenmek, görevde yükselme, yaptığı işin en iyisi olmak, meslek sahibi olmak, unvan değişmesi ve doyuma erişmek” şeklinde belirli anahtar kodlar tespit edilmiştir. Bu durumda katılımcılar kariyer kelimesinden en çok meslekte ilerlemeyi söylemişlerdir. Bazı katılımcılar görevde yükselme olarak algıladıklarını söylemişlerdir. Kariyer ile ilgili ikinci olarak en çok söylenen ise tecrübe sahibi olmak olmuştur yani alanında uzmanlaşmayı kastetmişlerdir. Üçüncü olarak ise kendini geliştirmek ve öğrenmek kavramı söylenmiş bu anlamda kişi kendini geliştirmek ve öğrenmekten haz almak istemektedir. En az vurgulanan ise doyuma erişmek kavramı olmuştur.

Kariyer kuramları açısından gelişimsel olarak verilen cevaplar bu bağlamda oldukları söylenebilir. Gelişim dönemleri birbirine yakın katılımcılar gelişim dönemlerinin ortaya çıkardığı atmosfer ile daha çok meslekte ilerleme hedefleri ortaya konulmuştur. Bu ortaya konulan durum Levinson’un Yetişkin Gelişim Kuramı’nda değinildiği üzere gelişim dönemleri ile uyumludur.

6.4.2. Katılımcıların Kariyer Gelişimi Hakkındaki Görüşleri

‘Kariyer Gelişimi kavramı hakkında ne düşünüyorsunuz?’ sorusu yöneltilmiş; “uzmanlaşma, tecrübe edinme, bireysel gelişim, kendini geliştirme, yeniliklere açık olma, tatmin olma, statü kazanma, kariyer

zamanı” anahtarlar oluşturulmuştur. Tecrübe kazanma ve uzmanlaşma olarak kariyer gelişimi katılımcılar tarafından olarak ele alınmıştır. Bir katılımcı ise kariyer gelişimini süreyle ilgili olduğunu söylemiştir.

Bu bahsedilenler Kuramlardan, Holland’ın Tipoloji Kuramı varsayımlarına bağlamak yerinde olacaktır. Bu kuram ile katılımcılar kişilik özellikleri ile iş özelliklerini kıyaslayarak uyum sağlamak istemektedirler. Bu durumda katılımcılar tecrübe, beklenti ve kendini geliştirme kavramlarına odaklandıkları söylenebilir.

6.4.3. Katılımcıların Kariyer Gelişimlerini Etkileyen Faktörler Hakkındaki Görüşleri

‘Kariyer gelişiminizi etkileyen faktörler nelerdir?’ sorusu sorulmuş; “karakter, zaman, bölge koşulları, imkânsızlıklar, maddiyat, medeni durum, yaş, ekonomik gelişim, mutlu olmak” olarak anahtar kavramlar oluşturulmuştur. Bu soruya en çok karakter olarak cevap alınmıştır. Soruya en az cevap verilen ise mutlu olmak olarak söylenmiştir. Diğer yandan karakter özelliklerinde gelişime motive olma, insanlara yararlı olma ve öğrenme açlığı şeklinde belirtilmiştir.

Bu cevaplardan yola çıkarak uyarlandığında zaman yetersizliği kariyer gelişimini etkileyen faktörler şeklinde ortaya konulmuştur. Bu durum da Parson’ın Özellik-Faktör Kuramına benzer olduğu söylenebilir. İnsanlar ilgi, ihtiyaç ve özellikleri ile kariyer beklenti ve hedefi ortaya konulduğunda, çalışmanın şartları ile değişik ortam oluşmuştur. Bu kavramlar arasında uyum olmazsa kariyer gelişimi etkilenmektedir.

6.4.4. Katılımcıların Öğretmenlik Mesleğini Seçme Konusundaki Görüşleri

‘Niçin öğretmenlik mesleğini seçtiniz?’ sorusu yöneltilmiş; “İnsanlığa faydalı olmak, Sınav puanı, öğrenme açlığı, iletişim, ailede öğretmen olması” şeklinde anahtar kavramlar oluşturulmuştur. Öğretmenlik mesleğini seçme sebeplerini genel olarak insanlığa faydalı olmak olarak ifade etmişlerdir. Ailede öğretmen olması durumu ise en az ifade edilen kavram olmuştur.

Verilen cevaplardan hareketle Postmodern Kuramlardan Sistem Kuramı Çerçevesi Kuramının varsayımlarına benzer olduğu görülmektedir. İnsanların içinde yaşadığı topluma yararlı olması, mesleki hedeflerinin ve beklentilerinin bu durumdan memnun olma olarak ifade edilebilir. Bu durumda insanların beklentileri ve hedefleri farklı olması kariyerlerinin de farklı olabileceği iddia edilebilir.

6.4.5. Katılımcıların Kariyer Hedef ve Beklentileri Hakkındaki Görüşleri

‘Okul yöneticisi olarak kariyerinizde hedef beklentileriniz nelerdir?’ sorusu sorulmuş; verilen cevaplar hedef ve beklentiler şeklinde sınıflandırılarak, “Mükemmeliyetçilik, bulunduğu ortamı geliştirmek, görevi adamı olmak, öğrenciyi ve eğitimi geliştirme” hedef cevaplarında anahtar oluşturulmuş iken; “görevde yükselme, takdir kazanma, sevilme ve saygı” şeklinde beklenti anahtarında kavramlar oluşturulmuştur. İnsanlar hedeflerinde daha çok verdiği cevap işini iyi yapmak yani mükemmel bir çalışma ortamı, bulunduğu ortamı geliştirmek şeklinde ön plana çıkarken; insanlar cevaplarında anahtar olarak beklentilerde, daha çok görevde yükselme isteği şeklinde belirtmişlerdir. En az ise öğrenci gelişimi ve görev adamı olmak ile saygı sevgi duyulması cevapları olmuştur.

Verilen cevaplardan yola çıkarak, Gelişimsel Kariyer Kuramlarından Super’ın Yaşam Boyu Ve Yaşam Alanı Kuramı tezine uyum sağladığı söylenebilir. İnsanların mükemmel olma ve işini tam yapma isteği ile buldukları ortama farklı özellikler kazandırma düşüncesi, kariyer fikirlerinin uzun süreli olduğu, değişen ve gelişen beklentilere farklı durumlara doğru yönelebileceği ifade edilebilir.

7. SONUÇ

Araştırmaya katılan okul müdürleri ve müdür yardımcıları kariyerlerine öğretmenlik mesleği ile başlayan ve ilerledikçe tecrübeler kazanarak bu tecrübe paralelinde hedef ve beklentilerinde değişiklikler olduğu görülmüştür. Bu bağlamda okul yöneticilerinin kariyer gelişimi ve beklentileri ortaya çıkarılmıştır.

Kariyer konusuna bakışlar incelendiğinde okul idarecileri, yöneticilik denince akıllarına meslekte ilerlemek, uzmanlaşmak olarak algıladıklarını ve öğretmenlik mesleğinde bilgi ve beceri kazanmak, kendini geliştirmek ve öğrenme açlığı hissettikleri görülmüş ve ortaya konulmuştur. Müdür konumunda olan yöneticilerin, kariyeri kendini geliştirmek, yeni öğrenmeler kazanmak, müdür yardımcılığı yapan yöneticilerin ise kariyeri görevde ilerlemek yani yükselmek olarak algıladıkları ortaya konulmuştur.

Yöneticilerin görevde yükselme konusunda düşünceleri, işini tam yapma yani en iyi olma istekleri, unvan kazanma ve mesleğinde ilerleme doğal olarak doyuma ulaşma arzusu da olduğu sonucu çıkmaktadır. Tanhan (2017), yapmış olduğu çalışmada öğretmenlere kariyer algısı sorulduğunda akla gelen ilk kelimelerin duygusal özellikler kategorisine giren kelimeler olduğunu söylemiştir. Yapılan bu çalışmada duygusal yanı olduğundan bu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Kaplan ve Gülcan (2020),

öğretmenlerin kariyer ilerlemelerinde kariyer basamaklarının olması ile gösterilecek çabanın artmasının öğretmenlerin mesleki gelişime katkı sağlayacağını söylemişlerdir.

Araştırmaya katılanlara kariyer gelişimi hakkındaki düşüncelerini sorduğumuzda uzmanlık kazanma, tecrübe edinme, kendini geliştirme gibi sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Kariyer gelişimi konusunda ise okul müdürlüğü ve müdür yardımcılığı görevindeki yöneticilerin kendi aralarında hemen hemen benzer fikir ve düşüncelere sahip oldukları ortaya konulmuştur.

Kariyer gelişimini etkileyen unsurlar incelendiğinde okul müdürlüğü yapan yöneticilerin genel cevaplar verdiği ancak müdür yardımcılığı yapan yöneticilerin bölge koşulları, imkânsızlık, maddi yetersizlik, yaş, medeni durum gibi farklı kavramlarla cevap verdikleri görülmektedir.

Kişilerin Öğretmenlik mesleğini seçme sebepleri incelendiğinde ise okul müdürlüğü yapan yöneticilerde benzer cevaplar verdiği görülürken; müdür yardımcılığı yapan yöneticilerde insanlığa yararlı olma duygusu ön plana çıktığı görülmektedir.

Katılımcılara kariyer hedef ve beklentilerini yönelttiğimizde okul müdürü ve müdür yardımcısı yönetici görevindeki katılımcıların mükemmeliyetçilik ve insanlığı geliştirme üzerinde yoğunlaştıkları sonucuna varılmıştır. Okul yöneticilerinin kariyerlerindeki hedef ve beklentilerini öğrenmeye çalıştığımız sorumuzda görevde yükselme arzu ve beklentileri olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Araştırmanın sonunda okul yöneticilerinin kariyer gelişimindeki kariyer hedef ve beklentileri bağlamında, okul yöneticilerine, politika yapıcılara ve araştırmacılara önerileri sıralamak gerekmektedir;

Ulaşılan sonuçtan hareketle okul yöneticileri için öneriler şu şekildedir;

- Okul yöneticileri kariyer gelişiminde sadece kurumsal hedef ve beklentiler değil, kişisel hedef ve beklentileri de düşünmeleri gerekir.
- Okul yöneticilerinin kişisel özelliklerinin kariyer gelişimine olan etkisinin sonucu olarak kariyer başında ve kariyer sürecinde kendini tanıma ve değerlendirme testleri uygulanmalıdır.
- Kariyeri etkileyen araştırma sonucuna göre bu unsurların; iş yoğunluğu ve zaman darlığı konusunda gerekli sorumluluk ve iş bölümü düzenlemeleri yapılmalıdır.

Politika yapıcılara yapılacak öneriler;

- Kariyer konusunda okul yöneticilerinin algılarının değişimi ve kariyer gelişimi için eğitim görmeleri sağlanmalıdır.
- Kariyer sürecinde yöneticilerin beklentilerine göre daha çok bilgi ve tecrübe veren eğitimler yapılmalıdır.
- Çoklu boyuttan bakıldığında yapılan iş ile uzmanlık eğitimlerinin belirli bir sistem içinde kariyer sürecine entegre edilmesi gerekmektedir.
- Tüm okulların her türlü maddi, fiziki, iş uğraşları ve benzeri durumların belirli imkânların standartta yakın hale getirilmesi ve bu şekilde yöneticilerin kariyerlerine zaman ayırması, odaklanması sağlanacaktır.
- Görevde yükselmede gerekli şartların oluşturularak bunla ilgili gerekli eğitimler sağlanmalı özellik-faktör uygunluğuna göre okul yöneticisinin kendisi tarafından bu uygunluğun kolaylıkla değerlendirilebilmesi konusunda çalışmalar yapılması önerilmektedir.

ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER;

- Öğretmenlerin kariyer kuramları baz alınarak bu kuramlara olan bilgi durumları ölçülecek ve bu bilgiler ışığında adayların kendilerinde olanı görebilecek aydınlatıcı çalışmalar yapmaları önerilmektedir.
- Tüm ülkeyi kapsayacak genel bir araştırma ile öğretmenlerin kariyer hedef ve beklentilerinin hangi kavramlarda yoğunlaştığı ortaya çıkaracak çalışmalar yapmaları önerilmektedir.
- Kariyer basamaklarında açıklayışı ve yenilikçi tavsiyelerin olduğu araştırmalar yapmaları önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Arnold, DH. (2004). The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions. *Journal of Career Development* 35 (1), 5-22.
- Balcı, A. (1995). *Örgütsel Gelisme*. PEGEM Yayıncılık.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, E. (1991). *Öğretmenlerin rolleri, Eğitim Sosyolojisi*. Ankara.
- Bullock, JM. (2009). Holland's theory in an international context: applicability of RIASEC tructure and assessments. *Career Planning and Adult Development Journal*, 25(4), 29-58.
- Bursalioğlu, Z. (2010). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem A-Yayıncılık.
- Can, H., Akgün, A. & Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Siyasal Kitabevi.
- Chudzikowski, K. & Mayrhofer, W. (2011). In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. *Human Relations*, 64(1), 19-36.
- Demirbilek, T. (2012). *Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi* 9(2), 72.
- De Fruyt, F. & Mervielde, I. (1999) RIASEC types and Big Five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel Psychology* 52(3), 701-727.
- Emmons, R.A (2000). Is Spirituality an Intelligence? Motivation, Cognition, and the Psychology of Ultimate Concern", *International Journal for the Psychology of Religion*, 10, (Is Spirituality), 5.
- Feldman, D.C. & Bolino, M.C. (1996). Careers whitin careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Reviev* 6(2), 89-112.
- Gottfredson, D.M. (1999). John L. Holland's contributions to vocational psychology: Areview and evaluation. *Journal of Vocational Behavior*. 55 (1), 15-40.
- Gottfredson, D.M. & Johnstun, MV. (2009). John L. Holland's contributions: A theory ridden approach to career assitance. *The Career Development Quarterly*, 58 (2), 99-107.
- Haller, AO. & Portes, A. (1973; Pop 2014). Status attainment processes. *Sociology of Education*, 46(1) 91-151.
- Hartung, P.J. (2013). The life-span, life-space theory of careers. Career developmentand counseling: putting Theory and Researchto Work. *John Willey and Sons Inc.* ,83-113.
- Hartung P.J. & Blustein, D. L. (2002). Reason, intuition, and social justice: Elaborating on Parson's career decision-making model. *Journal of Counseling ve Development*, 80(1), 41-47.58
- Herr, DL. (1997). Career counseling: A proces in proces. *British Journal of Guidance and Counselling* 25 (1), 81-93.
- İşgör, İ. Y. & Sezer, F. (2008). Mesleki olgunluk anlayışı kazandırmaya yönelik sınıf içi rehberlik etkinlikleri program denemesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 239-252.
- Kaplan, İ. & Gülcan, M. G. (2020). Öğretmen Kariyer Basamaklarının Oluşturulmasına İlişkin Görüşlerin İncelenmesi: Karma Yöntem Araştırması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 380-406.
- Karagözoğlu, G. (2003). Eğitim Sistemimizde öğretmen yetiştirme politikamıza genel bir bakış, Eğitimde yansımalar: *VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi*, ss.10-12.
- Kaufmann, D. (2005) Middle-classsocial reproduction: The activation and negotiation of structural advantages. *Sociological Forum*, 20(2), 245-270.
- Kittrell, F. (1998). A comparison of the evolution of men's and women's dreams in Daniel Levinson's theory of adult development. *Journal of Adult Development*, 5(2) ,105-115.
- Kolvereid, L. & Moen, O. (1997). Entrepreneurship among busines graduates: does a major in entrepreneurship make a difference? *Journal of European Industrial Training*. 21(4) 154-160.

- Krumboltz, JD., Foley, PF. & Cotter, S. (2013). Applying the happenstance learning theory to involuntary career transitions. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 15-26.
- Leung, A. (2008). *The big five career theories*. In *International handbook of career guidance*. 115-132.
- Levinson, D.J. (1986). *A conception of adult development*. *American Psychologist*, 41(1), 3-13.
- Maree, JG. & Morgan, B. (2012). Towerd a combined qualitative-quantitative approach: Advancing postmodern career counseling theory and practice. *Cypriot Journal of Educational Sciences* 7(4), 311-325.
- MEB. (2022). *Aday Öğretmenlik Ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği 12 Mayıs 2022 Sayı: 31833*.
- MEB. (2014). *Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği Ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelik*, Resmî Gazete Tarihi: 12.10.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28793).
- Nauta, A. (2013) Holland's theory of vocational choice and adjustment. *Career development and counseling: Putting theory and research to work 2*, 55-82.60
- Oliver, R. (1974). Expectancy Theory Predictions of Salesmen's Performance. *Journal of Marketing Research* 11, 243-253.
- Orhan, M. (2019). Öğretmenlerin "Öğretmenlik Mesleğinin İmajı" hakkındaki görüşleri. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(4), 824-846.
- Öncül, R. (2000). *Eğitim ve Eğitim Bilimleri Sözlüğü*, İstanbul MEB yayınları.
- Özünü, M. B. & Bacanlı, F. (2015). Kariyer seçiminde aile etkisi ölçeği'nin lise öğrencileri için Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 13(1).
- Patton, W. & McMahon, M. (2006). The system theory framework of career development and counselling: Connecting theory and practice. *International Journal for The Advancement of Counselling* 28(2), 153-166.
- Patton, M. & McMahon, M. (2015). The system theory framework of career development: 20 years of contribution to theory and practice. *Australian Journal of Career Development* 24(3), 141-147.
- Pfeffer, J. (2007). Status Attainment and Wealth. Revisiting the Achievement-Ascription Debate. *In Conference Meeting of the Research Committee on Stratification (RC28)*, Montreal, Canada.
- Pryor, RGL. & Bright, J. (2003). *The chaos theory of careers*. *Australian Journal of Career Development* 12(3), 12-20.
- Savickas, ML. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly* 45(3), 247-259.
- Savickas, ML. & Gottfredson, GD. (1999). Holland's theory (1959-1999): 40 years of research and application. *Journal of Vocational Behavior* 1(55), 1-4.
- Schein, EH. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 80-88.
- Silverman, D. (2019). Nitel verileri yorumlama (E. Dinç, Çev.Ed.). Pegem Akademi.
- Soylu, A. (2002). *Yalın Örgütlerde Kariyer Yönetimi*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyon
- Spokane, A. & Glickman, I. (1994). Light, information, inspiration cooperation: Origins of the clinical science intervention. *Journal of Career Development*, 20(4), 295-304.
- Super, D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Sverko, I. & Babarovic, T. (2006). The validity of Holland's theory in Croatia. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 490-507.
- Swanson, D. & Schneider, D. (2013). Minnesota theory of work adjustment. *Career development and Counseling, Putting Theory and Research to Work*, John Wileyve Sons Inc. 29-53.

- Şimşek, M. & Çelik, A. (2009). *Yönetim ve organizasyon*. Eğitim Yayınevi.
- Şimşek, H. (2004). *Kariyer Yönetimi*, Gazi Kitapevi.
- Tanhan, F. (2017). Öğrenci ve Öğretmenlerin Kariyer Algılarının İncelenmesi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (33), 68-84.
- Tortop, N. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*. Nobel.
- Yang, Q. (2004). Bourdieu, practice and change: Beyond the criticism of determinism. *Education Philosophy and Theory*, 46(14), 1522-1540.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2006). *Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık.
- Zanzi, A., Arthur, M. B. & Shamir, B. (1991). The relationships between career concerns and political tactics in organizations. *Journal Of Organizational Behavior*, 12(3), 219-233.