



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Programı

ÖĞRETMENLERİN KARIYER YÖNELİMLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİ: ALGILANAN ÖRGÜTSEL KARIYER DESTEĞİNİN ARACILIK ROLÜ

Çiğdem AYANOĞLU

Doktora Tezi

Ankara, 2026

Liderlik, araştırma, inovasyon, kaliteli eğitim ve değişim ile

Daha ileriye ... En İyiyeye ...



Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Programı

ÖĞRETMENLERİN KARIYER YÖNELİMLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİ: ALGILANAN ÖRGÜTSEL KARIYER DESTEĞİNİN ARACILIK ROLÜ

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' CAREER ORIENTATIONS AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT: THE MEDIATING ROLE OF PERCEIVED
ORGANIZATIONAL CAREER SUPPORT

Çiğdem AYANOĞLU

Doktora Tezi

Ankara, 2026

Kabul ve Onay

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼ne,

Çiğdem AYANOğLU'nun hazırladığı “Öğretmenlerin Kariyer Y¼nelimleri ile Örg¼tsel Bağlılıkları Arasındaki İliğki: Algılanan Örg¼tsel Kariyer Desteğinin Aracılık Rol¼” bağlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından **Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Y¼netimi Bilim Dalında Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

J¼ri Başkanı	Prof. Dr. Necati CEMALOğLU	İmza
J¼ri Üyesi (Danışman)	Doç. Dr. G¼khan ARASTAMAN	İmza
J¼ri Üyesi	Prof. Dr. Uğur AKIN	İmza
J¼ri Üyesi	Prof. Dr. T¼rker KURT	İmza
J¼ri Üyesi	Doç. Dr. Nihan DEMİRKASIMOğLU	İmza

Bu tez Hacettepe Ünisversitesi Lisans¼st¼ Eğitim, Öğretim ve Sınav Y¼netmeliđi'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri ¼yeleri tarafından 23/01/2026 tarihinde uygun g¼r¼lm¼ř ve Enstit¼ Y¼netim Kurulunca/02/2026 tarihi itibarıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. İsmail Hakkı MİRİCİ
Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼ M¼d¼r¼

Öz

Yeni kariyer yaklaşımlarının çalışan-örgüt ilişkilerini yeniden tanımladığı günümüz koşullarında öğretmenlerin kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin hangi dinamikler üzerinden şekillendiğinin ortaya konulması, eğitim örgütlerinde sürdürülebilir bağlılığın sağlanması açısından kritik bir rol üstlenmektedir. Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolünü incelemektir. Araştırmanın örneklemini, 2024-2025 öğretim yılında Türkiye'deki kamu okullarında görev yapan 1176 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu"; Briscoe vd. (2006) tarafından geliştirilen, Porter vd. (2015) tarafından kısa formu oluşturulan, Çakmak-Otluoğlu ve Acar Bolat (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan "Değişken Kariyer Tutumu Ölçeği" ve "Sınırsız Kariyer Tutumu Ölçeği"; Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen ve Han vd. (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile araştırmacı tarafından geliştirilen "Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeği" aracılığıyla elde edilmiştir. Nicel araştırma yaklaşımıyla yürütülen araştırmada, oluşturulan kuramsal modeller Yapısal Eşitlik Modellemesi ile sınanmış; verilerin analizi SPSS ve AMOS istatistik paket programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu; buna karşılık sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönde, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca algılanan örgütsel kariyer desteğinin her iki ilişkide de kısmi aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir. Sonuçlar, algılanan örgütsel kariyer desteğinin öğretmenlerin kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide dengeleyici bir unsur olarak işlev gördüğünü ortaya koymuştur.

Anahtar sözcükler: kariyer yönelimi, değişken kariyer yönelimi, sınırsız kariyer yönelimi, örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel kariyer desteği

Abstract

In today's conditions, where new career approaches are redefining employee–organization relationships, revealing the dynamics through which the relationship between teachers' career orientations and their organizational commitment is shaped plays a critical role in ensuring sustainable commitment within educational organizations. The aim of this research is to examine the mediating role of perceived organizational career support in the relationship between teachers' career orientations and organizational commitment. The sample of the study consists of 1,176 teachers employed in public schools in Türkiye during the 2024-2025 academic year. The research data were collected through a “Personal Information Form” developed by the researcher; the “Protean Career Attitude Scale” and the “Boundaryless Career Attitude Scale,” originally developed by Briscoe et al. (2006), shortened by Porter et al. (2015), and adapted into Turkish by Çakmak-Otluoğlu and Acar Bolat (2021); the “Organizational Commitment Scale,” developed by Meyer et al. (1993) and adapted into Turkish by Han et al. (2018); and the “Perceived Organizational Career Support Scale,” developed by the researcher. Conducted within a quantitative research framework, the study tested the proposed theoretical models using Structural Equation Modeling (SEM), and data analyses were carried out using the SPSS and AMOS software packages. The findings revealed a positive, low-level, and statistically significant relationship between teachers' protean career orientations and their organizational commitment. In contrast, a negative, low-level, and statistically significant relationship was found between boundaryless career orientations and organizational commitment. Furthermore, perceived organizational career support was found to play a partial mediating role in both relationships. The results revealed that perceived organizational career support functions as a balancing factor in the relationship between teachers' career orientations and their organizational commitment.

Keywords: career orientation, protean career orientation, boundaryless career orientation, organizational commitment, perceived organizational career support

Teşekkür

Zorlu ve uzun bir süreç olan doktora eğitimimin her aşamasında mesleki tecrübesi ile bana yol gösteren, anlayış ve samimiyeti ile desteğini esirgemeyen ve kendisiyle çalışmaktan onur duyduğum değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN'a teşekkürlerimi sunarım. Bu yolu sizin rehberliğinizde yürümek benim için çok kıymetliydi.

Tez izleme komitesinde ve tez savunma jürisinde yer alarak çalışmamın bilimsel çerçevesinin oluşmasında değerli görüşleri ve akademik birikimleriyle önemli katkılar sunan kıymetli hocalarım Sayın Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU'na ve Sayın Doç. Dr. Nihan DEMİRKASIMOĞLU'na; tez savunma jürisinde yer alarak tezin gelişimine katkıda bulunan Sayın Prof. Dr. Uğur AKIN ve Sayın Prof. Dr. Türker KURT'a görüş ve önerileri için teşekkür ederim.

Doktora öğrenimim boyunca, ders döneminden itibaren bilgi ve deneyimleriyle akademik bakış açımı derinleştiren tüm hocalarıma; ölçek geliştirme sürecinde uzman görüşleriyle destek veren akademisyenlere ve değerli zamanlarını ayırarak ölçek sorularını gönüllü olarak yanıtlayan, samimi ve içten katkılarıyla araştırmayı zenginleştiren tüm öğretmenlere teşekkürü bir borç bilirim.

Doktora öğrenimi ve tez yazım süresince çalışma motivasyonumu güçlendiren; gerçekleştirdiğimiz akademik işbirlikleri, sık sık yaptığımız paylaşımlar, samimiyeti ve birlikte öğrenmenin sağladığı güçle bu yolculuğu daha anlamlı, verimli ve keyifli kılan sevgili arkadaşım Doktorant Nazan BAKIR'a içtenlikle teşekkür ederim. İyi ki bu uzun ve emek isteyen yolculukta yol arkadaşım oldun.

Tez yazım sürecinde anlayışlarını ve ilgilerini hiçbir zaman eksik etmeyen; her koşulda varlıklarıyla bana güç veren ve yaşamım boyunca destekleriyle yanımda olduklarını hissettiren aileme en derin sevgi ve teşekkürlerimi sunarım. İyi ki varsınız.

Son olarak, tez yazım sürecinde iyi dilekleri ve kolaylaştırıcı yaklaşımlarıyla destek olan kıymetli Müdürüm Sayın İhsan ÖZKAN'a ve tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

İçindekiler

Kabul ve Onay	ii
Öz.....	iii
Abstract	iv
Teşekkür.....	v
Tablolar Dizini.....	viii
Şekiller Dizini	x
Simgeler ve Kısaltmalar Dizini	xi
Bölüm 1 Giriş	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı ve Önemi	8
Araştırma Problemi.....	10
Sayıtlılar	11
Sınırlılıklar	12
Tanımlar	13
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar	15
Kariyer Kavramı.....	15
Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	34
Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Kavramı	45
İlgili Araştırmalar.....	55
Bölüm 3 Yöntem	81
Araştırmanın Türü	81
Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	85
Veri Toplama Süreci.....	95
Veri Toplama Aracı.....	96
Verilerin Analizi.....	146
Bölüm 4 Bulgular, Yorumlar ve Tartışma	164

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	164
İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	177
Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	197
Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	211
Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	223
Bölüm 5 Sonuç ve Öneriler.....	235
Sonuçlar	235
Öneriler	239
Kaynaklar.....	244
EK-A: Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı	313
EK-B: Ölçek Kullanım İzinlerine İlişkin e-Posta Görüşme Kayıtları.....	316
EK-C: Eğitim Bilimleri Enstitüsü Araştırma Etik Kurulu Onay Bildirimi	317
EK-Ç: Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma Uygulama İzni.....	318
EK-D: Etik Beyanı	320
EK-E: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu.....	321
EK-F: Thesis/Dissertation Originality Report	322
EK-G: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı.....	323

Tablolar Dizini

Tablo 1 TÜİK'in Belirlediği Bölge Birimleri Sınıflandırması	88
Tablo 2 Örneklem Belirlemeye İlişkin Bilgiler	91
Tablo 3 İllere Göre Ulaşılmaması Planlanan ve Ulaşılan Örneklem Sayısı	92
Tablo 4 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları	94
Tablo 5 DKTÖ'nün Alt Boyutları ve Ölçek Madde Numaralarına İlişkin Bilgiler	97
Tablo 6 SKTÖ'nün Alt Boyutları ve Ölçek Madde Numaralarına İlişkin Bilgiler	99
Tablo 7 ÖBÖ'nün Alt Boyutları ve Ölçek Madde Numaralarına İlişkin Bilgiler	100
Tablo 8 Kapsam Geçerliliğine İlişkin Bulgular	106
Tablo 9 Açıklayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular	111
Tablo 10 Ölçeklere İlişkin Tek Değişkenli Normallik Dağılımı Sonuçları	123
Tablo 11 Ölçeklere ait Tolerans ve VIF Değerlerine İlişkin Bulgular	128
Tablo 12 DKTÖ'ye ait DFA Model Uyum Değerlerine İlişkin Sonuçlar	132
Tablo 13 SKTÖ'ye ait DFA Model Uyum Değerlerine İlişkin Sonuçlar	134
Tablo 14 ÖBÖ'ye ait DFA Model Uyum Değerlerine İlişkin Sonuçlar	136
Tablo 15 AÖKDÖ'ye ait DFA Model Uyum Değerlerine İlişkin Bulgular	138
Tablo 16 Ölçeklere ait α Katsayısı, CR ve AVE Değerlerine İlişkin Bulgular	139
Tablo 17 Ölçeklere ait Güvenirlilik Analizine İlişkin Bulgular	142
Tablo 18 Madde-Toplam Korelasyon Katsayılarına İlişkin Bulgular	145
Tablo 19 Veri Setinin Tek Değişkenli Normallik Dağılımı Sonuçları	150
Tablo 20 Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayılarına İlişkin Bulgular	152
Tablo 21 Değişkenlere İlişkin Tolerans ve VIF Değerleri	153
Tablo 22 Değişkenlere İlişkin Levene Testi Sonuçları	154
Tablo 23 Alt Problemlere İlişkin Analiz Bilgileri	155
Tablo 24 AÖKDÖ'ye ait Madde-Toplam Korelasyon Katsayılarına İlişkin Bulgular	160
Tablo 25 Model Uyum İndeksleri ve Uyum Ölçütlerine İlişkin Bilgiler	162
Tablo 26 Değişken Kariyer Yönelimi, Sınırsız Kariyer Yönelimi, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Kariyer Desteği Algı Düzeylerine Yönelik Bulgular	164
Tablo 27 Değişken Kariyer Yönelimi, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular	178
Tablo 28 Sınırsız Kariyer Yönelimi ile Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular	197

Tablo 29 *Bootstrapping Tekniği ile Gerçekleştirilen YEM Analizine İlişkin Bulgular*218

Tablo 30 *Bootstrapping Tekniği ile Gerçekleştirilen YEM Analizine İlişkin Bulgular*230

Şekiller Dizini

Şekil 1 <i>Birinci Araştırma Modeli</i>	82
Şekil 2 <i>İkinci Araştırma Modeli</i>	83
Şekil 3 <i>Araştırmanın Örneklem Belirleme Yöntemi</i>	87
Şekil 4 <i>Scree Plot Grafiği</i>	110
Şekil 5 <i>AÖKDÖ Model Diyagramı</i>	113
Şekil 6 <i>DKTÖ'ye ait Histogram ve Normal Q-Q Plot Grafikleri</i>	124
Şekil 7 <i>SKTÖ'ye ait Histogram ve Normal Q-Q Plot Grafikleri</i>	125
Şekil 8 <i>ÖBÖ'ye ait Histogram ve Normal Q-Q Plot Grafikleri</i>	125
Şekil 9 <i>AÖKDÖ'ye ait Histogram ve Normal Q-Q Plot Grafikleri</i>	126
Şekil 10 <i>Değişken Kariyer Tutumu Ölçeğinin DFA Modeli</i>	131
Şekil 11 <i>Sınırsız Kariyer Tutumu Ölçeğinin DFA Modeli</i>	133
Şekil 12 <i>Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin İkinci Düzey DFA Modeli</i>	135
Şekil 13 <i>Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeğinin DFA Modeli</i>	137
Şekil 14 <i>Değişken Kariyer Yönelimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Kariyer Desteğinin Aracılık Rolüne Yönelik Ölçüm Modeli</i>	212
Şekil 15 <i>Değişken Kariyer Yöneliminin Örgütsel Bağlılığa Etkisine İlişkin Model</i> ...	214
Şekil 16 <i>Değişken Kariyer Yöneliminin Algılanan Örgütsel Kariyer Desteğine Etkisine İlişkin Model</i>	215
Şekil 17 <i>Değişken Kariyer Yöneliminin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisinde Algılanan Örgütsel Kariyer Desteğinin Aracılık Rolüne İlişkin Yapısal Model</i>	216
Şekil 18 <i>Sınırsız Kariyer Yönelimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Kariyer Desteğinin Aracılık Rolüne Yönelik Ölçüm Modeli</i>	223
Şekil 19 <i>Sınırsız Kariyer Yöneliminin Örgütsel Bağlılığa Etkisine İlişkin Model</i>	225
Şekil 20 <i>Sınırsız Kariyer Yöneliminin Algılanan Örgütsel Kariyer Desteğine Etkisine İlişkin Model</i>	226
Şekil 21 <i>Sınırsız Kariyer Yöneliminin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisinde Algılanan Örgütsel Kariyer Desteğinin Aracılık Rolüne İlişkin Yapısal Model</i>	228

Simgeler ve Kısaltmalar Dizini

AÖKD: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği

DEVB: Devam Bağlılığı

DKTÖ: Değişken Kariyer Tutumu Ölçeği

DKY: Değişken Kariyer Yönelimi

DUYB: Duygusal Bağlılık

DYKY: Değer Yönelimli Kariyer Yönetimi

İBBS: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması

KKYKY: Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer Yönetimi

NORMB: Normatif Bağlılık

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development

ÖB: Örgütsel Bağlılık

ÖBÖ: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

ÖHT: Örgütsel Hareketlilik Tercihi

SD: Sınırsız Düşünme

SKTÖ: Sınırsız Kariyer Tutumu Ölçeği

SKY: Sınırsız Kariyer Yönelimi

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

Bölüm 1

Giriş

Bu bölümde araştırmanın problem durumu ortaya konulmuş; araştırmanın amacı ve önemi açıklanmıştır. Ayrıca araştırmanın temel problemi ile bu problem doğrultusunda belirlenen alt problemlere, araştırmanın sayılıları ve sınırlılıklarına yer verilmiş; araştırma kapsamında kullanılan temel kavramların tanımları sunulmuştur.

Problem Durumu

Günümüzün hızla değişen ve karmaşıklaşan çalışma yaşamı, bireylerin kariyer anlayışlarını ve bu anlayışların örgütlerle kurulan ilişkiler üzerindeki yansımalarını önemli ölçüde dönüştürmüştür. Özellikle eğitim örgütleri gibi insan emeğine dayalı hizmet niteliği yüksek yapılarda, öğretmenlerin kariyer yönelimlerini şekillendiren dinamiklerin ve bu yönelimlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin anlaşılması, eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşabilmesi açısından giderek daha kritik hâle gelmektedir. Geleneksel kariyer gelişimi anlayışının yavaş yavaş yerini sınırsız ve değişken kariyer yönelimleri gibi daha esnek ve dinamik kariyer yönelimlerine bırakması, eğitimcilerin değişen koşullara uyum sağlama, yeni fırsatları keşfetme ve kariyerlerini proaktif bir şekilde yönetme gereksinimini belirginleştirmektedir (Laming & Horne, 2013). Eğitim örgütlerinde çıktılarının niteliği yalnızca öğretim süreçlerine değil; aynı zamanda öğretmenlerin iş performansını, işe devamlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve gönüllü katkı gibi bir dizi iş davranışına da bağlıdır (Demiröz & Kavak, 2019; Miller vd., 2007). Bu davranışların oluşumunda ve sürdürülebilirliğinde örgütsel bağlılık temel belirleyicilerden biri olarak kabul edilmekte ve bu yönüyle eğitim örgütlerinin etkililiği açısından stratejik bir önem taşımaktadır (Karacaoğlu & Güney, 2012).

Uzun yıllar boyunca kariyer olgusu, örgüt içerisinde dikey ilerleme, hiyerarşik yükselme ve yaşam boyu istihdam anlayışı çerçevesinde ele alınmıştır (DeFillippi & Arthur, 1994; Eby, 2001). Geleneksel kariyer yaklaşımı olarak adlandırılan bu anlayışta kariyer gelişiminin sorumluluğu büyük ölçüde örgütlere ait olmuş; çalışanlara örgüt içi terfi ve ilerleme imkânları

sunulması beklenmiştir (Karakuş, 2021). Ancak 1990'lı yıllardan itibaren örgüt yapılarında meydana gelen dönüşümler, küresel rekabetin artışı, iş gücü piyasalarının esnekleşmesi ve insan kaynakları yönetimi alanındaki gelişmeler, geleneksel kariyer anlayışının sorgulanmasına yol açmıştır (Arthur, 1994; Feldman & Ng, 2007; Kaspi-Baruch, 2016; Kuijpers & Scheerens, 2006). Bu bağlamda alanyazında, örgütsel sınırları aşan, birey merkezli ve öz-yönetimli kariyer anlayışlarını temel alan yeni kariyer yaklaşımlarının giderek daha fazla önem kazandığı görülmektedir (örn. Arthur & Rousseau, 1996; Briscoe vd., 2006; Erdoğan, 2003; Yamashita & Uenoyama, 2006). Bu yaklaşımlar, bireylerin kariyer gelişimlerinde örgütsel kariyer yönetimine bağımlı olmaktan ziyade, kendi kariyerlerinin sorumluluğunu üstlenmelerini, kariyer seçimlerini ve gelişim süreçlerini proaktif bir şekilde yönetmelerini vurgulamaktadır (örn. Baruch, 2006; Hall & Moss, 1998). Nitekim Stauffer vd. (2018), geleneksel kariyer yaklaşımının öneminin giderek azalacağını, buna karşılık yeni kariyer yaklaşımlarının gelecekte daha geniş bir çalışan kitlesi için belirleyici olacağını ifade etmiştir. Alanyazında değişken kariyer, sınırsız kariyer, portföy kariyer, şirket-sonrası kariyer, esnek ve küresel kariyer gibi çeşitli yeni kariyer yaklaşımlarından söz edilmiştir (örn. Erdoğan, 2003; Thomas vd., 2005). Bu yaklaşımlar arasında değişken kariyer ve sınırsız kariyer, hem kuramsal olarak en fazla ilgi gören hem de ampirik araştırmalarda sıklıkla ele alınan yaklaşımlar olmaları nedeniyle öne çıkmıştır (örn. Briscoe & Hall, 2006; Gubler vd., 2014a; Inkson, 2006; Redondo vd., 2019; Sullivan & Baruch, 2009). Bu nedenle mevcut araştırmada, öğretmenlerin kariyer yönelimlerini açıklamada bu iki yaklaşım temel alınmıştır.

Yeni kariyer yaklaşımları; uzun süreli istihdam anlayışının yerini istihdam edilebilirliğe, örgütsel kariyer yönetiminin yerini bireysel sorumluluğa, objektif kariyer başarısının yerini subjektif kariyer başarısına bıraktığı bir dönüşümü temsil etmektedir (Sullivan, 1999). Bu dönüşüm, kariyer hareketliliğinin artmasını ve bireylerin örgütler arası ya da örgüt içi yatay-dikey geçişlere daha açık hâle gelmesini beraberinde getirmiştir (McDonald vd., 2005; Tolbert, 1996). Değişken kariyer yaklaşımı, çalışanların kariyer yönetimi sorumluluğunu üstlenerek kendi değer ve önceliklerine göre kariyerlerini şekillendirmelerini merkeze alırken, bu

yaklaşımında örgütsel hareketliliğin görece yüksek olduğuna vurgu yapılmaktadır (McDonald vd., 2005). Benzer şekilde sınırsız kariyer yaklaşımı, örgüt veya meslek sınırlarını aşmayı, farklı meslek ve örgütlerle sosyal ve mesleki ağlar kurmayı ve istihdam imkânlarını çeşitlendirmeyi öne çıkararak kariyer hareketliliğini güçlü bir şekilde vurgulamaktadır (Sullivan, 1999). Bu çerçevede çalışanlar, daha fazla meslek ve örgüt değiştirme eğilimi gösterebilmekte; aynı meslekte kalarak ya da mesleğini değiştirerek farklı bir örgütte kariyerlerini sürdürebilmektedir (Tolbert, 1996). Aynı zamanda örgütler de değişen ekonomik koşullar ve rekabet baskısı nedeniyle uzun dönemli istihdam yerine daha esnek ve bağımsız istihdam politikalarını benimsemeye yönelmiştir (Yamashita & Uenoyama, 2006). Bu dinamikler, yeni kariyer yaklaşımlarının örgütleri nitelikli çalışanları elde tutmaya yönelik daha esnek ve geliştirme odaklı stratejiler geliştirmeye yönelttiğini; çalışanları ise iş güvencesi belirsizliği karşısında bilgi, beceri ve yetkinliklerini artırmaya, istihdam edilebilirliği güçlendiren öğrenme fırsatlarına yatırım yapmaya ve örgütler arası hareketliliği mümkün kılan ilişkiyel ağlarını güçlendirmeye yönlendirdiğini göstermektedir (Mayrhofer vd., 2004). Ortaya çıkan bu yapısal dönüşüm, kariyerin bireyselleşmesi ve hareketliliğin artmasıyla birlikte çalışanların örgütleriyle kurdukları psikolojik bağların niteliğini yeniden tartışmaya açmıştır. Böylece yeni kariyer yönelimlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri, alanyazında henüz uzlaşıya varılmamış ve tartışmalı bir araştırma alanı olarak öne çıkmıştır.

Bu tartışma çerçevesinde alanyazında yapılan çok sayıda araştırma, yeni kariyer yaklaşımlarının örgütsel bağlılığı zayıflatabileceği yönündeki iddiaları destekleyen bulgular sunmuştur (örn. Çakmak, 2011; Khan vd., 2023a; Khatri & Raina, 2017; Supeli & Creed, 2015). Değişken kariyer yönelimine sahip çalışanların, kendilerini örgütlerinden ziyade işlerine ve uzmanlık alanlarına göre tanımladıkları; geleneksel kariyer anlayışında merkezi bir konumda yer alan örgüte bağlılık değerinin, bu yaklaşımda yerini iş tatminine bıraktığı ifade edilmiştir (Hall, 2004). Değişken kariyer yaklaşımıyla birlikte öne çıkan öz-yönetimli ve değer odaklı kariyer anlayışı, çalışanların kariyer gelişimleri açısından örgütsel kariyer yönetimine duydukları gereksinimi azaltmakta; bireylerin örgütlerinden daha bağımsız bir kariyer yolu

izlemelerine ve örgütsel değerlerden ziyade kendi kişisel değerleri doğrultusunda hareket etmelerine zemin hazırlamaktadır (Briscoe vd., 2006). Bu doğrultuda Hall ve Mirvis (1995), çalışanların örgütlerinden bağımsız kariyer gelişimine yönelmeleriyle birlikte örgütle kurdukları bağların zayıflayabileceğine dikkat çekmiştir.

Benzer şekilde alanyazında yeni kariyer yaklaşımları arasında öne çıkan sınırsız kariyer yaklaşımının da örgütsel bağlılığı azaltacağına ilişkin bulgular dikkat çekmektedir. Zaleska ve De Menezes (2007), sınırsız kariyer yaklaşımıyla güçlenen “kariyerlerin tek bir örgütte sürdürülmeyeceği” anlayışının, çalışanların örgütsel bağlılıklarını zayıflatarak örgütler arası hareketliliği artırabileceğini ileri sürmüştür. Sullivan (1999), geleneksel kariyer anlayışında merkezi bir yere sahip olan örgütsel bağlılığın, sınırsız kariyer yaklaşımında yerini esnekliğe bıraktığını ve bunun iki yaklaşım arasındaki en temel ayrımlardan biri olduğunu vurgulamıştır. Inkson (2006), sınırsız kariyeri örgütler arası fiziksel hareketlilik üzerinden açıklarken; Sullivan ve Arthur (2006) bu yaklaşımın yalnızca fiziksel hareketliliği değil, aynı zamanda çalışanın örgüt değiştirmeksizin farklı örgütlere geçiş yapabilme kapasitesini ifade eden psikolojik hareketliliği de içerdiğini belirtmiştir. Sınırsız kariyer yönelimindeki çalışanların örgüt sınırlarını aşan ve esnek kariyer yönetimini tercih etmeleri (Briscoe vd., 2006), örgütsel bağlılığın zayıflayacağı yönündeki kaygı ve iddiaları güçlendirmiştir (Briscoe & Finkelstein, 2006; Hall & Mirvis, 1995; Mayrhofer vd., 2004). Nitekim sınırsız kariyer, alanyazında sıklıkla örgütsel ve istihdam sınırlarının aşılması (örn. Arthur & Rousseau, 1996) ve tek bir örgüte bağlılık yerine bağımsızlık ve iş değiştirme gerekliliğiyle ilişkilendirilmektedir (örn. Greenhaus & Callanan, 2006). Örgütsel bağlılığın zayıflaması ise işten ayrılma niyeti ve davranışı (Allen & Meyer, 1996; Gellatly vd., 2006; Mowday vd., 1982), iş performansında düşüş (Somers & Birnbaum, 1998), işe devamsızlık (Meyer vd., 1993; Somers, 1995) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının azalması (Gellatly vd., 2006) gibi çok sayıda olumsuz örgütsel sonuçla ilişkilendirilmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, ortaya çıkardığı olumlu bireysel ve örgütsel çıktılar nedeniyle örgütler açısından son derece arzu edilen bir olgu olarak kabul edilmektedir (Shore vd., 1995; Meyer & Maltin, 2010). Bu nedenle, yeni kariyer yaklaşımlarının örgütsel

bağlılıkla ilişkisinin hangi koşullar altında zayıfladığı ya da güçlendiğinin açıklığa kavuşturulması; insan kaynağına dayalı yapılar olarak eğitim örgütlerinde, öğretmenlerin örgütle kurdukları bağın sürdürülebilirliğini anlamak açısından kuramsal ve uygulamalı düzeyde kritik bir önem taşımaktadır.

Alanyazında yeni kariyer yaklaşımlarının örgütsel bağlılık ile ilişkisinin örgütsel bağlamda sunulan destekleyici mekanizmalar aracılığıyla şekillendiği yönünde bulgular ortaya konulmuştur. Özellikle algılanan örgütsel kariyer desteği, çalışanların kariyer gelişimlerinin örgüt tarafından ne ölçüde önemsendiğine ve desteklendiğine ilişkin değerlendirmelerini yansıtan kritik bir örgütsel faktör olarak öne çıkmaktadır. Çalışanların örgütlerinden algıladıkları kariyer desteğinin, örgütle kurdukları bağın niteliğini ve sürekliliğini belirleyen temel unsurlardan biri olduğu vurgulanmaktadır (Kidd & Smewing, 2001). Zaleska ve De Menezes (2007) örgütler tarafından sunulan kariyer geliştirme fırsatlarının ve kariyerle ilişkili destekleyici uygulamaların, çalışanların örgütsel bağlılıklarını güçlendirdiğini belirtmiştir. Galunic ve Anderson (2000), örgütlerin çalışanların istihdam edilebilirliklerini artırmaya yönelik kariyer olanakları sunmalarının, yeni kariyer yönelimlerine sahip çalışanlarda dahi örgütsel bağlılığı destekleyebileceğini ileri sürmüştür. Benzer şekilde Sturges vd. (2005), çalışanların kariyerlerini yönetmelerine imkân tanıyan örgütsel uygulamaların daha yüksek bağlılık ve daha düşük işten ayrılma niyeti ile sonuçlandığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, yeni kariyer yönelimlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin kaçınılmaz bir şekilde olumsuz sonuçlar doğurmadığını; aksine bu ilişkinin, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel kariyer desteği aracılığıyla anlam kazanan ve yönlendirilebilen bir süreç olduğuna işaret etmektedir. Bu yönüyle algılanan örgütsel kariyer desteğinin, yeni kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide açıklayıcı bir aracı değişken olarak ele alınması, alanyazında önemli bir kuramsal boşluğu doldurma potansiyeli taşımaktadır. Bu durum, özellikle eğitim örgütleri gibi insan kaynağına dayalı yapılarda, öğretmenlerin yeni kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin bütüncül ve bağlamsal bir şekilde ele alınmasını gerektirmektedir.

Örgütsel kariyer desteği, geleneksel kariyer anlayışının temel bileşenlerinden biri olarak kabul edilmekle birlikte, alanyazında yer alan bulgular, çalışanların giderek artan bir şekilde değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerini benimsemelerinin örgütsel bağlılığı zayıflatabileceğine işaret etmekte; bu durumun örgütler açısından stratejik bir değerlendirme konusu olarak ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Nitekim alanyazında, geleneksel kariyer yaklaşımının değişen çalışma yaşamının dinamiklerini açıklamada yetersiz kaldığı; buna karşılık değişken ve sınırsız kariyer perspektiflerinin iş dünyasını daha bütüncül bir şekilde yansıttığı yönündeki görüşlerin zamanla güç kazandığı görülmektedir (örn. Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 2004; Herriot & Pemberton, 1995). Bununla birlikte örgütsel bağlılık iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetinin azalması gibi birçok olumlu bireysel ve örgütsel çıktıyla ilişkili olması nedeniyle örgütler açısından stratejik değeri yüksek bir tutum olarak değerlendirilmektedir (Shore vd., 1995; Meyer & Maltin, 2010). Bu bağlamda, değişken ve sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin üstlendiği rolün açıklığa kavuşturulması önemlidir.

Öte yandan, yeni kariyer yaklaşımlarının örgüte bağlılığı azalttığı yönündeki vurgulara rağmen, bu yaklaşımların çalışan mobilitesini artırması ve örgütler arası bilgi transferine imkân tanınması nedeniyle örgütler tarafından belirli ölçülerde teşvik edilmesinin gerekli olabileceği de ifade edilmektedir (Lazarova & Taylor, 2009). Bu durum, örgütlerin örgütsel bağlılığı sürdürülebilir kılma hedefi ile yeni kariyer yönelimlerinin ortaya çıkardığı esneklik ve dinamizmi yönetme gerekliliği arasında açıklanması gereken bir denge alanına işaret etmektedir. Bu bağlamda, yeni kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin, örgütler tarafından sunulan ve çalışanlar tarafından algılanan kariyer desteği bağlamında ele alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede mevcut araştırmada, öğretmenlerin değişken ve sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın, öğretmenlerin yeni kariyer yönelimlerinin örgütsel bağlılıklarını ne yönde ve hangi koşullar altında farklılaştırdığının ortaya konulmasına; ayrıca bu süreçte öğretmenler tarafından algılanan

örgütsel kariyer desteğinin örgütsel bağlılığın sürdürülmesinde nasıl bir işlev üstlendiğinin anlaşılmasına katkı sunması beklenmektedir.

Araştırmada örneklem grubu olarak öğretmenlerin seçilmesi, Türkiye’de öğretmenlerin kariyer gelişimi ve yönetimine ilişkin süregelen yapısal tartışmalarla yakından ilişkilidir. Türkiye’de öğretmenlerin kariyer gelişimlerinin desteklenmesi gerektiği, çeşitli eğitim politika belgelerinde açıkça ifade edilmesine rağmen (örn. Millî Eğitim Bakanlığı, 2005; 2017; 2018; 2019; 2022; Onuncu Kalkınma Planı, 2013; On Birinci Kalkınma Planı, 2019; On İkinci Kalkınma Planı, 2023), öğretmenlik mesleği için bütüncül ve işlevsel bir kariyer gelişim sisteminin oluşturulamadığı alanyazında sıklıkla vurgulanmaktadır (örn. Demir, 2011; Gökyer & Özer, 2015; Kösterelioğlu & Bayar, 2014; Şener, 2018). 2023 Eğitim Vizyonu Belgesi’nde öğretmenler için yatay ve dikey kariyer uzmanlık alanlarının yapılandırılmasının hedeflendiği belirtilmiş; Millî Eğitim Bakanlığı tarafından 2005 ve 2022 yıllarında yapılan yasal düzenlemelerle öğretmenlerin kariyer basamakları aday, uzman ve başöğretmen olarak tanımlanmıştır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2005; 2018; 2022). Ancak bu düzenlemeler ve özellikle uygulama süreçleri, öğretmenler, öğretmen sendikaları ve akademisyenler tarafından yoğun bir şekilde eleştirilmiştir. Ulusal alanyazında, kariyer basamaklarının öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimini destekleme potansiyeline sahip olduğu belirtilmekle birlikte, uygulamada çeşitli yapısal ve işlevsel sorunların bulunduğunu ortaya koyan çok sayıda araştırma bulgusu yer almaktadır (örn. Akın & Çolak, 2024; Demir, 2011; Elagöz & Pala Elagöz, 2023; Laçın, 2006; Nartgün & Ural, 2007; Taşkaya, 2007). Bununla birlikte, öğretmenlik kariyer basamakları sistemi daha çok geleneksel kariyer yaklaşımını yansıtan bir yapı sergilemektedir. Araştırma probleminde “yeni kariyer yaklaşımları” değişkeninin ele alınmasının temel gerekçelerinden biri, Türkiye’de öğretmenlerin kariyer gelişimine ilişkin uygulamaya konulan bu sistem etrafında süregelen tartışmaların, kariyer olgusunun yeni kariyer yaklaşımları perspektifinden yeniden ele alınmasını gerekli kılmasıdır. Bu doğrultuda elde edilecek bulguların, Türkiye bağlamında öğretmen kariyer gelişimi ve yönetimine, yeni kariyer yaklaşımları çerçevesinde alternatif ve bütüncül bir bakış açısı kazandırabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin değişken ve sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolünü incelemektir. Çalışma yaşamında kariyer anlayışı, örgütsel hiyerarşi içerisinde doğrusal ilerlemeyi esas alan geleneksel yapılardan uzaklaşarak; birey merkezli, esnek, sınırları aşan ve öz-yönetimli süreçler doğrultusunda yeniden şekillenmektedir (Arthur & Rousseau, 1996; Briscoe vd., 2006; Erdoğan, 2003; Yamashita & Uenoyama, 2006). Bu dönüşüm, bireylerin kariyer sorumluluğunu giderek daha fazla üstlenmesine yol açmakta ve kariyer yönelimlerinin örgütlerle kurulan ilişkiler üzerindeki etkilerinin yeniden ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Söz konusu dönüşüm, bilgi üretiminin, mesleki uzmanlığın ve sürekli gelişimin merkezi bir konumda olduğu eğitim örgütlerinde daha belirgin ve karmaşık sonuçlar doğurmaktadır. Öğretmenlerin kariyerlerini nasıl anlamlandırdıkları, kariyerlerinden ne bekledikleri ve kariyer yönelimlerini hangi değerler doğrultusunda şekillendirdikleri; örgütlerle kurdukları bağın niteliğini, sürekliliğini ve yönünü doğrudan etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin kariyer yönelimlerini yansıtan değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerinin örgütsel bağlılıkla nasıl ilişkilendiğinin ve bu ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin rolünün bütüncül bir çerçevede ele alınması, hem kuramsal hem de uygulamaya dönük katkılar sunma potansiyeline sahiptir.

Eğitim örgütlerinin etkililiği ve sürdürülebilir başarısı, büyük ölçüde öğretmenlerin örgütleriyle kurdukları bağlılığın niteliğine bağlıdır (Somech & Bogler, 2002; Labatmediene vd., 2007). Bu nedenle öğretmenlerin kariyer yönelimlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin açıklığa kavuşturulması, yalnızca bireysel kariyer süreçlerinin anlaşılması açısından değil, aynı zamanda eğitim örgütlerinin insan kaynağını elde tutma, motivasyonu sürdürme ve örgütsel istikrarı sağlama çabaları açısından da stratejik bir önem taşımaktadır. Özellikle öğretmen iş tatmininin azaldığı, mesleki tükenmişlik düzeylerinin arttığı (Kaynar, 2022) ve nitelikli öğretmenleri elde tutmanın giderek güçleştiği günümüz koşullarında (Boden McGill & Sedivy

Benton, 2012), kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılık ilişkisini açıklayan mekanizmaların ortaya konulması kritik bir araştırma alanı oluşturmaktadır.

Alanyazın, yeni kariyer yaklaşımlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarını zayıflatabileceğine işaret etmekle birlikte; örgütler tarafından sunulan kariyer geliştirme olanaklarının ve destekleyici uygulamaların bu etkiyi dengeleyebileceğini de ortaya koymaktadır (örn. Bandara & Senanayaka, 2021; Briscoe & Finkelstein, 2009; Çakmak-Otluoğlu, 2012; Khan vd., 2016; Khatri & Raina, 2017; Rodrigues vd., 2022; Wijewantha, 2012). Bu durum, yeni kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin doğrudan ve tek yönlü bir süreç olarak ele alınmasının açıklayıcı gücünün sınırlı kaldığını; söz konusu ilişkinin ancak örgütsel bağlamda sunulan kariyer desteği gibi aracı mekanizmalar dikkate alınarak bütüncül bir şekilde anlaşılabilirliğini göstermektedir. Bu nedenle algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolünün incelenmesi, kuramsal bir tercih olmanın ötesinde, açıklayıcı bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda araştırmada iki ayrı yapısal model geliştirilmiş; öğretmenlerin değişken ve sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki doğrudan ilişkiler incelenmiş, ardından algılanan örgütsel kariyer desteğinin bu ilişkilerdeki aracılık etkileri sınanmıştır. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kapsamında yürütülen analizler, değişkenler arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkilerin eş zamanlı olarak değerlendirilmesine olanak tanıyarak, kariyer yönelimleri-örgütsel kariyer desteği-örgütsel bağlılık ilişkisinin bütüncül bir kuramsal çerçevede ele alınmasını mümkün kılmıştır.

Araştırmanın alanyazına temel katkısı, yeni kariyer yaklaşımlarını öğretmen örneklemini bağlamında örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel kariyer desteği ile birlikte ele alan bütüncül ve çok boyutlu bir model önermesidir. Mevcut alanyazında öğretmen örneklemiyle yeni kariyer yönelimlerini, örgütsel bağlılık ve kariyer desteği değişkenleriyle aynı araştırma tasarımı içerisinde bütünleştiren bir araştırmaya rastlanmaması, bu araştırmanın kuramsal bir boşluğu doldurma potansiyelini güçlendirmektedir. Özellikle algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolünün sınanması, bireysel kariyer yönelimlerinin örgütsel tutumlar üzerindeki

etkilerinin hangi koşullarda zayıfladığı ya da güçlendiğine ilişkin kuramsal tartışmaları derinleştirebilecek niteliktedir.

Araştırmanın, eğitim örgütlerinde kariyer gelişimi, insan kaynakları yönetimi ve öğretmen motivasyonu alanlarında politika ve strateji geliştirme süreçlerine önemli katkılar sunması beklenmektedir. Öğretmenlerin kariyer yönelimlerini dikkate alan örgütsel uygulamaların örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerine ilişkin elde edilen bulguların, okul yöneticileri ve politika yapıcılar için işlevsel bir yol haritası sunacağı öngörülmektedir. Bu doğrultuda araştırma sonuçlarının, eğitim örgütlerinin öğretmenlerin kariyer gelişimini destekleme kapasitelerini güçlendirmesine katkı sunduğu düşünülmektedir. Ayrıca bulguların, örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik uygulamaların geliştirilmesi ve insan kaynakları süreçlerinin kariyer odaklı bir anlayışla yeniden yapılandırılması açısından yol gösterici olacağı öngörülmektedir.

Bununla birlikte, araştırma sonuçlarının öğretmenler açısından da önemli pratik çıkarımlar sunacağı; bulguların öğretmenlerin kariyer gelişim süreçlerinde bilinçli kararlar almalarına, öz-yeterlik algılarını güçlendirmelerine ve bireysel kariyer stratejilerini planlı bir şekilde yapılandırmalarına katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin kariyer deneyimlerini şekillendiren faktörlere ilişkin geliştirilen bu kuramsal çerçevenin, sürdürülebilir mesleki gelişimi destekleyebileceği; bireysel kariyer gelişimine ilişkin tutum ve yeterlikleri güçlendirebileceği ve eğitim örgütlerinin kariyer geliştirme uygulamalarını yönlendiren yapısal dinamikler üzerinde olumlu etkiler oluşturabileceği öngörülmektedir.

Araştırma Problemi

Bu araştırma ile “Öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri ve sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolü bulunmakta mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Alt Problemler

Araştırma problemi doğrultusunda belirlenen alt problemler şunlardır:

1. Öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri, sınırsız kariyer yönelimleri, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel kariyer desteği algıları ne düzeydedir?

2. Öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel kariyer desteği algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler var mıdır?

3. Öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimleri, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel kariyer desteği algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler var mıdır?

4. Öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolü bulunmakta mıdır?

5. Öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolü bulunmakta mıdır?

Sayıtlar

Araştırma kapsamında belirlenen örneklemin, araştırmanın yürütüldüğü evreni yeterli düzeyde temsil ettiği ve elde edilen bulguların, araştırmanın yöntemi ve sınırlılıkları çerçevesinde evrene ilişkin çıkarımlar yapılmasına olanak tanıdığı varsayılmıştır.

Verilerin toplanmasında kullanılan ölçme aracını oluşturan ölçeklerin araştırmanın amacına uygun ve yeterli olduğu, araştırma kapsamında ele alınan değişkenleri geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçebildiği varsayılmıştır. Ayrıca ölçek maddelerinin araştırmanın kavramsal çerçevesi ile uyumlu olduğu ve araştırma evreninden anlamlı veri elde etmeye elverişli olduğu varsayılmıştır.

Araştırmada kullanılan çok aşamalı örnekleme yönteminin, her aşamada evrene ulaşmayı amaçlayan bilimsel örnekleme ilkeleri doğrultusunda uygulandığı ve bu yöntemin örneklemin evreni temsil etme gücünü zayıflatacak düzeyde sistematik bir yanlılık üretmediği varsayılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin veri toplama araçlarında yer alan soruları dikkatli bir şekilde okudukları, doğru anladıkları ve yanıtlarını bilinçli olarak verdikleri; katılımcı yanıtlarının

sosyal beğenirlik eğilimi, kaygı, çekingenlik ya da yanlış anlama gibi faktörlerden anlamlı düzeyde etkilenmediği varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Araştırmanın bulguları, veri toplama sürecinin gerçekleştirildiği 2024-2025 öğretim yılı ve Türkiye’de görev yapan öğretmenlerden oluşan evrenden seçilen örneklem ile sınırlıdır. Bu kapsamda İstanbul, Balıkesir, İzmir, Bursa, Ankara, Adana, Kayseri, Samsun, Trabzon, Erzurum, Van ve Şanlıurfa illerinde resmî okul öncesi, ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerden elde edilen veriler, bu örneklemin özellikleri çerçevesinde değerlendirilmiş olup daha geniş evrenlere doğrudan genellenemeyebilir.

Araştırmada cinsiyet, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve okul türü gibi demografik değişkenler analizlerde kontrol değişkeni olarak ele alınmamıştır. Bu durum, söz konusu değişkenlerin kariyer yönelimleri, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel kariyer desteği üzerindeki olası etkilerinin analiz kapsamı dışında kalmasına neden olmaktadır. Bu nedenle bulguların yorumlanması belirli sınırlılıklar içerebilir.

Araştırmada kullanılan çok aşamalı örnekleme yöntemi, geniş evrenlerde etkili bir yaklaşım olmakla birlikte, her aşamada evreni temsil etme gücünü sınırlayabilecek bazı dezavantajlar içerebilmektedir. Özellikle tabakaların evreni yeterince yansıtamaması ya da seçilen kümelerin belirli özellikler açısından farklılaşması, örneklemin temsiliyetini sınırlamış olabilir.

Araştırma, verilerin toplanmasında kullanılan ölçme aracını oluşturan ölçeklerin kapsadığı boyutlar ile sınırlıdır. Ölçeklerin öz-bildirim temelli olması, katılımcı yanıtlarının bireysel algılara dayanmasına yol açabileceğinden, bu durum bulguların yorumlanmasında belirli sınırlılıklar doğurabilir. Bu nedenle elde edilen bulgular, kullanılan ölçeklerin dayandığı kuramsal çerçeve ve ölçtüğü boyutlar dikkate alınarak değerlendirilmelidir.

Veri toplama sürecinde çevrim içi anket yönteminin kullanılması ve araştırmanın gönüllü katılıma dayanması, katılımcıların dikkat ve motivasyon düzeylerinde farklılıklar

oluşmasına ve yanıtların yüzeyselleşmesine yol açmış olabilir. Ayrıca araştırmaya katılmayı tercih eden öğretmenler ile katılmayanlar arasında belirli özellikler bakımından farklılıklar bulunması, örneklemin evreni temsil etme gücünü ve bulguların genellenebilirliğini belirli ölçüde sınırlamış olabilir.

Araştırmanın kesitsel bir tasarıma sahip olması, verilerin tek bir zaman diliminde toplanması nedeniyle değişkenler arasındaki ilişkilerin zaman içindeki yönü ve sürekliliğine ilişkin çıkarımlar yapılmasını sınırlamaktadır. Bu nedenle bulgular, öğretmenlerin kariyer yönelimleri, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel kariyer desteği arasındaki ilişkilerin belirli bir zamandaki görünümünü yansıtmaktadır. Ayrıca araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiler nedensel bir çerçevede ele alınmadığından, elde edilen bulgular neden-sonuç ilişkilerine ilişkin kesin yargılar sunmamaktadır.

Araştırmanın bir diğer sınırlılığı, elde edilen bulguların farklı kültürel bağlamlara genellenebilirliğinin sınırlı olmasıdır. Kültürel farklılıkların kariyer tutumları ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili olabileceği dikkate alındığında, bulguların bağlamsal koşullar çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Tanımlar

Öğretmen: Araştırma örneklemini oluşturan; İstanbul, Balıkesir, İzmir, Bursa, Ankara, Adana, Kayseri, Samsun, Trabzon, Erzurum, Van ve Şanlıurfa illerinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenleri ifade etmektedir.

Kariyer Yönelimleri: Öğretmenlerin kariyerle ilgili kararlarını, kariyer planlama süreçlerini ve kariyerini sürdürme biçimini yönlendiren temel tutum ve eğilimlerini ifade etmektedir. Bu araştırma kapsamında kariyer yönelimleri öğretmenlerin sahip oldukları değişken ve sınırsız kariyer yönelimleri olarak ele alınmıştır.

Değişken Kariyer Yönelimi: Öğretmenlerin kariyerlerini örgütsel yapılardan bağımsız olarak kendi değerleri, mesleki hedefleri ve öncelikleri doğrultusunda yönlendirme eğilimlerini

ifade etmektedir. Bu araştırma kapsamında değişken kariyer yönelimi, öğretmenlerin sahip oldukları kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi ve değer yönelimli kariyer yönetimi eğilimleri olarak ele alınmıştır.

Sınırsız Kariyer Yönelimi: Öğretmenlerin kariyerlerini tek bir örgütle sınırlı görmeyerek farklı örgütler, görevler ya da çalışma alanları arasında hareket edebilme eğilimlerini ifade etmektedir. Bu araştırma kapsamında sınırsız kariyer yönelimi, öğretmenlerin sahip oldukları sınırsız düşünme ve örgütsel hareketlilik tercihi eğilimleri olarak ele alınmıştır.

Örgütsel Bağlılık: Öğretmenlerin görev yaptıkları örgütle kurdukları psikolojik ilişkiyi, örgüte yönelik aidiyet duygularını ve örgütte kalma niyetlerini ifade etmektedir. Bu araştırma kapsamında örgütsel bağlılık, öğretmenlerin sahip oldukları duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıkları olarak ele alınmıştır.

Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği: Öğretmenlerin örgüt tarafından sunulan kariyer geliştirme olanaklarını ve bu olanakların kariyer gelişimlerini ne ölçüde desteklediğine ilişkin algılarını ifade etmektedir.

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, araştırmanın kuramsal dayanaklarını ortaya koymak amacıyla kariyer kavramı ve kariyer olgusunun dönüşümü açıklayan kuramsal yaklaşımlar ele alınmıştır. Bu kapsamda, kariyerin geleneksel örgüt merkezli yapısından yeni kariyer yaklaşımlarına evrimi açıklanmış; değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımlarının temel varsayımları, boyutları ve öğretmenlik mesleği bağlamındaki yansımaları incelenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel kariyer desteği kavramları, kuramsal temelleri doğrultusunda ele alınarak eğitim örgütleri açısından taşıdıkları önem açıklanmıştır. Bölümün son kısmında ise araştırmanın değişkenleri ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen ulusal ve uluslararası araştırmalara yer verilmiştir.

Kariyer Kavramı

Kariyer kavramı, kökeni Latince “carrus” ve Fransızca “carriere” sözcüklerine dayanan, bireyin mesleki yaşamını bir yolculuk metaforu üzerinden açıklayan dinamik bir yapı olarak ele alınmaktadır (Arthur & Lawrence, 1984; El-Sawad, 2005; Inkson, 2004). Bu metafor, bireyin kariyerinin başlangıç evresinden itibaren zaman içinde edindiği deneyimlere, geçişlere ve gelişim süreçlerine vurgu yapmaktadır (Arthur, 1994). Bu bağlamda kariyer, bireyin farklı iş ve roller aracılığıyla edindiği bilgi, beceri ve uzmanlık birikimini kapsayan çok boyutlu bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Hirsh vd., 1995). Alanyazında kariyer olgusu yalnızca dışsal iş ve pozisyon dizileriyle sınırlandırılmamakta; bireyin bu deneyimlere yüklediği anlamlar, tutumlar ve davranış örüntüleri de dikkate alınarak psikolojik, sosyolojik ve çevresel boyutları kapsayan karmaşık bir yapı olarak ele alınmaktadır (örn. Baruch, 2004; Hall & Moss, 1998; Tams & Arthur, 2010).

Kariyer olgusuna ilişkin ilk kuramsal araştırmalar, 20. yüzyıl ortalarından itibaren bireyin kariyer seçimi, meslekle uyumu ve kariyer aşamalarına odaklanmıştır (Dany vd., 2003; Erdoğan, 2003). Bu dönemde kariyer, bireyin örgüt içinde dikey ilerlediği, başarıya dayalı

terfilerle hiyerarşik basamaklarda yükseldiği bir süreç olarak kavramsallaştırılmıştır (Wilensky, 1961). 1990'lı yıllara kadar hâkim olan bu anlayışta kariyer, tek bir örgütte yaşam boyu süren doğrusal bir ilerleme olarak görülmüş; örgütler çalışanların kariyerlerini planlama ve geliştirme sorumluluğunu üstlenmiş ve bu süreç güçlü psikolojik sözleşmelerle desteklenmiştir (DeFillippi & Arthur, 1994; Eby, 2001; Karakuş, 2021).

Bu çerçevede geleneksel kariyer yaklaşımı, örgüt içinde doğrusal ve yukarı yönlü ilerlemeye dayalı, örgüt tarafından planlanan ve yönetilen bir kariyer anlayışını ifade etmektedir (Clarke, 2013; Hirsh vd., 1995). Bu yaklaşımda çalışanlar genellikle tek bir örgütte uzun süreli istihdam edilmekte; terfi, ücret ve statü artışları yoluyla ödüllendirilen performans, kariyer gelişiminin temel belirleyicisi olarak görülmektedir (Kanter, 1989). Kariyer yönetimi, terfi sistemleri ve kariyer planlama uygulamaları aracılığıyla örgütün sorumluluğunda yürütülmekte ve çalışanların kariyer gelişimleri örgütsel hedeflerle uyumlu bir şekilde yönlendirilmektedir (Hirsh vd., 1995). Bu yaklaşım; iş güvencesi, yaşam boyu istihdam, hiyerarşik örgütlenme ve açık bir şekilde tanımlanmış pozisyonlara dayalı bir kariyer anlayışını temsil etmekte olup, özellikle 20. yüzyılın ortalarına kadar alanyazında baskın bir yaklaşım olarak kabul edilmiştir (örn. DeFillippi & Arthur, 1994; Hall, 1996b).

Ancak 1990'lı yıllardan itibaren yaşanan ekonomik krizler, küresel rekabetin artması ve iş dünyasında meydana gelen yapısal dönüşümler, örgütlerin çalışanlarına yaşam boyu istihdam sunma kapasitesini önemli ölçüde sınırlandırmıştır (Arthur, 1994; Feldman & Ng, 2007; Kaspi-Baruch, 2016). Bu gelişmeler, güçlü psikolojik sözleşmelerin zayıflamasına ve geleneksel kariyer anlayışının sorgulanmasına yol açmıştır. Kariyer, bu süreçle birlikte daha dinamik, değişken ve örgütsel sınırların ötesine geçen bir yapı kazanmıştır (Erdoğan, 2003; Yamashita & Uenoyama, 2006).

Bu dönüşümle birlikte bireylerin kariyer gelişiminde daha fazla sorumluluk üstlendiği, kendi kariyerlerini yönlendiren daha öznel ve esnek yaklaşımların ön plana çıktığı yeni bir perspektif ortaya çıkmıştır (Arthur & Rousseau, 1996; Baruch, 2004; Briscoe vd., 2006; Dany vd., 2003). Nitekim alanyazın, yeni kariyer yaklaşımlarının özellikle sanayileşmiş ülkelerde

ekonomik büyüme, insan sermayesine yönelik talebin artması ve iş fırsatlarının çeşitlenmesiyle birlikte önem kazandığını göstermektedir (örn. Baruch & Vardi, 2016; Hall, 1996b; Greenhaus vd., 2018; Rodrigues & Guest, 2010; Sullivan, 1999). Bu süreçte örgütler, temel faaliyet alanlarına odaklanma, dış kaynak kullanımını artırma ve yeniden yapılanma stratejileri doğrultusunda istihdam yapılarını dönüştürmüş; küçülme politikalarıyla örgütsel kariyer yollarını daraltmıştır (Miles & Snow, 1996; Tams & Arthur, 2010). Buna bağlı olarak psikolojik sözleşmenin yapısı değişmiş, çalışanların yaşam boyu istihdam beklentileri zayıflamış ve istihdam edilebilirlik kavramı kariyer tartışmalarında daha merkezi bir konum kazanmıştır (DiRenzo, 2010; Hirsh vd., 1995; Sullivan, 1999).

Örgütlerin, uzun vadeli kariyer ve iş güvencesi vaat eden güçlü psikolojik sözleşmeler yerine, performans karşılığında istihdam edilebilirliği esas alan kısa vadeli ve işlemsel sözleşmelere yönelmesi; iş güvencesinin zayıflamasına, çalışanların değişken ve esnek iş taleplerini yönetme gereksiniminin artmasına ve örgütsel bağlılık düzeylerinde azalmaya yol açmıştır (Greenhaus vd., 2008; Hall, 2004; Hall & Mirvis, 1995; Hirsh vd., 1995; Mirvis & Hall, 1994; Sturges vd., 2005). Böylece kariyerin tek bir örgüt sınırları içinde şekillendiği geleneksel anlayışın yerini, bireyin sorumluluğuna dayalı, örgütsel sınırları aşan ve öz-yönelimli kariyer anlayışları almaya başlamıştır. Bu bağlamda kariyer olgusundaki dönüşümü açıklayabilecek yeni kuramsal yaklaşımlara duyulan gereksinim giderek belirginleşmiştir (Arthur & Rousseau, 1996; DiRenzo, 2010; Sullivan, 1999).

Bu gereksinimin bir yansıması olarak yeni kariyer yaklaşımları, hiyerarşik ilerleme ve düşük hareketliliğe dayalı geleneksel bürokratik kariyer anlayışından farklı olarak daha esnek ve hareketli; bireyin kendi kendini yönlendirdiği kariyer anlayışlarını ifade etmektedir (Gubler vd., 2014a). Bu yaklaşımlar kariyeri; yatay geçişler, örgütler arası hareketlilik ve farklı uzmanlık alanlarında deneyim kazanımını içeren dinamik bir süreç olarak ele almaktadır (Reitman & Schmeer, 2008). Örgütsel yapılardaki dönüşüm, psikolojik sözleşmelerdeki değişim ve istihdam güvencesindeki azalma, sürdürülebilir istihdam edilebilirlik gereksinimini öne çıkarmış; bu durum çalışanların kariyerlerine ilişkin farkındalıklarını artırarak bireysel kariyer yönetimini

daha merkezi bir konuma taşımıştır (Arthur, 1994). Dolayısıyla, çalışanların örgüt temelli kariyer yollarına bağımlı kalmak yerine, kendi kariyerlerinin sorumluluğunu üstlenmeleri ve kariyerlerinin aktif öznesi hâline gelmeleri gerektiği vurgulanmıştır (DiRenzo, 2010).

Geleneksel kariyer yaklaşımı terfi ve örgütte kalmaya dayalı, hiyerarşik ve pozisyon odaklı yapılarla uyumlu bir kariyer modeli sunarken; yeni kariyer yaklaşımları çalışanlar açısından sınırları aşan, öz-yönelimli ve performans temelli istihdam anlayışlarını öne çıkarmaktadır (Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 1976; Hall & Chandler, 2005). Bu dönüşümle birlikte çalışanlar, kariyer gelişimlerini örgütsel kariyer yönetimi mekanizmalarına dayandırmaktan giderek uzaklaşmakta; kendi kariyerlerini seçme, yönlendirme ve bu süreçte sorumluluk üstlenme eğilimi göstermektedir (Baruch, 2006; Hall & Moss, 1998). Bu bağlamda bireylerin birden fazla örgütte ya da eş zamanlı projelerde yer alarak örgüt sınırları içinde ve ötesinde kendilerini geliştirmeleri ve psikolojik başarı arayışlarını sürdürmeleri, yeni kariyer anlayışının temel bileşenlerinden biri hâline gelmiştir (Purohit & Jayswal, 2024). Bu eğilimler, geleneksel kariyer anlayışının belirleyiciliğinin zayıflayacağını; buna karşılık yeni kariyer yaklaşımlarının daha geniş bir çalışan kitlesi için merkezi bir konuma yerleşeceğini göstermektedir (Stauffer vd., 2018).

Bu dönüşümün bir sonucu olarak 1990'lı yıllardan itibaren kariyerin daha değişken, esnek ve birey merkezli bir yapı kazandığına ilişkin yaklaşımlar alanyazında giderek daha fazla önem kazanmıştır (Hall, 2004). Bu doğrultuda değişken kariyer (Hall, 1996a), ve sınırsız kariyer (Arthur & Rousseau, 1996) kavramlarının yanı sıra serbest temsilci, portföy, şirket sonrası, kapitalist, göçebe, global, kaleydoskop, bukalemun ve kelebek kariyer gibi çeşitli kariyer kavramları da alanyazında yer bulmuştur (örn. Inkson & Arthur, 2001; Ituma & Simpson, 2006; McCabe & Savery, 2007; Peiperl & Baruch, 1997; Thomas vd., 2005). Bu yaklaşımlar, kariyerlerin artık örgütsel sınırlarla sıkı bir şekilde tanımlanmadığını; artan iş güvencesizliği koşullarında bireylerin kariyerlerini daha esnek, hareketli ve öz-yönelimli bir şekilde yapılandırdıklarını ortaya koymaktadır (Man Kuen, 2020; Wiernik & Kostal, 2019). Özellikle değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımları, kariyerin dönüşen doğasını en kapsamlı bir şekilde

açıklayan ve yeni kariyer tutumlarını yansıtan yaklaşımlar olarak alanyazında öne çıkmıştır (örn. Briscoe vd., 2006; Gubler vd., 2014a; Redondo vd., 2019; Sullivan & Baruch, 2009). Bu nedenle mevcut araştırmanın kuramsal çerçevesi, değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımlarına dayandırılmıştır.

Yeni kariyer yaklaşımlarının ortak özellikleri; kariyer hareketliliği, istihdam edilebilirlik, kariyerin birey tarafından yönetilmesi ve subjektif kariyer başarısına odaklanmalarıdır (Briscoe vd., 2006). Kariyer hareketliliği, bireyin çalışma yaşamı boyunca gerçekleştirdiği iş ve pozisyon değişimlerini kapsamakta; bu değişimler aynı örgüt içinde dikey ya da yatay geçişler şeklinde olabildiği gibi, farklı örgütlere ya da farklı mesleki alanlara yönelme şeklinde de gerçekleşebilmektedir (Ibarra, 2002; Tolbert, 1996). Dikey hareketlilik geleneksel kariyer anlayışının temel bir unsuru olarak değerlendirilirken, örgüt içi yatay geçişler ve örgütler arası hareketlilik yeni kariyer yaklaşımlarının ayırt edici özellikleri arasında yer almaktadır (Tolbert, 1996). Örgütsel yeniden yapılanmalar, artan iş güvencesizliği ve örgütsel bağlılığın zayıflamasıyla birlikte hız kazanan bu hareketlilik, geleneksel kariyer modellerinin sorgulanmasına ve yeni kariyer anlayışlarının gelişmesine zemin hazırlamıştır (Arthur, 1994; Sturges vd., 2000). Bu bağlamda yatay hareketlilik, hem dikey terfi olanaklarının sınırlandırılmasına bir yanıt hem de bireylerin beceri ve yetkinliklerini çeşitlendirerek istihdam edilebilirliklerini artıran stratejik bir kariyer davranışı olarak değerlendirilmektedir (Arthur vd., 1999; De Vos vd., 2008).

Kariyer hareketliliği, alanyazında genellikle örgüt içi ve örgütler arası fiziksel geçişler olarak tanımlanırken, yeni kariyer yaklaşımları bu kavrama psikolojik bir boyut da eklemektedir (örn. Ibarra, 2002; Kondratuk vd., 2004; Sullivan & Arthur, 2006; Tolbert, 1996). Fiziksel hareketlilik, bireyin işler veya örgütler arasında fiilen gerçekleştirdiği geçişleri ifade ederken; psikolojik hareketlilik, bu geçişleri gerçekleştirme isteği ve kapasitesine yönelik zihinsel yönelimi ifade etmektedir (Sullivan & Arthur, 2006). Bu yönüyle yeni kariyer yaklaşımları, kariyer hareketliliğini yalnızca fiziksel geçişlerle sınırlı görmeyerek bireyin algıları, tutumları ve

öznel yönelimlerini de kapsayan daha bütüncül bir süreç olarak ele almaktadır (Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 1996b).

İstihdam edilebilirlik, bireyin iş fırsatlarına erişme, mevcut istihdamını sürdürebilme ve gerektiğinde farklı işler veya örgütler arasında geçiş yapabilme kapasitesini ifade eden çok boyutlu bir kavramdır (Clarke & Patrickson, 2008). Bu kavram, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinliklerin yanı sıra öğrenmeye açıklık, gelişim isteği ve çevresiyle kurduğu etkileşimler yoluyla şekillenen psiko-sosyal bir kaynak niteliği taşımaktadır (Brown vd., 2003). Kariyer bağlamında istihdam edilebilirlik; kariyer kimliği, bireysel uyum yeteneği ve sosyal-beşeri sermaye olmak üzere üç temel boyutta ele alınmaktadır. Kariyer kimliği, bireyin geçmiş deneyimlerini, değerlerini ve gelecek yönelimlerini bütüncül bir çerçevede anlamlandırmasını sağlarken; bireysel uyum yeteneği, değişen çevresel koşullara uyum sağlama, öğrenme isteği ve öz-yeterlik gibi özellikleri kapsamaktadır (Fugate vd., 2004). Sosyal ve beşeri sermaye ise eğitim, iş deneyimi, performans, duygusal zekâ ve bilişsel yetkinlikler yoluyla bireyin iş fırsatlarını tanıma ve değerlendirme kapasitesini güçlendirmektedir (London & Smither, 1999).

Yeni kariyer yaklaşımlarında istihdam edilebilirlik, uzun süreli örgütsel istihdamın yerini alan temel bir güvence unsuru olarak görülmekte; iş güvencesi anlayışı, bireyin işten ayrılması durumunda yeni istihdam olanaklarına erişebilme kapasitesi üzerinden yeniden tanımlanmaktadır (Arthur & Rousseau, 1996; Baruch, 2004). Bu bağlamda bireylerden sürekli öğrenme, değişen iş taleplerine uyum sağlama ve örgütler arası hareketlilik yoluyla yetkinliklerini geliştirme yönünde aktif bir çaba göstermeleri beklenmektedir (Fugate vd., 2004). Dolayısıyla istihdam edilebilirlik, yalnızca iş piyasasında varlığını sürdürebilmenin değil; aynı zamanda kariyer yolunu anlamlandırmanın ve fırsatları değerlendirebilmenin de temel bir kaynağı olarak ele alınmaktadır (Galunic & Anderson, 2000).

Yeni kariyer yaklaşımlarının bir diğer bileşeni olan kariyer öz-yönetimi, bireyin kariyerine ilişkin karar alabilmek için bilgi toplaması, hedef belirlemesi, planlar oluşturması ve bu planları uygulamaya dönük stratejiler geliştirmesi süreci olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus vd., 2018; Kossek vd., 1998). Alanyazında proaktif kariyer davranışları, bireysel

kariyer yönetimi ve kendi kendini yönlendiren kariyer davranışları gibi kavramlar sıklıkla kariyer öz-yönetimiyle eş anlamlı olarak kullanılmaktadır (örn. Briscoe vd., 2006; De Vos & Soens, 2008). Kariyer öz-yönetimi; kariyer keşfi, hedef belirleme ve kariyer stratejileri geliştirme gibi bilişsel ve davranışsal süreçleri kapsamakta ve bireyin beklenen ya da beklenmeyen kariyer geçişleriyle başa çıkma biçimini belirlemektedir (Hirschi & Koen, 2021; Wang & Wanberg, 2017). Bu bağlamda kariyer öz-yönetimi; fırsatları izleme, ağ kurma, başarıları görünür kılma ve sürekli öğrenmeye yatırım yapma gibi proaktif davranışlarla somutlaşmaktadır (King, 2004; Lent & Brown, 2013).

Geleneksel kariyer anlayışında kariyer yönetimi, büyük ölçüde örgütsel girişimler (örn. iş rotasyonu, iş zenginleştirme ve kariyer basamakları) aracılığıyla yapılandırılırken örgütlerin uzun vadeli istihdam ve iş güvencesi sağlayan yapılardan uzaklaşmasıyla birlikte bu sorumluluk giderek bireylere devredilmiştir (Arthur & Rousseau, 1996; Mirvis & Hall, 1994). Bu dönüşüm doğrultusunda örgütler, çalışanlardan kariyerlerine ilişkin daha fazla sorumluluk almalarını bekleyen insan kaynakları politikaları benimsemiş; kariyer gelişimini, istihdam edilebilirliği artırmaya yönelik bireysel bir sorumluluk alanı olarak yeniden tanımlamıştır (DeFillippi & Arthur, 1994; Litano & Major, 2016). Bu nedenle yeni kariyer bağlamında kariyer öz-yönetimi, hem bireysel kariyer başarısının önemli bir belirleyicisi hem de değişen kariyer ortamlarında fırsatları değerlendirebilmenin anahtar bir yetkinliği olarak görülmektedir (Briscoe & Hall, 2006; Gubler vd., 2014a; Hirschi, 2018; Sullivan & Arthur, 2006; Wiernik & Kostal, 2019).

Yeni kariyer yaklaşımlarının temel özelliklerinden biri de subjektif kariyer başarısına yapılan vurgudur. Subjektif kariyer başarısı, bireyin kariyer süreci boyunca elde ettiği kazanımları kendi değerleri, beklentileri ve öncelikleri doğrultusunda değerlendirmesi sonucunda oluşan içsel başarı ve tatmin algısını ifade etmektedir (Seibert vd., 1999). Kariyer başarısı, alanyazında objektif ve subjektif olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır (örn. Hall & Chandler, 2005; Hall & Mirvis, 1995; Heslin, 2005). Objektif kariyer başarısı gelir, terfi, statü ve dışsal tanınırlık gibi gözlemlenebilir göstergelere dayanırken, subjektif kariyer başarısı bireyin

kariyerinden duyduğu memnuniyet, işine atfettiği anlam, kimlik algısı ve yaşam doyumu gibi öznel değerlendirmeleri kapsamaktadır (Hall & Mirvis, 1995). Bu nedenle subjektif kariyer başarısı, bireyin kariyer yolculuğunu nasıl deneyimlediğini ve kariyerinin yaşam amaçlarıyla ne ölçüde uyumlu olduğunu yansıtan önemli bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Heslin, 2005; Seibert vd., 1999). Geleneksel kariyer anlayışında kariyer başarısı, büyük ölçüde objektif göstergeler üzerinden değerlendirilmiştir; bireyin öznel deneyimlerine dayalı başarı algısı uzun süre ikincil planda kalmıştır (Arthur & Rousseau, 1996). Ancak örgütsel yapılarda yaşanan dönüşümlerle birlikte terfi, statü ve istikrarlı kariyer yolları gibi objektif başarı göstergelerinin öneminin ve erişilebilirliğinin azalması, çalışanların subjektif kariyer başarısına daha fazla odaklanmalarına yol açmıştır (Heslin, 2005; Mirvis & Hall, 1994). Bu bağlamda değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımları, başarıyı örgütsel konumdan ziyade kişisel tatmin, öğrenme, esneklik ve iş-yaşam dengesi gibi öznel ölçütler üzerinden tanımlamakta ve subjektif kariyer başarısını yeni kariyer anlayışlarının merkezine yerleştirmektedir (Hall & Chandler, 2005; Seibert vd., 1999).

Değişken Kariyer Yaklaşımı

Değişken kariyer yaklaşımı, kariyerin örgütsel normlar yerine bireyin kendini gerçekleştirme arayışı, değerleri ve kimliği doğrultusunda şekillendiğini savunan bir anlayışa dayanmaktadır (Hall, 1976; 2004). Hall (1976), kariyer başarısının tanımının zamanla dönüşeceğini; çift kariyerli ailelerin yaygınlaşması, fırsat eşitliği taleplerinin artması ve esneklik beklentilerinin güçlenmesiyle birlikte geleneksel kariyer anlayışının sınırlarının zorlanacağını öngörmüştür. Bu öngörüler doğrultusunda geliştirilen değişken (protean) kariyer yaklaşımı, 1990'lı yıllardan itibaren kariyer alanyazınında yoğun bir şekilde tartışılmaya başlanmıştır (örn. Hall, 1996a; Sullivan & Baruch, 2009). Adını mitolojik figür Proteus'tan alan değişken kariyer, bireyin kendi kendini yönlendirdiği, esnek, uyarlanabilir ve psikolojik başarıyı merkeze alan çağdaş bir kariyer anlayışı olarak tanımlanmaktadır (Hall, 2012; Inkson, 2006). Bu yaklaşımda kariyer; doğrusal bir ilerleme süreci olarak değil edinilen deneyimler, öğrenme süreçleri ve rol geçişleri yoluyla şekillenen yaşam boyu bir gelişim süreci olarak ele alınmaktadır. Özünde

bireyin öz-yönetimi, uyum sağlama kapasitesi ve çok yönlü gelişimi vurgulanmaktadır (Arthur vd., 1999; Hall, 2012).

Küreselleşme, ekonomik belirsizlikler, yeni örgütsel yapılanmalar ve iş güvencesindeki azalma, kariyer yönetiminin bireyselleşmesini hızlandırmış; bu süreçte geleneksel örgüt temelli kariyer yaklaşımı yerini bireyin sorumluluğuna dayalı değişken kariyer anlayışına bırakmıştır (Hall, 1996b; Mirvis & Hall, 1994). Değişken kariyer yönelimine sahip bireyler, değişen çalışma koşullarına uyum sağlamak amacıyla bilgi ve becerilerini sürekli geliştirmekte; istihdam edilebilirliklerini korumaya yönelik stratejiler izlemekte ve öğrenmeye açıklığı temel bir değer olarak benimsemektedirler (Hall, 1996a; Hall & Mirvis, 1995; Hall & Moss, 1998). Bu çerçevede kariyer başarısı, gelir ve hiyerarşik terfi gibi dışsal göstergelerden ziyade; bireyin yaptığı işten anlam ve doyum elde etmesi, kendini gerçekleştirme duygusu ve psikolojik tatmin üzerinden tanımlanmaktadır (Hall & Mirvis, 1995; Sullivan & Arthur, 2006). Dolayısıyla kariyer gelişimi, önceden belirlenmiş doğrusal bir ilerleme çizgisinden çok, bireyin değerleriyle uyumlu biçimde şekillenen çok yönlü öğrenme ve deneyim süreçlerinden oluşan dinamik bir yapı olarak kavramsallaştırılmaktadır (Hall, 2012).

Değişken kariyer yaklaşımında kimlik, kariyer başarısının merkezi bir bileşeni olarak ele alınmaktadır (Hall, 2012; Hall & Chandler, 2005). Kimlik, bireyin "Ben kimim?" sorusuna verdiği yanıt doğrultusunda, sahip olduğu sosyal ve mesleki rolleri nasıl anlamlandırdığını ifade etmekte; bu anlamlandırma süreci bireyin rol davranışlarını, psikolojik katılım düzeyini ve kariyer değerlendirmelerini şekillendirmektedir (Stryker, 1980). Araştırmalar, iş rolünü kimliğinin önemli bir parçası olarak görmeyen bireylerin daha düşük kariyer beklentilerine sahip olduklarını, kariyer planlamasına daha az yöneldiklerini ve kariyer memnuniyetlerinin görece düşük olduğunu göstermektedir (Gould, 1979; Parasuraman vd., 1996). Bu bağlamda kimlik, öz-yeterlilikle birlikte bireyin kariyer hedeflerini belirlemesini ve bu hedeflere ulaşma sürecini destekleyen temel bir psikolojik kaynak olarak işlev görmektedir. Öz-yeterlilik ise bireyin karşılaştığı engeller karşısında sergilediği çaba ve direnç düzeyini belirleyerek kariyer gelişim sürecini yönlendirmektedir (Bandura, 1977; Valcour & Ladge, 2008). Bu doğrultuda kariyer

başarısı, bireyin arzu ettiği sonuçlar ile bu sonuçlara ulaşma beklentilerinin etkileşimi üzerinden şekillenmekte; güçlü bir kimlik algısı ve yüksek öz-yeterlilik düzeyi, bireyin kariyerine ilişkin değerlendirmelerini daha olumlu bir şekilde yapılandırmaktadır (Valcour & Ladge, 2008).

Değişken kariyer ile geleneksel kariyer yaklaşımları arasındaki temel farklılıklar; değer yönelimi, kariyer yönetiminin sorumluluğu, başarı ölçütleri ve hareketlilik düzeyi ekseninde ortaya çıkmaktadır (Hall, 1976; 2004). Geleneksel kariyer anlayışı örgütsel ilerleme, merkezi kariyer yönetimi, objektif başarı göstergeleri ve görece düşük hareketlilik temelinde şekillenirken; değişken kariyer yaklaşımı bireysel özerkliği, kimlik gelişimini ve kişisel öğrenmeyi merkeze almakta, kariyer yönetimini bireyin sorumluluğuna bırakmakta ve psikolojik/subjektif başarıyı temel bir ölçüt olarak kabul etmektedir (Hall & Chandler, 2005; Hall & Moss, 1998). Bu çerçevede değişken kariyer yönelimli bireyler, öğrenme fırsatlarını, gelişim olanaklarını ve yeni deneyimleri kariyerlerinin temel bileşenleri olarak görmektedir (Briscoe vd., 2006; Hall, 1996a; Hall & Moss, 1998). Bu bireyler için kariyer, örgüte bağlılık temelinde değil; anlam, gelişim ve kişisel tatmin ekseninde şekillenmektedir (Redondo vd., 2019). Bu perspektifte kariyer, bireyin “Bu örgütte ne yapmalıyım?” sorusundan ziyade, “Kim olmak istiyorum?” ve “Nasıl bir yaşam sürmek istiyorum?” sorularına verdiği yanıtlar doğrultusunda şekillenmektedir (Hong, 2012).

Değişken kariyer yaklaşımı, bireyin kariyerini etkin bir şekilde yönetebilmesi için iki temel meta-yeterliliğe sahip olmasını gerekli kılar: kimlik farkındalığı ve uyum sağlama yeteneği (Briscoe & Hall, 1999; Hall & Chandler, 2005). Kimlik farkındalığı, bireyin güçlü yönlerini, değerlerini ve sınırlarını tanımasını ifade ederken; uyum sağlama yeteneği değişime açıklık, yeni beceriler edinme, hedef belirleme ve değişim süreçlerine aktif katılım kapasitesini ifade etmektedir (Hall, 2012). Bu meta-yeterlilikler, bireyin öğrenme süreçlerini yönlendirmesini, bilinçli kariyer tercihleri yapmasını ve kariyer geçişleri sırasında gerekli öz-güveni geliştirmesini desteklemektedir (Park, 2008). Bu bağlamda kimlik, uyum ve öz-yeterlilik; değişken kariyer yaklaşımında bireyin kariyer geçişlerini yönetebilmesi ve sürekli öğrenmeye

dayalı kariyer döngülerini sürdürebilmesi açısından kritik öneme sahiptir (Hall & Chandler, 2005).

Ampirik bulgular, değişken kariyer yöneliminin proaktiflik, kariyer uyumluluğu ve belirsizlikle başa çıkma gibi psikolojik özelliklerle istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu ve bu özellikler aracılığıyla olumlu bireysel çıktılar ürettiğini göstermektedir (örn. Porter vd., 2015; Rodrigues vd., 2015a). Araştırmalar, kariyer sorumluluğunu üstlenen bireylerin iş bulma yetkinliklerine daha fazla güvendiklerini; daha yüksek kariyer memnuniyeti ve psikolojik iyi oluş sergilediklerini ortaya koymaktadır (örn. Briscoe vd., 2012; De Vos & Soens, 2008; Grimland vd., 2012). Bununla birlikte bazı araştırmalar, değişken kariyer yaklaşımının gücün örgütlerden bireylere kaymasına yol açarak örgütlerin çalışanlarının kariyer gelişimini yönlendirme kapasitesini zayıflatabileceğini ileri sürmektedir (örn. Hall, 2004; Rodrigues vd., 2015a). Bu bulgular, değişken kariyer yöneliminin bireyler açısından güçlendirici sonuçlar doğurmakla birlikte, örgüt-çalışan ilişkilerinin yeniden tanımlanmasını gerektirdiğini ortaya koymaktadır (Rodrigues vd., 2015a).

Briscoe ve Hall (2006), değişken kariyer yaklaşımını iki temel boyutta ele almaktadır: değer yönelimli kariyer yönetimi ve kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi. Değer yönelimli kariyer yönetimi, bireyin kariyer kararlarını ve başarı değerlendirmelerini kişisel değerleri ve idealleriyle ne ölçüde uyumlu hâle getirdiğini ifade etmektedir (Briscoe vd., 2006; Hall, 2004). Bu yönetime sahip bireyler, başarıyı örgütsel normlar ya da statü göstergeleri temelinde değil; kişisel gelişim, içsel doyum ve değerlerle tutarlılık üzerinden değerlendirmektedir (Arnold & Cohen, 2008; Segers vd., 2008). Bu doğrultuda bireyin kendi ihtiyaçlarının, değerlerinin ve yetkinliklerinin farkında olması ve bunları kariyer kararlarına yansıtması, değer yönelimli kariyer yönetiminin temel bir bileşeni olarak görülmektedir (Briscoe & Hall, 2006; Gubler vd., 2014b). Kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi ise bireyin kariyeri üzerinde aktif bir kontrol duygusu geliştirmesini; kariyer hedefleri belirlemesini, fırsatları araştırmasını, becerilerini geliştirmesini ve kariyer sonuçlarına ilişkin sorumluluk üstlenmesini ifade etmektedir (Briscoe vd., 2006; King, 2004; Sturges vd., 2000). Bu bağlamda, kendi kendini yönlendiren kariyer

yönetimi proaktif kariyer davranışlarını içermekte; bu davranışların sürekliliğini destekleyen öz-yeterlilik olgusuna vurgu yapmaktadır (Briscoe vd., 2012; Kossek vd., 1998; Seibert vd., 2001).

Sonuç olarak değişken kariyer yaklaşımı, kariyerin örgütler tarafından belirlenmesinden ziyade birey tarafından tanımlandığı; subjektif başarıyı merkeze alan ve kariyer öz-yönetimini temel alan bir anlayışı ifade etmektedir (DiRenzo, 2010; Hall, 1976; 2004). Bu perspektifte çalışanlar, kariyerlerinin mimarı ve sorumlusu olarak görülmekte; kimliklerini ve değerlerini temel alarak hedeflerini belirlemekte, değişen çevresel koşullara uyum sağlayarak kariyer yollarını şekillendirmekte ve subjektif kariyer başarısına ulaşmayı amaçlamaktadırlar (Enache vd., 2011; Hall & Moss, 1998).

Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Sınırsız kariyer yaklaşımı, küreselleşme, ekonomik dönüşümler ve yeni örgütsel yapılanmalar sonucunda, tek bir örgüt içinde hiyerarşik ilerlemeye dayalı geleneksel kariyer modelinin önemini yitirmesiyle ortaya çıkan, örgütsel sınırları aşan esnek bir kariyer anlayışını ifade etmektedir (Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 1996b). Bu yaklaşımda kariyer, tek bir örgütle sınırlı olmayan; birden fazla örgüt, rol ve bağlam arasında şekillenen, bireyin hareketliliğine dayalı dinamik bir süreç olarak ele alınmaktadır (DeFillippi & Arthur, 1994). Sınırsız kariyer yaklaşımı, geleneksel istihdam ilişkilerine meydan okuyarak kariyerin örgütsel sınırların ötesinde de sürdürülebileceğini vurgulamakta; bireylerin kariyer yönelimlerini örgütsel yapılar kadar kendi tercihleri ve fırsat algıları doğrultusunda şekillendirdiklerini ileri sürmektedir (Gubler vd., 2014a; Inkson, 2006).

Sınırsız kariyer yaklaşımının yükselişinde; küresel ekonomik dönüşümler, sosyo-kültürel değerlerdeki değişim, yeni örgütsel stratejiler, yetenek yönetimi anlayışındaki farklılaşmalar ve istihdam biçimlerinin esnekleşmesi belirleyici olmuştur (Arthur & Rousseau, 1996). Bununla birlikte, çalışanların artan kariyer özerkliği ve kendi kariyerlerine yön verme isteği de bu süreci hızlandıran önemli faktörler arasında yer almaktadır (Arthur vd., 1999; Hall, 1996b; Miles & Snow, 1996). Bu bağlamda sınırsız kariyer yaklaşımı, büyük ve istikrarlı örgütlerde yaşam boyu istihdam ve dikey ilerlemeye dayalı geleneksel kariyer anlayışından

uzaklaşmayı; örgütler ile bireyler arasındaki ilişkinin daha kısa vadeli, performans ve istihdam edilebilirlik temelli işlemsel sözleşmelere dayanmasını ifade etmektedir (DiRenzo, 2010; Hall & Moss, 1998; Mirvis & Hall, 1994).

Sınırsız kariyer yaklaşımı, geleneksel kariyer anlayışıyla karşılaştırıldığında; istihdam ilişkilerinde iş güvencesi yerine performans ve esnekliği, örgütsel bağlılık yerine çoklu örgütlerde edinilen deneyimi, örgüte özgü uzmanlık yerine taşınabilir yetkinlikleri ön plana çıkarmaktadır (Arthur, 1994; Inkson & Arthur, 2001). Kariyer başarısı ise ücret, terfi ve statü gibi dışsal ölçütlerden ziyade, bireyin işine atfettiği anlam ve kariyerinin yaşam hedefleriyle uyumu temelinde değerlendirilmektedir (Eby vd., 2003; Hall & Mirvis, 1995; Sullivan, 1999). Bu çerçevede sınırsız kariyer yüksek düzeyde hareketlilik, doğrusal olmayan kariyer yolları, formal ve informal öğrenme deneyimlerine dayalı gelişim süreçleri ile bireyin kariyerini anlamlandırmasına dayanan bir yaklaşım olarak ele alınmaktadır (Greenhaus vd., 2008).

Sınırsız kariyer yaklaşımı, bireylerin başarılı kariyer geçişleri gerçekleştirebilmeleri için üç temel kariyer yeterliliğine sahip olmalarını gerekli görmektedir: kimlik (knowing-why), pazarlanabilirlik (knowing-how) ve bilgi/ağ ilişkileri (knowing-whom) (Arthur & Rousseau, 1996; DeFillippi & Arthur, 1994). Kimlik yeterliliği, bireyin kendisini tanıması, değerlerini ve motivasyonlarını anlamlandırması ve olası kariyer seçeneklerini keşfetmesiyle ilişkilidir. Pazarlanabilirlik, farklı istihdam bağlamlarında kullanılabilen bilgi, beceri ve yetkinliklerin geliştirilmesini ifade ederken; ilişki ve ağ yeterliliği, bireyin örgüt içi ve örgüt dışı bağlantılar yoluyla bilgiye, rehberliğe ve kariyer fırsatlarına erişimini sağlayan sosyal sermayeyi kapsamaktadır (Arthur vd., 1999; Eby vd., 2003). Bu yeterlilikler, sınırsız kariyer yaklaşımında kariyer hareketliliğinin hem fiziksel hem de psikolojik boyutlarını içeren bütüncül bir yapı içerisinde ele alınmaktadır. Bu bağlamda sınırsız kariyer, sınırsız düşünme ve örgütsel hareketlilik tercihi olmak üzere iki temel boyut üzerinden kavramsallaştırılmaktadır (Briscoe vd., 2006; Sullivan & Arthur, 2006).

Sınırsız düşünme, bireyin örgütler arası ilişkiler kurma, yeni fırsatları değerlendirme ve kariyerini farklı bağlamlarda sürdürebilme kapasitesine ilişkin öznel inancını yansıtan psikolojik

hareketlilik boyutunu ifade etmektedir (Direnzo & Greenhaus, 2011; Sullivan & Arthur, 2006). Bu yönetime sahip bireyler, örgüt sınırlarını aşan ağlar geliştirmeye ve kariyerlerini tek bir örgüte bağımlı kalmaksızın yönetmeye eğilimlidir. Bu durum genellikle proaktif kişilik özellikleri, yüksek algılanan istihdam edilebilirlik ve görece düşük örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkilendirilmektedir (Briscoe vd., 2006; Çakmak, 2011; Mirvis & Hall, 1994). Bununla birlikte sınırsız düşünme, her zaman fiilî bir örgüt ya da iş değişimiyle sonuçlanmak zorunda değildir; bireyler aynı örgüt içinde kalsalar dahi, dış çevreyle kurdukları ilişkiler yoluyla kariyer sermayelerini geliştirebilmektedirler (Currie vd., 2006).

Örgütsel hareketlilik tercihi ise bireyin kariyeri boyunca iş, görev, örgüt, meslek ya da ülke değiştirme isteğini ifade eden fiziksel hareketlilik boyutunu temsil etmektedir (Joao, 2010; Kondratuk vd., 2004). Bu hareketlilik, örgüt içi geçişleri kapsayabileceği gibi örgütler arası yönelimleri de içermektedir. Sınırsız kariyer perspektifinde örgütler arası hareketlilik, çoğunlukla daha iyi ücret, statü, terfi olanakları veya daha elverişli sözleşme koşulları arayışıyla ilişkilendirilmektedir (Segers vd., 2008; Valcour & Tolbert, 2003). Bu bağlamda iş güvencesi, bireyin dış iş piyasasında sahip olduğu fırsatlar ve bu fırsatları değerlendirme kapasitesi üzerinden yeniden tanımlanmaktadır (Enache vd., 2011; Lam & Dreher, 2004; Ng vd., 2005).

Örgütler arası hareketlilik dikey, yatay ya da aşağı yönlü bir şekilde gerçekleşebilmekte; ancak her durumda birey, kariyerini tek bir örgütün sunduğu hiyerarşik yapılarla sınırlamak yerine daha geniş bir işgücü piyasası perspektifinden şekillendirmektedir (Kondratuk vd., 2004). Bununla birlikte hareketlilik tercihi; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve önceki kariyer deneyimleri gibi bireysel faktörlerden de etkilenmektedir. Bazı bireyler aile sorumlulukları ya da eşlerinin kariyer tercihleri doğrultusunda örgüt değiştirmeyi tercih ederken, bazıları aile yaşamını olumsuz etkileyecek kariyer fırsatlarını bilinçli bir şekilde reddedebilmektedir (Forret vd., 2010; Segers vd., 2008; Valcour & Tolbert, 2003).

Sonuç olarak sınırsız kariyer yaklaşımı, kariyerin örgütsel sınırlarla tanımlanmasından ziyade bireyin hareketliliği, esnekliği ve istihdam edilebilirliği temelinde şekillendiğini

vurgulayan bir anlayışı temsil etmektedir (Arthur & Rousseau, 1996; Inkson, 2006; Sullivan & Arthur, 2006). Bu perspektifte bireyler, kariyerlerini tek bir örgütle sınırlamak yerine farklı örgütler, roller ve çalışma bağlamları arasında yönetmekte; kariyer başarılarını örgütsel statüden ziyade kendi değerleri, hedefleri ve yaşam tercihleri doğrultusunda tanımlamaktadırlar (Briscoe & Hall, 2006; Hall, 1996b).

Değişken ve Sınırsız Kariyer Yaklaşımları Arasındaki İlişki

Alanyazında kariyer yaklaşımlarına ilişkin araştırmalar, değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımlarının bazı yönlerden benzerlik gösterdiğini, ancak aynı zamanda önemli farklılıklar içerdiğini ortaya koymaktadır. Birçok araştırmacı, her iki yaklaşımın da kariyerin bireysel sorumluluk temelinde ele alınması, öz-yönetim vurgusu ve psikolojik hareketlilik kavramları etrafında benzerlik gösterdiğini; ancak kariyerin yönelim noktası ve hareketliliğin niteliği açısından ayrıştığını belirtmektedir (örn. Briscoe & Finkelstein, 2009; Briscoe & Hall, 2006; Briscoe vd., 2006; Gubler vd., 2014b; Inkson, 2006).

Bu benzerliğin temelinde, kariyer yönetiminin örgütsel yapılardan ziyade bireyin aktif rolüne dayandırılması yer almaktadır. Sınırsız kariyer yaklaşımı, bireyin kariyerini örgütsel sınırların ötesinde yapılandırabilme kapasitesine odaklanırken; değişken kariyer yaklaşımı, bireyin kariyerini kendi değerleri, kimliği ve yaşam öncelikleri doğrultusunda yönlendirmesini esas almaktadır (Briscoe & Hall, 2006; Segers vd., 2008). Bu bağlamda her iki yaklaşım da bireyin kariyerine ilişkin karar alma süreçlerinde aktif rol üstlenmesini, öz-yönetim kapasitesini ve psikolojik hareketliliğini merkeze almaktadır. Nitekim ampirik bulgular, proaktif kişilik özellikleri, öğrenmeye açıklık ve öz-yönetim becerilerinin hem değişken hem de sınırsız kariyer yönelimleriyle istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü ilişkiler sergilediğini ortaya koymaktadır (örn. Greenhaus vd., 2008; Hall, 2004; Wiernik & Kostal, 2019).

Bununla birlikte, değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımları özellikle fiziksel hareketlilik düzeyi ve kariyerin yönelim noktası bakımından birbirinden ayrılmaktadır. Değişken kariyer yönelimi, bireyin değerleriyle uyumlu bir çalışma bağlamında kalmayı tercih edebileceğini ve içsel başarıyı kariyerin temel ölçütü olarak değerlendirebileceğini varsayarken; sınırsız kariyer

yaklaşımı, örgütler arası hareketliliği ve dış iş piyasasındaki fırsatlara erişimi kariyer gelişiminin merkezi unsurları arasında konumlandırmaktadır (Briscoe & Finkelstein, 2009; Briscoe & Hall, 2006). Bu çerçevede değişken kariyer daha çok bireyin içsel değerleri, kimlik inşası ve anlam arayışıyla ilişkilendirilirken; sınırsız kariyer, istihdam edilebilirlik, ağ ilişkileri ve işgücü piyasasındaki hareketlilik üzerinden tanımlanmaktadır (Briscoe vd., 2006; Hall, 2012; Seibert vd., 2001). Ancak bu ayrışma, iki yaklaşımın birbirini dışladığı anlamına gelmemekte; aksine bireylerin değişen çalışma koşullarına uyum sağlama süreçlerinde farklı ama tamamlayıcı işlevler üstlendiklerini göstermektedir. Nitekim Lips-Wiersma ve McMorland (2006), değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımlarının, bireylerin kariyerlerini anlamlandırma ve yönetme süreçlerinde birbirini destekleyen yönere sahip olduğunu bu nedenle iki yaklaşımın birbirinin alternatifi değil, tamamlayıcı boyutları temsil ettiğini belirtmiştir.

Değişken ve Sınırsız Kariyer Yaklaşımlarına Eleştiriler

Değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımlarına yönelik eleştiriler, temelde iki noktada yoğunlaşmaktadır: kariyer gelişiminde bireysel sorumluluğa yapılan aşırı vurgu ve kariyerin bağlamsal koşullarının görece ihmal edilmesi. Eleştirilerden ilki, bu yaklaşımların kariyer gelişiminin sorumluluğunu büyük ölçüde bireye yükleyerek örgütsel yapıların, kurumsal destek mekanizmalarının ve istihdam ilişkilerinin rolünü ikincil plana ittiği yönündedir (Arnold & Cohen, 2008; Greenhaus vd., 2008; Inkson vd., 2012). Neoliberal söylemle örtüştüğü ifade edilen bu yaklaşımın; iş güvencesinin zayıflaması, örgütlerin çalışan gelişimine yönelik sorumluluklarının azalması ve uzun vadeli istihdam ilişkilerinin sunduğu koruyucu unsurların aşınması gibi olumsuz sonuçlar doğurabileceği ileri sürülmüştür (örn. Roper vd., 2010; Van Buren, 2003). Ayrıca, değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımlarının toplumsal eşitsizlikleri yeniden üretebileceği yönünde eleştiriler de bulunmaktadır. Bu yaklaşımların, yüksek eğitim düzeyine, güçlü sosyal ağlara ve yüksek beşerî sermayeye sahip bireyler için daha erişilebilir olduğu; buna karşılık düşük beceri düzeyine sahip çalışanlar, kadınlar ve dezavantajlı gruplar açısından iş güvencesizliği, dışlanma ve kırılabilirlik risklerini artırabileceği belirtilmektedir (Currie vd., 2006; Pringle & Mallon, 2003).

İkinci eleştiri ise kariyerin bağlamsal ve ilişkisel boyutunun yeterince dikkate alınmamasına yöneliktir. İşgücü piyasasının yapısı, sektör dinamikleri, mesleki konumlar, cinsiyet rolleri, devlet politikaları ve örgütsel kaynaklar gibi bağlamsal unsurların, bireylerin fiziksel ve psikolojik hareketliliklerini önemli ölçüde sınırlandırabildiği vurgulanmaktadır (Rodrigues vd., 2015b). Buna karşın, yeni kariyer yaklaşımlarının çoğu zaman bu yapısal kısıtları arka plana ittiği ve bireysel özerkliği olduğundan daha fazla ön plana çıkardığı belirtilmektedir (Dany vd., 2003; Pringle & Mallon, 2003).

Özellikle sınırsız kariyer kavramına yöneltilen eleştiriler, kavramsal belirsizlik ve sınırlı ampirik dayanaklar etrafında yoğunlaşmaktadır. Bazı araştırmacılar, "sınırsız" kavramının hangi sınırların ortadan kalktığını yeterince açık bir şekilde tanımlamadığını; oysa her örgütsel sistemin belirli sınırlar üzerine kurulu olduğunu ve bu nedenle kavramın yanıltıcı olabileceğini ileri sürmektedir (örn. Feldman & Ng, 2007; Inkson vd., 2012; Sullivan, 1999). Bu eleştirilere göre, kariyerlerin tamamen sınırların ötesine geçtiğini varsaymak, mesleki yapı, coğrafya, hiyerarşik konum ve sosyal sınıf gibi diğer belirleyici sınırların etkisini görünmez kılma riski taşımaktadır. Nitekim bazı araştırmalar, kariyerlerin sınırların ortadan kalkmasından ziyade, farklı türde sınırların aşılması ve yeniden yapılandırılması yoluyla şekillendiğini ortaya koymaktadır (örn. Inkson, 2006; Jacoby, 1999). Buna ek olarak, sınırsız kariyer yaklaşımına ilişkin ampirik bulguların görece sınırlı olduğu ve birçok varsayımın güçlü kuramsal temellere dayanmaktan ziyade normatif veya sezgisel çıkarımlar üzerinden geliştirildiği yönünde eleştiriler bulunmaktadır (örn. Inkson vd., 2012; Pringle & Mallon, 2003; Rodrigues & Guest, 2010). Özellikle örgütler arası hareketliliğin yaygınlığına ilişkin bulguların, alanyazında sıklıkla idealize edildiği; ancak pratikte bu düzeyde bir hareketliliğin her çalışan için geçerli olmadığı vurgulanmıştır (örn. Grey, 1994; Rodrigues & Guest, 2010). Ayrıca alanyazın fiziksel hareketliliğin beraberinde getirdiği belirsizlik, iş güvencesi kaygısı, sosyal bağların zayıflaması ve yeni örgütsel ortamlara uyum maliyetleri gibi unsurlar, sınırsız kariyer yöneliminin her birey için avantajlı bir seçenek olmadığını ortaya koymuştur (örn. Baruch & Vardi, 2016; Çolakoğlu, 2011; Greenhaus vd., 2008; Gubler vd., 2014b).

Son olarak, alanyazın yeni kariyer yaklaşımlarının geleneksel kariyer modelini bütünüyle ortadan kaldırmadığını; aksine birçok örgütte hiyerarşik ilerleme, örgütsel kariyer desteği ve iş güvencesi gibi geleneksel unsurların önemini halen koruduğunu ortaya koymaktadır (örn. McDonald vd., 2005; Sturges vd., 2002). Bulgular, bireylerin bir yandan sınırları aşan ve öz-yönelimli kariyer davranışları sergilerken, diğer yandan dikey hareketlilik ve örgütsel destek içeren geleneksel kariyer kalıplarını da sürdürdüklerini göstermektedir (örn. Granrose & Baccili, 2006; McDonald vd., 2005). Bu durum, yeni ve geleneksel kariyer anlayışlarının pratikte birbirini dışlamaktan ziyade iç içe geçtiğine işaret etmektedir. Bu bağlamda pek çok araştırmacı, geleneksel kariyerin çalışma yaşamında hâlen önemli bir işlev gördüğünü; çalışanların kariyer gelişiminde danışmanlık, beceri geliştirme olanakları ve kurumsal destek mekanizmalarına ihtiyaç duymaya devam ettiklerini vurgulamaktadır (örn. Baruch, 2006; Clarke, 2013; Jacoby, 1999; Sturges vd., 2002). Dolayısıyla kariyer olgusunun ve çalışan kariyer gelişiminin, yeni kariyer dinamikleri ile geleneksel kariyer yaklaşımının birlikte ele alındığı bütüncül bir çerçevede değerlendirilmesi gerektiği ifade edilebilir.

Öğretmenlik Mesleği ve Yeni Kariyer Yaklaşımları

Öğretmenlik mesleği uzun yıllar boyunca sınırlı yükselme olanaklarına sahip, belirgin örgütsel sınırlarla tanımlanan, büyük ölçüde geleneksel kariyer anlayışı çerçevesinde yapılandırılmış bir meslek alanı olarak değerlendirilmiştir (Hamilton, 2017; Kelchtermans, 2017). Bu bağlamda öğretmenlerin kariyer gelişimi, çoğunlukla okul içi yönetim kademelerine yükselme üzerinden tanımlanmış; mesleki ilerleme, örgüt tarafından sunulan resmi roller ve statüler aracılığıyla şekillendirilmiştir (McCorvey, 2023). Bu yapı, öğretmen kariyerinin uzun süre geleneksel kariyer anlayışı çerçevesinde ele alınmasına yol açmış ve bireysel yönelimleri merkeze alan yeni kariyer yaklaşımlarının öğretmenlik alanında görece geç görünürlük kazanmasına neden olmuştur (Akçay, 2005).

Bununla birlikte, çalışma yaşamındaki yapısal dönüşümler, istihdam ilişkilerinin esnekleşmesi ve bireysel kariyer beklentilerinin çeşitlenmesiyle sınırsız ve değişken kariyer yaklaşımları öğretmenlik mesleğinde daha görünür hâle gelmiştir (Hamilton, 2017; Ingersoll &

Strong, 2011). Bu yaklaşımlar, öğretmenlerin kariyer gelişimini örgütsel sınırlarla tanımlanan bir yapıdan ziyade bireysel değerler, ilgi alanları ve yetkinlikler doğrultusunda şekillenen dinamik bir süreç olarak ele almıştır. Bu çerçevede öğretmenlerin kariyer gelişimi, yalnızca örgütün sunduğu yapısal olanaklarla sınırlı bir süreç olarak ele alınmamakta; bireyin öz-yönelim kapasitesi, mesleğine attığı anlam ve kariyerine ilişkin öznel değerlendirmeleri belirleyici bir önem kazanmaktadır (Michael vd., 2015).

Alanyazındaki bulgular, öğretmenlerin giderek artan bir şekilde kendi kariyerlerini yönetme eğilimi gösterdiklerini ve değişken kariyer anlayışının öngördüğü öz-yönelimli tutumları benimsediklerini ortaya koymaktadır (örn. Baruch & Lavi-Steiner, 2015; Ingarianti vd., 2023; Kale & Özer, 2012). Değişken kariyer yönelimine sahip öğretmenler, mesleki gelişimlerini yalnızca örgütsel normlarla sınırlamamakta; bireysel değerleriyle uyumlu, esnek ve anlam temelli kariyer yollarını tercih etmektedirler (Ingarianti vd., 2023). Bu yönüyle değişken kariyer, öğretmenlerin öznel kariyer başarısını merkeze alan ve kariyer gelişimini bireysel sorumluluk temelinde ele alan bir perspektif sunmaktadır (Baruch & Lavi-Steiner, 2015). Benzer şekilde sınırsız kariyer yaklaşımı, öğretmenlerin kariyerlerini tek bir kurumla sınırlı görmeden, farklı kurumsal bağlamlarda deneyim kazanmalarına ve çoklu roller üstlenmelerine olanak tanımaktadır (Ingarianti vd., 2023).

Sonuç olarak, öğretmenlik mesleği, tarihsel olarak örgüt merkezli ve geleneksel kariyer anlayışı çerçevesinde tanımlanmış olmakla birlikte, çalışma yaşamında yaşanan yapısal dönüşümler ve bireysel kariyer beklentilerindeki çeşitlenme ile birlikte yeni kariyer yaklaşımlarının etkisine giderek daha açık hâle gelmiştir. Bu bağlamda değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımları, öğretmenlerin kariyer gelişimini bireysel sorumluluk ve hareketlilik ekseninde yeniden tanımlayarak öğretmenlik mesleğine daha dinamik ve çok boyutlu bir kariyer perspektifi kazandırmaktadır. Dolayısıyla öğretmen kariyerinin çağdaş çalışma yaşamı bağlamında anlaşılabilmesi için, geleneksel kariyer anlayışının yanı sıra yeni kariyer yaklaşımlarının da birlikte değerlendirilmesi, kuramsal ve uygulamalı açıdan daha kapsayıcı bir çerçeve sunmaktadır.

Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, örgütsel davranış alanyazınında birey-örgüt ilişkisini açıklamada merkezi bir yere sahip olan ve uzun süredir kuramsal ve ampirik olarak incelenen çok boyutlu bir kavramdır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüyle kurduğu psikolojik ilişkinin niteliğini yansıtmakta; yalnızca örgütte kalma davranışını değil, aynı zamanda örgütle özdeşleşme düzeyini, örgütsel amaç ve değerlere yönelik benimsemeyi ve örgüte katkı sağlama isteğini de kapsamaktadır (Becker, 1960; Meyer & Allen, 1991; Mowday vd., 1979). Bu yönüyle örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi ve örgütsel üyeliğini sürdürme yönündeki isteğinin gücü olarak değerlendirilmektedir (Steers, 1977).

Örgütsel bağlılığa ilişkin ilk kuramsal yaklaşımlar, kavramı ağırlıklı olarak örgütte kalma davranışı ve örgütsel katılım üzerinden açıklamıştır. Becker (1960), “yan bahis kuramı” çerçevesinde, çalışanların örgüte yaptıkları maddi ve manevi yatırımların (örn. kıdem, sosyal ilişkiler ve kazanılmış haklar) zamanla artmasının, örgütten ayrılmanın algılanan maliyetlerini yükselttiğini ve bu durumun bireyleri örgütte kalmaya yönelttiğini ileri sürmüştür. Sheldon (1971) ise örgütsel bağlılığı bireyin örgütle kurduğu özdeşleşme ve katılım düzeyi bağlamında ele alarak, yabancılaştırıcı, hesaplayıcı ve ahlaki katılım biçimlerinin farklı bağlılık türlerine karşılık geldiğini belirtmiştir. Benzer şekilde Kantor (1968) örgütsel ödüller, sosyal ilişkiler, rol beklentileri ve otorite-itaat ilişkilerinin etkileşiminin örgütsel bağlılığın oluşumunda belirleyici olduğunu vurgulamış; böylece bağlılığın yalnızca bireysel tercihlere değil, aynı zamanda örgütsel bağlamın sunduğu yapısal koşullara da dayandığını ortaya koymuştur.

Daha sonraki araştırmalar, örgütsel bağlılığı çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik ilişkinin niteliği üzerinden açıklamaya yönelmiştir. Bu bağlamda Mowday vd. (1979), örgütsel bağlılığı bireyin örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, bu amaçlara ulaşmak için çaba göstermeye istekli olması ve örgüt üyeliğini sürdürme yönündeki arzusu olarak tanımlamış; bu tanım sonraki birçok araştırmaya kuramsal temel oluşturmuştur. Benzer şekilde O’Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları çerçevesinde ele alarak, bağlılığın yalnızca dışsal ödüllere dayalı bir tutum olmadığını, aynı zamanda bireyin

örgütte kurduğu psikolojik ve değer temelli ilişkinin derinliğini yansıttığını vurgulamıştır. Mathieu ve Zajac (1990) ise örgütsel bağlılığı tutumsal (özdeşleşme ve katkı isteği) ve hesaplayıcı (maliyet–fayda değerlendirmesi) boyutlarıyla ele alarak, bağlılığın hem duygusal hem de bilişsel bileşenler içerdiğini ortaya koymuştur.

Örgütsel bağlılık alanyazınında en yaygın kabul gören kuramsal çerçeve, Allen ve Meyer'in (1990) üç bileşenli bağlılık modelidir. Bu modele göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgütte kurduğu ilişkiyi ve örgütte kalma ya da ayrılma yönündeki kararlarını etkileyen psikolojik bir durum olarak tanımlanmakta; duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel boyutta ele alınmaktadır (Allen & Meyer, 1990; Meyer vd., 1993). Duygusal bağlılık, bireyin örgütte kalmayı istemesine; normatif bağlılık, örgüte karşı hissedilen ahlaki yükümlülük duygusuna; devam bağlılığı ise örgütten ayrılmanın doğuracağı maliyetlerin algılanmasına dayanmaktadır (Allen & Meyer, 1990; Meyer vd., 2002). Bu üç bağlılık türü birbiriyle ilişkili olmakla birlikte farklı psikolojik temellere dayanmakta ve farklı tutumsal ile davranışsal sonuçlara neden olmaktadır (Meyer vd., 1993). Bu nedenle örgütsel bağlılık araştırmalarında hangi bağlılık boyutunun ele alındığının açık bir şekilde belirtilmesi ve mümkün olduğunda tüm boyutların birlikte değerlendirilmesi önerilmektedir (Meyer vd., 1993; Meyer vd., 1998). Bu araştırma kapsamında da öğretmenlerin değişken ve sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler incelenirken Allen ve Meyer'in (1996) üç boyutlu modeli temel alınmıştır.

Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Allen ve Meyer'in (1990) üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli, örgütsel bağlılığı çalışanın örgütüyle kurduğu ilişkiyi ve örgütte kalma isteğini belirleyen psikolojik bir durum olarak tanımlamakta; bu durumun duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç temel boyuttan oluştuğunu ileri sürmektedir. Bu üç boyut, çalışanın tutum ve algılarına dayanır; her biri farklı bir içsel gücü (istek, ihtiyaç, yükümlülük) yansıtır ve her çalışan bu boyutları farklı derecelerde deneyimleyebilir (Meyer & Allen, 1997). Modelde yer alan bu boyutlar, çalışanın örgüte yönelik tutum ve algılarına dayalı olup, her biri örgütte kalma davranışını farklı bir içsel motivasyon

kaynağı üzerinden açıklamaktadır. Buna göre bireyler örgütte kalmayı isteyebilir (duygusal bağlılık), buna ihtiyaç duyabilir (devam bağlılığı) ya da bunu ahlaki bir sorumluluk olarak algılayabilirler (normatif bağlılık). Her çalışan bu bağlılık boyutlarını farklı düzeylerde deneyimleyebilmekte ve bu boyutların göreceli ağırlıkları bireyler arasında değişebilmektedir (Meyer & Allen, 1997). Model, örgütsel bağlılığı çalışanın belirli bir hedefe ya da bu hedefe yönelik eylem yoluna bağlanmasını sağlayan içsel bir güç olarak ele almakta; bu gücün örgütsel özellikler, iş deneyimleri ve bireysel faktörler gibi çeşitli öncüllerden etkilendiğini ve örgütte kalma ya da ayrılma kararlarını önemli ölçüde yönlendirdiğini ortaya koymaktadır (Meyer & Allen, 1991; Meyer vd., 2002).

Duygusal bağlılık, çalışanın örgütte kalmayı istemesi temelinde şekillenen ve örgüte yönelik duygusal yakınlık, özdeşleşme, aidiyet duygusu ile örgüt üyesi olmaktan duyulan gururu içeren bir bağlılık türüdür (Allen & Meyer, 1990; Mowday vd., 1979; Singh & Gupta, 2015). Duygusal bağlılığı yüksek bireyler, örgütlerini çalışmak için uygun ve destekleyici bir ortam olarak algılamakta; örgütsel amaç ve değerlerle güçlü bir özdeşleşme geliştirmekte ve gönüllü çaba göstermeye daha yatkın olmaktadır. Bu nedenle söz konusu bireylerin örgütte kalma niyetlerinin de görece daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Korsakiene, 2018). Alanyazın, adil ve destekleyici yönetim anlayışı, açık iletişim, rol ve hedef netliği ile mesleki gelişim ve kariyer olanaklarının duygusal bağlılığın temel belirleyicileri arasında yer aldığını göstermektedir. (örn. Konovsky & Cropanzano, 1991; Luchak & Gellatly, 2007; Meyer & Allen, 1997).

Devam bağlılığı, çalışanın örgütte kalma ya da ayrılma kararını, örgütten ayrılması durumunda karşılaşacağı ekonomik, sosyal ve kariyerle ilişkili maliyetleri dikkate alarak verdiği bağlılık türü olarak tanımlanmaktadır (Meyer & Allen, 1991). Bu bağlamda çalışan emeklilik hakları, kıdem, ücret, yan haklar, örgüte özgü bilgi ve beceriler ile sosyal ilişkiler gibi zaman içinde biriktirdiği yatırımları kaybetme riskini göze alamadığı için örgütte kalma eğilimi göstermektedir. Ayrılmanın algılanan maliyeti arttıkça devam bağlılığının da güçlendiği ifade edilmektedir (Becker, 1960). Devam bağlılığı, çoğu zaman örgüte yönelik duygusal bir

özdeşleşmeden ziyade, alternatif istihdam olanaklarının sınırlı algılanması ve mevcut kazanımların kaybedilmesi riskine ilişkin değerlendirmelere dayanmaktadır. Bu nedenle alanyazında sıklıkla “ihtiyaca dayalı bağlılık” olarak da adlandırılmakta; bireyin örgütte kalmasını sağlayabilmekle birlikte, her zaman yüksek performans, gönüllü çaba ya da olumlu iş tutumlarıyla birlikte görülmeyebileceği belirtilmiştir (Meyer & Allen, 1997).

Normatif bağlılık, çalışanın örgütte kalmayı “doğru” ve “gerekli” gördüğü için sürdürdüğü, ahlaki yükümlülük temelli bir bağlılık türü olarak tanımlanmaktadır (Meyer & Allen, 1991). Bu bağlılık boyutunda çalışan, örgüte karşı duyduğu sadakat, sorumluluk ve minnettarlık duyguları doğrultusunda örgüt üyeliğini devam ettirmekte; örgütün kendisine sunduğu eğitim, gelişim olanakları ve destekleri karşılıksız bırakmama eğilimi göstermektedir. Normatif bağlılık, karşılıklılık normu ile bireyin içselleştirdiği sosyal ve kültürel değerler temelinde şekillenmekte; bu bağlamda aile yapısı, kültürel değerler, örgütün çalışanlara yaptığı yatırımlar ile algılanan örgütsel destek ve adalet algısı gibi unsurlar bu bağlılık türünün oluşumunda belirleyici rol oynamaktadır (Singh & Gupta, 2015; Wiener, 1982). Normatif bağlılık, duygusal ve devam bağlılığıyla bazı ortak öncül ve sonuçlara sahip olmakla birlikte, özellikle “ahlaki sorumluluk” ve “zorunluluk” temelli olması bakımından diğer bağlılık türlerinden ayrılmaktadır (Meyer vd., 2002). Her ne kadar ampirik araştırmalarda görece daha sınırlı bir şekilde ele alınmış olsa da, normatif bağlılık örgütsel bağlılığın çok boyutlu yapısının anlaşılmasına önemli katkılar sunmaktadır (Meyer & Allen, 1997).

Örgütsel Bağlılığın Öncülleri

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle kurduğu psikolojik ilişkinin niteliğini yansıtan çok boyutlu bir yapı olup, çeşitli bireysel ve örgütsel bağlamdan kaynaklanan çok sayıda öncül tarafından şekillenmektedir. Bu öncüllerin kuramsal temeli büyük ölçüde Blau'nun (1964) sosyal değişim teorisine dayanmaktadır. Sosyal değişim kuramına göre bireyler, örgütleriyle kurdukları ilişkilerde karşılıklılık ilkesine göre hareket etmekte; algıladıkları destek, adalet ve fayda düzeyine bağlı olarak örgüte yönelik tutum ve davranışlarını şekillendirmektedir (Blau, 1964; Markovits vd., 2014; Wiener, 1982). Bu perspektif, birey-örgüt ilişkisinin yalnızca

ekonomik bir alışverişten ibaret olmadığını, aynı zamanda psikolojik ve sosyal boyutlar içeren dinamik bir süreç olduğunu vurgulamaktadır. Bu çerçevede çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri; yaş, cinsiyet ve kıdem gibi bireysel özelliklerin yanı sıra, algılanan örgütsel destek, kariyer gelişim olanakları, rol beklentileri ve örgütsel uygulamalar gibi bağlamsal faktörlerin etkileşimi sonucunda şekillenmektedir (Cole, 2016; Markovits vd., 2014).

Alanyazında örgütsel bağlılığın en önemli öncüllerinden biri olarak örgütsel faktörler öne çıkmaktadır. Mowday vd. (1982), bu faktörleri örgütün yapısal özellikleri, işin niteliği ve bireyin iş deneyimleri olmak üzere üç ana başlık altında ele almıştır. Rol belirsizliği, rol çatışması, iş yükü, sorumluluk düzeyi ve özerklik gibi unsurların, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiler yarattığı ortaya konulmuştur (Hrebiniak & Alutto, 1972; Senayah & Biney-Aidoo, 2024). Özellikle rol netliği ve yapılan işin anlamlı algılanması, çalışanların örgütle özdeşleşmesini güçlendiren ve bağlılığı artıran temel örgütsel koşullar arasında yer almaktadır (Swales, 2002).

Çalışma ortamının niteliği de örgütsel bağlılığın önemli belirleyicilerindedir. Karar alma süreçlerine katılım, adil yönetim anlayışı, etkili iletişim ve destekleyici bir örgüt kültürü, çalışanların örgütle özdeşleşmelerini güçlendirmektedir (Varona, 1996). Özellikle çalışanların karar süreçlerine dâhil edilmesi, örgütsel bağlılığı artıran temel mekanizmalardan biri olarak değerlendirilmektedir (Rhodes & Steers, 1981). Benzer şekilde algılanan örgütsel destek, çalışanlarda güven, aidiyet ve psikolojik güvenlik duygusunu pekiştirerek bağlılığı artırmaktadır (Eisenberger vd., 1986). Bunun yanı sıra eğitim, kariyer gelişimi, performans değerlendirme sistemleri ve yönetici desteği gibi insan kaynakları uygulamaları da çalışanların örgüte yönelik duygusal bağlarını güçlendiren önemli örgütsel uygulamalar arasında yer almaktadır (Meyer & Allen, 1997; Roehl & Swerdlow, 1999). Özellikle kariyer gelişimi ve öğrenme fırsatlarının sunulması, çalışanların örgütle uzun vadeli bir ilişki kurmalarını desteklemektedir (Pare & Tremblay, 2007).

Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan bir diğer önemli unsur içsel motivasyondur. İçsel olarak motive olan bireyler yaptıkları işi daha anlamlı algılamakta, örgütsel amaçlarla daha

güçlü bir şekilde özdeşleşmekte ve bu doğrultuda daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık sergilemektedir (Jung & Yoon, 2016). Bu bağlamda örgütsel bağlılık, aynı zamanda bireyin örgütsel kimlikle özdeşleşme düzeyiyle de yakından ilişkilidir. Örgütle özdeşleşen çalışanlar, örgütsel amaçları kendi kişisel amaçlarının bir uzantısı olarak görmekte ve örgütün başarısına katkı sağlama yönünde daha güçlü bir eğilim göstermektedir (Riketta, 2005). Bu süreç, özellikle örgütsel bağlılığın duygusal boyutunun güçlenmesinde merkezi bir rol oynamaktadır (Carmeli vd., 2006).

Alanyazın ayrıca iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Her ne kadar bu iki kavram arasındaki nedensel yön tartışmalı olsa da, iş tatmininin örgütsel bağlılığı desteklediğine ilişkin güçlü ampirik kanıtlar bulunmaktadır (örn. Meyer & Allen, 1991; Yang & Wang, 2013). Benzer şekilde örgütsel güven, etik iklim ve adalet algısı da örgütsel bağlılığın önemli öncülleri arasında yer almakta; bu değişkenler çalışanların örgüte yönelik olumlu tutumlar geliştirmelerini desteklemektedir (Fard & Fariba, 2015).

Diğer yandan bireysel farklılıklar da örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Kişilik özellikleri, bireyin örgütsel deneyimlerini nasıl algıladığını ve örgüte ne ölçüde bağlandığını etkilemektedir (Irshad & Naz, 2011). Özellikle dışadönüklük ve uyumluluk gibi kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıkla pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkili bulunduğu; buna karşılık nevrozluğun genellikle olumsuz yönde ilişkilendiği belirtilmektedir (Judge vd., 2002). Bunun yanı sıra yaş, kıdem, eğitim düzeyi ve cinsiyet gibi demografik değişkenlerin de örgütsel bağlılık üzerinde farklı düzeylerde etkili olduğu; ancak bu etkilerin bağlamsal koşullara göre değişkenlik gösterdiği vurgulanmaktadır (Meyer & Allen, 1997; Swailes, 2002).

Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık, örgütsel etkililiğin temel belirleyicilerinden biri olarak kabul edilen çok boyutlu bir kavramdır (Mercurio, 2015). 1970'li yıllardan itibaren örgütsel davranış alanyazınında yoğun bir şekilde ele alınan bu kavram, özellikle çalışanların örgütte kalma eğilimleri, performans düzeyleri ve örgütsel çıktılar üzerindeki belirleyici rolü nedeniyle

araştırmacıların ilgi odağında yer almıştır (örn. Meyer & Allen, 1997; Steers, 1977). Küresel rekabetin artışı ve çalışma ilişkilerinin giderek esneklik kazandığı örgütsel bağlamda, nitelikli insan kaynağının elde tutulması ve sürdürülebilir performansın sağlanması örgütler açısından kritik bir öncelik hâline gelmiş; bu durum örgütsel bağlılığı stratejik bir yönetim değişkeni konumuna taşımıştır (Azeez vd., 2016).

Bu bağlamda örgütsel bağlılık, yalnızca bireyin örgütte kalma isteğini değil, aynı zamanda örgütsel davranışların niteliğini belirleyen temel bir psikolojik mekanizma olarak değerlendirilmektedir (Steers, 1977). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle kurduğu psikolojik bağın gücünü yansıtarak tutum ve davranışlarını doğrudan şekillendirmektedir (Meyer & Allen, 1997). Bağlılık düzeyi yüksek çalışanlar, örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmekte, örgüt yararına gönüllü çaba göstermekte ve örgütsel üyeliklerini sürdürme yönünde güçlü bir eğilim sergilemektedir (Morrow, 2011). Bu doğrultuda örgütsel bağlılık; devamsızlık, işten ayrılma niyeti, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi kritik örgütsel çıktılarla yakından ilişkilendirilmektedir (Mathieu & Zajac, 1990; Michaels & Spector, 1982).

Alanyazında yapılan çok sayıda araştırma, örgütsel bağlılığın özellikle işten ayrılma niyetiyle güçlü ve negatif yönlü bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymaktadır (örn. Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1997). Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık sergileyen çalışanların örgütte kalma olasılıklarının artışı, buna karşılık işten ayrılma niyetlerinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde azaldığı bulgulanmıştır (Somers, 1995). Bu yönüyle örgütsel bağlılık, çalışan devrini azaltan ve örgütsel sürekliliği destekleyen temel unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Bağlılığın boyutsal yapısı dikkate alındığında, özellikle duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti ve devamsızlık üzerinde en güçlü belirleyici olduğu görülmektedir (Meyer & Allen, 1997). Duygusal bağlılık, bireyin örgütle kurduğu gönüllü ve içsel bağa, örgütle özdeşleşme düzeyine ve örgütün bir parçası olmaktan duyduğu isteğe dayanmaktadır. Bu yönüyle örgütsel sadakatin temelini oluşturmaktadır. Devam ve normatif bağlılığın da örgütte kalma davranışıyla ilişkili olduğu; ancak bu ilişkinin duygusal bağlılığa kıyasla daha zayıf seyrettiği belirtilmektedir (Meyer vd., 1993; Mohamed vd., 2006). Bu bulgular, çalışanların

örgütte kalma kararlarının büyük ölçüde zorunluluk ya da ahlaki yükümlülüklerden ziyade duygusal bağlanma ve gönüllü bağlılık temelinde şekillendiğine işaret etmektedir.

Örgütsel bağlılığın sonuçları yalnızca çalışanların örgütte kalma eğilimleriyle sınırlı olmayıp performans, motivasyon ve üretkenlik gibi birçok örgütsel çıktıyla da yakından ilişkilidir. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık sergileyen çalışanların görevlerine daha fazla enerji ve çaba harcadıkları, işlerini daha anlamlı algıladıkları ve genel performans düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Bateman & Strasser, 1984; Meyer & Allen, 1991). Bununla birlikte, alanyazında bağlılık-performans ilişkisine dair bulguların her zaman tutarlı olmadığı; özellikle devam bağlılığının performans üzerindeki etkisinin sınırlı ya da anlamsız olabildiği vurgulanmıştır (örn. Mathieu & Zajac, 1990; Mowday vd., 1982). Buna karşılık, duygusal bağlılığın performansla daha güçlü ve tutarlı bir şekilde ilişkili olduğu, bu nedenle örgütsel çıktılar açısından en işlevsel bağlılık türü olarak öne çıktığı ifade edilmiştir (örn. Baugh & Roberts, 1994; Meyer & Allen, 1997).

Örgütsel bağlılık aynı zamanda çalışan motivasyonunun önemli bir belirleyicisi olarak değerlendirilmektedir. Motivasyon kuramlarıyla birlikte ele alındığında, bağlılık bireyin işine ve örgütüne atfettiği anlamın bir yansıması olarak ortaya çıkmakta; bu durum içsel motivasyonu güçlendirerek daha yüksek performans ve iş doyumunu beraberinde getirmektedir (Ramlall, 2004; Stum, 2001). Ayrıca örgütsel bağlılık, belirsizlik ve değişim dönemlerinde kritik bir işleve sahip olup, çalışanların yeni koşullara uyum sağlayabilmeleri büyük ölçüde örgüte duydukları bağlılık düzeyiyle ilişkilidir (Cole, 2016). Yüksek bağlılığa sahip çalışanlar, değişim süreçlerine daha açık olmakta, örgütsel dönüşümleri destekleyici tutumlar sergilemekte ve belirsizlikle daha etkin bir şekilde başa çıkabilmektedir (Madsen vd., 2005). Bu yönüyle örgütsel bağlılık, yalnızca bireysel performansın değil, aynı zamanda örgütsel sürdürülebilirliğin ve uyum kapasitesinin de temel belirleyicilerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak, örgütsel bağlılık; çalışanların örgütle kurdukları psikolojik ilişkinin niteliğini yansıtan ve işten ayrılma niyeti, performans, motivasyon, örgütsel vatandaşlık davranışı ve değişime uyum gibi çok sayıda kritik örgütsel çıktıyı doğrudan etkileyen çok

boyutlu bir yapı olarak öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, örgütsel bağlılık yalnızca bireysel tutum ve davranışların bir sonucu değil, aynı zamanda örgütsel uygulamalar, çalışma ortamı ve yönetim anlayışıyla şekillenen dinamik bir süreçtir. Bu yönüyle örgütsel bağlılık, örgütlerin hem insan kaynağını elde tutma hem de belirsizlik ve dönüşüm koşullarında sürdürülebilirliklerini güvence altına alma çabalarında stratejik bir kavram olarak değerlendirilmektedir.

Öğretmen Örgütsel Bağlılığı

Öğretmenler, eğitim sisteminin niteliğini ve sürdürülebilirliğini belirleyen temel insan kaynağını oluşturmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin örgütlerine yönelik tutum ve davranışları, eğitim çıktılarının niteliği açısından kritik bir öneme sahiptir (Tadesse, 2019). Eğitim örgütlerinin etkililiği, büyük ölçüde öğretmenlerin mesleki rollerini ne ölçüde benimsedikleri, okullarıyla ne derece özdeşleştikleri ve örgütsel hedeflere katkı sunma yönündeki eğilimleriyle ilişkilidir (Firman & Tola, 2008; Mart, 2013). Bu bağlamda öğretmen örgütsel bağlılığı, öğretim kalitesini ve öğrenci başarısını etkileyen temel bir değişken olarak ele alınmaktadır (Yue vd., 2025).

Örgütsel bağlılığı yüksek öğretmenler, okulun vizyon ve amaçlarını içselleştirerek bu hedeflere ulaşmak için gönüllü çaba gösterme eğilimindedir. Buna karşılık bağlılığın düşük olduğu durumlarda öğretmenlerin örgütsel amaçlardan uzaklaştığı, bireysel çıkarların ön plana çıktığı ve kurumsal etkililiğin zayıfladığı görülmektedir (Adewusi, 2018). Bu yönüyle öğretmen örgütsel bağlılığı, okul etkililiğini artıran stratejik bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Xu & Pang, 2024). Nitekim alanyazın, öğretmenlerin örgütlerine duydukları bağlılığın eğitim reformlarına katılım ve yeniliklere uyum süreçlerini anlamlı bir şekilde etkilediği vurgulamaktadır (örn. Cohen & Caspary, 2010; Tadesse, 2019).

Öğretmen örgütsel bağlılığı; öğretmenlerin okulun değerlerini benimseme düzeyini, okul kimliğiyle özdeşleşmesini ve kurumsal amaçlara yönelik sorumluluk algılarını yansıtmaktadır (Cansoy vd., 2022). Öğretmenlerin öğrencilerin öğrenme süreçlerinde merkezi rolü dikkate alındığında, öğretmen örgütsel bağlılığı yalnızca örgütsel bir tutum olarak değil; öğretimsel etkililiği ve öğrenci çıktıları üzerinde doğrudan etkileri bulunan bir mekanizma olarak

ele alınmaktadır (Sheikh, 2017). Araştırmalar, yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip öğretmenlerin öğretim süreçlerinde daha etkili olduklarını, öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimini daha güçlü bir şekilde desteklediklerini göstermiştir (örn. Firman & Tola, 2008; Joolideh & Yeshodhara, 2009; Mart, 2013). Ayrıca bu öğretmenlerin örgütsel hedeflere katkı sunma konusunda daha istekli davrandıkları; buna karşılık bağlılığın düşük olduğu durumlarda öğretim kalitesinin zayıflayabildiği belirtilmiştir (Marks & Louis, 1997).

Öğretmen örgütsel bağlılığının belirleyicilerine ilişkin alanyazın incelendiğinde, demografik değişkenlerin etkisine yönelik bulguların tutarlı olmadığı görülmektedir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve kıdem gibi demografik özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin bağlama ve örnekleme göre farklılaştığı raporlanmıştır (Bogler & Berkovich, 2020). Nitekim bazı araştırmalar bu değişkenler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptamazken (Selvitopu & Şahin, 2013; Srinivasan & Selvi, 2016), bazı araştırmalar erkek (Gün & Çoban, 2021; Khan vd., 2013) ya da kadın öğretmenlerin (Sethi, 2018; Sheikh, 2017) daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık sergilediğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve kıdem değişkenleri açısından da çelişkili bulgular raporlanmaktadır (Iordanidis vd., 2014; Tadesse, 2019). Bu durum, öğretmen örgütsel bağlılığının demografik özelliklerden ziyade örgütsel ve bağlamsal faktörlerle daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğuna işaret etmektedir (Khan, 2018; Tadesse, 2019).

Bu noktada öğretmen örgütsel bağlılığını anlamada bireysel özelliklerden ziyade örgütsel bağlamın belirleyici rolü ön plana çıkmaktadır. Okul liderliği, örgüt iklimi, karar süreçlerine katılım, mesleki özerklik, mesleki gelişim olanakları ve algılanan örgütsel destek, öğretmen örgütsel bağlılığının güçlü yordayıcıları arasında yer almaktadır (Collie vd., 2016; Hakanen vd., 2006; Somech, 2005; Zhong & Zhang, 2024). Öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımı, örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirmekte; destekleyici liderlik, adil yönetim anlayışı ve işbirlikçi okul iklimi ise bağlılık düzeyini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde artırmaktadır (Sheikh, 2017; Smylie, 1992; Somech & Bogler, 2002).

Öğretmen örgütsel bağlılığı, bireysel ile örgütsel etmenlerin etkileşimiyle şekillenen dinamik bir yapıdır (Wang vd., 2020). İş tatmini, mesleki değer algısı ve başarı duygusu, öğretmenlerin örgütle kurdukları duygusal bağın güçlenmesinde önemli rol oynamaktadır (Hakanen vd., 2006; Hulpia vd., 2009). Ayrıca mesleki gelişim olanaklarının sunulması, yetkinliklerin desteklenmesi ve adil ilerleme fırsatlarının sağlanması, öğretmen örgütsel bağlılığını artıran temel unsurlar arasında yer almaktadır (Ahmad & Bakar, 2003; Nkosi, 2015; Sheikh, 2017). Dolayısıyla öğretmen örgütsel bağlılığının, yalnızca bireysel tutum ve motivasyonlara indirgenemeyecek; örgütün sunduğu gelişim fırsatları ve destekleyici yapılarla birlikte ele alınması gereken çok boyutlu bir olgu olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel bağlılığın sonuçları da eğitim örgütleri açısından kritik öneme sahiptir. Düşük bağlılık devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sorumluluktan kaçınma gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilirken (Shapira-Lishchinsky & Rosenblatt, 2010; Sheikh, 2017), yüksek bağlılık öğretmenlerin okulda kalma eğilimini ve kurumsal sürekliliği güçlendirmektedir (Labatmediene vd., 2007; Somech & Bogler, 2002). Bu bağlamda öğretmen örgütsel bağlılığının, yalnızca bireysel bir tutum değil, eğitim sisteminin etkililiği ve sürdürülebilirliği açısından da ele alınması gereken yapısal bir olgu olduğu ifade edilebilir.

Eğitim reformlarının artan beklenti ve baskıları, öğretmenlik mesleğini daha dinamik ve karmaşık bir yapıya dönüştürmüştür; öğretmenlerden yalnızca öğretim görevlerini yerine getirmeleri değil, aynı zamanda örgütsel hedeflere katkı sunmaları ve değişime uyum sağlamaları beklenir hâle gelmiştir (Adewusi, 2018; Somech & Bogler, 2002). Bu durum, örgütlerine güçlü bir şekilde bağlı, mesleki sorumluluk bilinci yüksek öğretmenlere duyulan gereksinimi artırmıştır. Özellikle öğretmen atama ve yer değiştirme süreçlerinin okulun özgün bağlamını yeterince dikkate almaması, öğretmen-okul uyumunu zorlaştırmakta ve bağlılık sorunlarını derinleştirmektedir (Bogler & Berkovich, 2020; OECD, 2005). Nitekim alanyazında, öğretmen örgütsel bağlılığındaki azalmanın küresel ölçekte önemli bir sorun alanı hâline geldiği ve öğretmenleri meslekte tutmanın giderek zorlaştığı rapor edilmiştir (örn. Ainscow & Sandhill, 2010; Goldring vd., 2014; Ingersoll, 2001).

Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Kavramı

Algılanan örgütsel kariyer desteği, örgütün çalışanlarının kariyer ihtiyaçlarını ne ölçüde önemseydiğine ve bu ihtiyaçları ne ölçüde karşıladığına ilişkin olarak çalışanlar tarafından geliştirilen genel değerlendirme ve inançlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Hirschi vd., 2018; Kraimer & Wayne, 2004; Orpen, 1994). Bu kavram, örgütlerin yalnızca yapısal ve lojistik kaynaklar sağlamasının yeterli olmadığını; insan sermayesinin geliştirilmesi amacıyla çalışanların bilgi, beceri ve yetkinliklerini artırmaya yönelik sistematik kariyer geliştirme uygulamaları sunmasının stratejik bir gereklilik hâline geldiğini varsaymaktadır (Japor, 2021; Saleem & Amin, 2013). Örgütler çalışanlarına eğitim, kariyer planlama ve ilerleme olanakları sundukça, çalışanlar örgütün kendi kariyer geleceklerine yatırım yaptığını ve kariyer refahlarını önemsediklerini algılamakta; bu algı ise örgüt tarafından değer görme ve güvende olma duygularını güçlendirmektedir (Palmer, 1993).

Bu çerçevede örgütsel kariyer desteği; çalışanların kariyer hedeflerini belirlemelerine rehberlik edilmesi, kariyer odaklı performans değerlendirme sistemlerinin oluşturulması, bilgi ve becerilerin geliştirilmesine yönelik seminer, kurs ve atölyelerin düzenlenmesi, kariyer geliştirme programlarının desteklenmesi ve finanse edilmesi, terfi ve ücret artışı gibi teşvik mekanizmalarının sağlanması ile zenginleştirilmiş iş deneyimlerinin sunulmasına yönelik örgütsel politika ve uygulamaları kapsamaktadır (Kraimer & Wayne, 2004; Leibowitz vd., 1986; Saleem & Amin, 2013). Bunun yanı sıra mentorluk, koçluk, rol modelleriyle çalışma ve profesyonel ağ oluşturma olanakları gibi uygulamalar da algılanan örgütsel kariyer desteğinin önemli bileşenleri arasında yer almaktadır (London, 1988; Sturges vd., 2002). Orpen'e (1994) göre kariyer desteği sunan örgütler, çalışanlar için uygun kariyer fırsatları yaratmakta, sistematik kariyer yönetimi programları geliştirmekte ve bu programların etkililiğini değerlendirerek çalışanların kariyer hedefleriyle daha yüksek düzeyde örtüşen bir gelişim ortamı sağlamaktadır. Benzer şekilde Eisenberger vd. (2016), çalışanların kariyer desteği algılarını güçlendirmek amacıyla eğitim olanakları, emeklilik programları, kişisel gelişim ve

projelere ayrılan kaynaklar ile kariyer hedefi belirlemeye yardımcı araçların sağlanması önemi vurgulanmıştır.

Algılanan örgütsel kariyer desteği kavramının kuramsal temeli, çalışan–örgüt ilişkisini algılanan destek bağlamında ele alan Örgütsel Destek Kuramına dayanmaktadır. Kuram, çalışanların örgütün katkılarına ne ölçüde değer verdiği ve refahlarını ne ölçüde önemseydiğine ilişkin genel bir inanç geliştirdiklerini; bu algının örgüte yönelik tutum ve davranışları güçlü bir şekilde etkilediğini ileri sürmektedir (Eisenberger vd., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Bu kuramsal çerçeve, Alderfer'in (1972) ERG Motivasyon Kuramı, Blau'nun (1964) Sosyal Değişim Kuramı ve Gouldner'ın (1960) Karşılıklılık Normu gibi yaklaşımlarla bütünleşik bir yapı sergilemektedir. ERG kuramı, bireylerin özellikle gelişim ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için öğrenme, ilerleme ve yetkinlik kazanmaya yönelik fırsatlara gereksinim duyduklarını vurgulamaktadır. Bu bağlamda örgüt tarafından kariyer gelişimi açısından desteklenen çalışanların, hem motivasyon düzeylerinin hem de algılanan örgütsel desteklerinin artması beklenmektedir (Hasnu, 2010). Sosyal Değişim Kuramı ise çalışan–örgüt ilişkisinin karşılıklı fayda esasına dayandığını; örgütün kariyer fırsatları, eğitim olanakları ve kararlara katılım sunduğu ölçüde çalışanların bu desteğe daha yüksek bağlılık, performans ve gönüllü katkılarla karşılık verme eğiliminde olduklarını savunmaktadır (Blau, 1964; Kraimer vd., 2011; London, 1983; Rhoades & Eisenberger, 2002). Benzer şekilde, Gouldner'ın (1960) Karşılıklılık Normu, örgütün çalışanına değer verdiği ve yatırım yaptığı algısının, çalışmada örgüt lehine davranma yönünde içsel bir sorumluluk duygusu oluşturduğunu ileri sürmektedir. Buna karşılık destek algısının zayıflaması durumunda, çalışanların olumlu tutum ve davranışlarını geri çekerek daha çok bireysel çıkarlarına odaklanabilecekleri belirtilmektedir (Eisenberger vd., 2001; Paille vd., 2010).

Alanyazında, çalışanlara gelişim ve kariyer fırsatları sunulmasına yönelik uygulamaların algılanan örgütsel destekle güçlü ve tutarlı bir şekilde ilişkili olduğu rapor edilmiştir (örn. Kraimer & Wayne, 2004; Kurtessis vd., 2017; Rhoades & Eisenberger, 2002). Bu nedenle birçok araştırmacı, algılanan örgütsel kariyer desteğini ya algılanan örgütsel

desteğin bir alt boyutu olarak ya da örgütsel destek algısını güçlendiren kritik insan kaynakları uygulamaları olarak ele almaktadır (Allen vd., 2003; Eisenberger vd., 1990; Kalağan, 2009; Palmer, 1993). Kraimer ve Wayne (2004), uzmanlaşma, terfi, eğitim ve kariyer fırsatlarının çalışanların kariyer desteği algısının temel bileşenlerini oluşturduğunu belirtirken; Kalağan (2009) örgüt tarafından sunulan gelişim olanaklarını algılanan örgütsel desteğin önemli bir boyutu olarak tanımlamıştır. Benzer şekilde Palmer (1993) ile Krishnan ve Mary (2012), örgütün çalışanların ilerleme ve yetkinlik geliştirme ihtiyaçlarına duyarlılığının destek algısını güçlendirdiğini vurgulamıştır. Rhoades ve Eisenberger (2002) de kariyer geliştirme olanakları, eğitim, iş zenginleştirme ve terfi uygulamalarının algılanan örgütsel destekle pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu doğrultuda Allen vd. (2003), büyüme ve kariyer fırsatlarının çalışanların örgüt tarafından değer gördükleri yönündeki inançlarını güçlendirdiğini; eğitim ve gelişim programlarının ise çalışanlar tarafından örgütün kendilerine yaptığı bir yatırım olarak algılandığını ve bu yolla örgütsel destek algısının pekiştiğini belirtmiştir.

Algılanan Örgütsel Kariyer Desteğinin Öncülleri

Kariyer gelişimi, bireyin iş deneyimlerinin zaman içinde ilerleyerek şekillendiği dinamik bir süreçtir (Arnold, 1997). Değişken ve yoğun rekabet koşullarına sahip işgücü piyasasında örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmeleri, çalışanlarının bilgi, beceri ve yetkinliklerini sürekli olarak geliştirmelerine bağlıdır (Khandekar & Sharma, 2005). Değişen teknoloji ve küresel rekabet ortamı karşısında çalışanlar, istihdam edilebilirliklerini koruyabilmek amacıyla kariyer gelişimlerine daha fazla odaklanmakta; bu durum onları kariyer süreçlerinde örgütsel destek bekleyen daha etkin aktörler hâline getirmektedir (Olive & Hamed, 2019). Değişen teknoloji ve küresel rekabet ortamı karşısında çalışanlar, istihdam edilebilirliklerini koruyabilmek amacıyla kariyer gelişimlerine daha fazla odaklanmakta; bu durum onları kariyer süreçlerinde örgütsel destek bekleyen daha etkin aktörler konumuna getirmektedir (Sturges vd., 2005). Buna paralel olarak örgütler, nitelikli çalışanları çekmek ve elde tutmak amacıyla kariyer gelişimine daha fazla yatırım yapmakta; bu doğrultuda kariyer

geliştirme uygulamaları insan kaynakları yönetiminin stratejik önceliklerinden biri olarak öne çıkmaktadır (Saleem & Amin, 2013).

Çalışanların kariyer ihtiyaç ve beklentileri, algılanan örgütsel kariyer desteğinin temel bireysel öncülleri arasında yer almaktadır. Kraimer vd. (2011), çalışanların kariyer hedefleri, değerleri ve tercihleri ile örgüt tarafından sunulan kariyer geliştirme uygulamaları arasındaki uyumun, örgütün kariyer ihtiyaçlarına verdiği öneme ilişkin algıyı belirlediğini ortaya koymuştur. Çalışanlar iş görevlendirmeleri, terfi olanakları ve gelişim fırsatlarının kendi kariyer hedefleriyle örtüştüğünü algıladıklarında, kariyerlerinin örgüt tarafından desteklendiğine dair daha güçlü bir inanç geliştirmekte; bu durum algılanan örgütsel kariyer desteğini artırmaktadır (Kraimer vd., 2011; Pathiranage & Wickramaratne, 2021). Buna karşılık, kariyer fırsatlarının bireysel hedeflerle uyumsuz algılanması, bu desteğe yönelik algının zayıflamasına yol açabilmektedir (Kraimer vd., 2011).

Örgüt içinde deneyimlenen resmî (eğitim programları, kurslar, kariyer planlama sistemleri) ve resmî olmayan (mentorluk, koçluk ve ilişkisel ağlar) gelişimsel faaliyetler, algılanan örgütsel kariyer desteğinin başlıca örgütsel öncülleri arasında yer almaktadır. Kariyer alanyazını, bu tür gelişimsel faaliyetlere katılımın, örgütün kariyer gelişimine verdiği öneme ilişkin algıları güçlendirdiğini göstermektedir (örn. Hall, 1996a; Sturges vd., 2002). Özellikle kariyer geliştirme uygulamalarına daha önce katılmış çalışanlar, bu uygulamaları örgütte daha yaygın ve sistematik destek mekanizmaları olarak algılama eğilimindedir (Kraimer vd., 2011). Buna paralel olarak çalışan gelişimine bilinçli ve sürdürülebilir bir şekilde yatırım yaptığı bilinen örgütler, kariyer gelişimini destekleyen örgütler olarak algılanmakta; bu durum algılanan örgütsel kariyer desteğini anlamlı bir şekilde artırmaktadır (Allen vd., 2003).

Yönetici desteği ve lider-üye değişimi, algılanan örgütsel kariyer desteğinin önemli sosyal-örgütsel öncülleri arasında yer almaktadır. Örgütsel Destek Kuramı'na göre çalışanlar, yöneticilerini örgütün temsilcileri olarak algıladıklarından, yöneticilerin tutum ve davranışları ile sundukları destek doğrudan örgüte atfedilmektedir (Eisenberger vd., 2002; Rhoades & Eisenberger, 2002; Thomas & Ganster, 1995). Bu bağlamda yönetici desteği; yöneticilerin

çalışanların katkılarını takdir etmesi, gelişimlerine önem vermesi ve kariyer fırsatları konusunda rehberlik sağlaması gibi davranışları kapsamaktadır (Akgündüz vd., 2018). Lider-üye değişimi kuramı bağlamında Kraimer vd. (2011), yüksek kaliteli lider-üye ilişkilerinin, biçimsel iş sözleşmelerinin ötesine geçen karşılıklı kaynak ve destek değişimleriyle karakterize edildiğini belirtmiştir. Benzer şekilde Liden ve Maslyn (1998), özellikle gelişim ve kariyer fırsatları sunan lider-üye ilişkilerinin, çalışanların örgütün kariyer gelişimlerini desteklediğine yönelik algılarını güçlendirdiğini belirtmiştir.

İnsan kaynakları uygulamaları, algılanan örgütsel kariyer desteğinin kurumsal düzeydeki temel öncüllerinden biridir. Örgütlerin sunduğu kariyer gelişimi, terfi olanakları, yatay ve dikey geçişler, eğitim ve performansa dayalı ilerleme fırsatları, çalışanlar tarafından örgütün kendilerine yaptığı yatırımın somut göstergeleri olarak değerlendirilmektedir (Delaney & Huselid, 1996; Rhoades & Eisenberger, 2002). Nitekim araştırmalar, terfi olanakları, gelişimsel deneyimler ve kariyer geliştirme fırsatlarının algılanan örgütsel destek düzeyini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde artırdığını ortaya koymuştur (örn. Eisenberger vd., 1990; Hasnu, 2010). Allen vd. (2003), büyüme ve kariyer gelişimine yönelik insan kaynakları uygulamalarının, örgütün çalışanın katkılarını tanıdığı ve gelecekteki kariyerini desteklemeye istekli olduğuna ilişkin güçlü göstergeler sunduğunu vurgulamıştır.

Örgüt içindeki kariyer rehberliği ve mentorluk uygulamaları da algılanan örgütsel kariyer desteğinin önemli belirleyicileri arasında yer almaktadır. Kram'a (1980) göre kariyer rehberliği kıdemli çalışanların koçluk, danışmanlık, zorlu görevlerde yönlendirme ve üst düzey ilişkilerle tanıştırma yoluyla daha az deneyimli çalışanlara sundukları gelişimsel destekleri ifade etmektedir. Bu tür rehberlik, çalışanların mesleki bilgi ve kaynaklara erişimini artırarak örgütün kariyer gelişimlerini fiilen desteklediğine yönelik algılarını güçlendirmektedir (Lankau & Scandura, 2002; Seibert vd., 2001).

Algılanan Örgütsel Kariyer Desteğinin Sonuçları

Algılanan örgütsel kariyer desteği, çalışanların iş ve kariyer memnuniyetini belirleyen temel örgütsel faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Çalışanlar, örgütlerinin kariyer

gelişimlerini desteklediğini ve refahlarını artırmaya yönelik somut fırsatlar sunduğunu algıladıklarında, hem işlerine hem de uzun vadeli kariyerlerine yönelik daha yüksek düzeyde memnuniyet geliştirmektedirler (Barnett & Bradley, 2007; Guan vd., 2015; Olive & Hamed, 2019). Özellikle eğitim ve gelişim programları, kariyer yollarının açıklığı ve ilerleme olanakları, çalışanların mesleki gelişimlerini sürdürebildiklerine ilişkin algılarını güçlendirmekte; bu durum kariyer memnuniyetinin yanı sıra iş tatmini üzerinde de doğrudan ve olumlu etkiler yaratmaktadır (Peng, 2018).

Örgütsel Destek Kuramı çerçevesinde ele alındığında, kariyer gelişimine yönelik örgütsel destek ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Kraimer vd. (2011), çalışanların kariyer gelişimlerinin örgüt tarafından desteklenmesinin iş performansını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuş; bu ilişkiyi, Alderfer'in (1972) ERG kuramında yer alan gelişme ihtiyacının karşılanması ve buna bağlı olarak artan beceri ve yeterlilik düzeyiyle açıklamıştır (Kozlowski & Farr, 1988). Bu bağlamda kariyer geliştirme programları, çalışanların bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmelerine olanak tanıyarak performans artışını beklenen ve sürdürülebilir bir sonuç hâline getirmektedir (Saleem & Amin, 2013; Sturges vd., 2005). Sosyal Değişim Kuramı ve Karşılıklılık Normu perspektifinden bakıldığında ise, örgüt tarafından sunulan kariyer geliştirme fırsatlarının çalışanlarda örgüte karşı bir yükümlülük ve sorumluluk duygusu yarattığı; bu durumun gönüllü çabayı ve performans düzeyini artırdığı ileri sürülmektedir (Blau, 1964; Eisenberger vd., 2001; Levinson, 1965; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Algılanan örgütsel kariyer desteği, işten ayrılma niyetinin azaltılması ve çalışanların örgütte tutulması açısından da kritik bir işleve sahiptir. Kariyer olanakları, terfi, eğitim ve gelişim fırsatları sunan örgütler, çalışanlara yalnızca mevcut rollerinde değil, gelecekteki kariyer yollarında da örgüt içinde kendilerine yer olduğu yönünde güçlü bir algı kazandırmakta; bu algı, çalışan-örgüt ilişkisini güçlendirerek istihdam ilişkisinin sürdürülmesinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Barnett & Bradley, 2007; Kaya & Ceylan, 2014; Saleem & Amin, 2013). Nitekim Japor (2021) ve Kraimer vd. (2011), kariyer gelişimine yönelik örgütsel desteğin işten ayrılma

niyetiyle negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Merchant (1996), işten ayrılmanın temel nedenleri arasında deneyim kazanma, eğitim ve kariyer danışmanlığı eksikliğini vurgulamış; Nouri ve Parker (2013) ise kariyer desteğini çalışanları elde tutmada başvurulan temel insan kaynakları araçlarından biri olarak tanımlamıştır. Bu bulgular, algılanan örgütsel kariyer desteğinin örgütsel süreklilik ve insan kaynağının korunması açısından stratejik bir rol üstlendiğine işaret etmektedir.

Alanyazında algılanan örgütsel kariyer desteği ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve pozitif ilişkiler rapor edilmiştir. Inkson ve King (2011), kariyer desteğine yönelik uygulamaları, sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamada çalışan bağlılığını güçlendiren en etkili insan kaynakları uygulamaları arasında değerlendirmiştir. Ampirik araştırmalar, kariyer gelişimine yönelik örgütsel desteğin özellikle çalışanların duygusal ve normatif bağlılık düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde artırdığını; kariyer fırsatlarının örgütsel bağlılığın önemli belirleyicilerinden biri olduğunu ortaya koymuştur (örn. Salminen & Miettinen, 2019; Wu & Liu, 2022). Bu ilişki, örgütlerin kariyer politikaları ve uygulamaları aracılığıyla çalışanlara değer verdiklerini ve onların gelecekteki gelişimlerine yatırım yaptıklarını algılamalarıyla açıklanmaktadır (Nouri & Parker, 2013; Tsui vd., 1997). Maurer ve Lippstreu'nun (2008) araştırmaları da, çalışanların gelişim ve kariyer desteğine artan sadakat ve bağlılıkla karşılık verdiklerini rapor etmiştir.

Örgütsel kariyer desteğine yönelik uygulamalar, yalnızca çalışan tutum ve davranışlarıyla sınırlı kalmamakta; aynı zamanda örgütün genel başarısı ve kurumsal imajı üzerinde de belirleyici etkiler yaratmaktadır (Nouri & Parker, 2013). Alanyazın, çalışanların kariyer geliştirme ihtiyaçlarına sistematik bir şekilde odaklanan örgütlerin, örgütsel performansı artırmanın yanı sıra dış paydaşlar nezdinde daha cazip bir işveren algısı oluşturduğunu; bu durumun nitelikli ve deneyimli çalışanları çekme ve elde tutma kapasitelerini güçlendirdiğini ortaya koymuştur (örn. Merchant, 1996; Nouri & Parker, 2013; Yang vd., 2015). Öğrenme ve gelişim olanaklarını süreklilik arz eden bir örgütsel yatırım olarak konumlandırılan örgütler, çalışan niteliğini artırarak kritik pozisyonların iç kaynaklardan karşılanma olasılığını

yükseltmekte; böylece hem içsel kariyer yollarını güçlendirmekte hem de daha dengeli ve sürdürülebilir bir büyüme zemini oluşturmaktadır (Weng & McElroy, 2012). Bu süreç, çalışanların örgütsel hedeflerle daha güçlü bir şekilde özdeşleşmelerine ve gönüllü katkı düzeylerinin artmasına olanak tanıyarak uzun vadede örgütsel performansın desteklenmesine katkı sağlamaktadır (Japor, 2021).

Eğitim Örgütlerinde Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği

Eğitim örgütlerinde algılanan örgütsel kariyer desteği, öğretmenlerin çalıştıkları okulların kendi kariyer gelişimlerini ne ölçüde önemsediklerine, bu doğrultuda hangi kariyer olanaklarını sunduklarına ve sunulan fırsatların öğretmenlerin bireysel kariyer hedefleriyle ne derece örtüştüğüne ilişkin algılarını ifade etmektedir (Kraimer & Wayne, 2004; Tournier vd., 2019). Bu algının, öğretmenlerin mesleki ve duygusal iyilik hâlinin yanı sıra eğitim sisteminin niteliği ve sürdürülebilirliği açısından da belirleyici bir role sahip olduğu ifade edilebilir. Nitekim öğretmenlerin mesleki ve kariyer gelişimleri, öğretim süreçlerinin kalitesini ve öğrenci öğrenme çıktılarının niteliğini doğrudan etkilemektedir (Garcia & Weiss, 2019; Gılıç vd., 2025). Eğitim ortamlarında öğretmenlik mesleğinin giderek daha karmaşık ve talepkâr bir yapıya bürünmesi, öğretmen kariyer yönetimine yönelik sistematik ve destekleyici politikaların geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Alanyazın, bu tür kariyer politikalarının, nitelikli öğretmenleri meslekte tutma, öğretmenliğin çekiciliğini artırma ve öğretmenliği uzun vadeli, sürdürülebilir bir mesleki alan olarak konumlandırmada belirleyici olduğu vurgulanmıştır (örn. Day & Gu, 2007; Musset, 2009; Tournier vd., 2019).

Bununla birlikte, öğretmen kariyer gelişimine yönelik uygulamaların önemli yapısal ve bağlamsal engellerle karşı karşıya olduğu görülmektedir. Eğitim örgütlerinde hâkim olan hiyerarşik ve bürokratik yapılanma, kariyer politikalarının büyük ölçüde merkezî düzeyde belirlenmesi ve öğretmenlerin kariyer beklenti ile ihtiyaçlarının politika tasarım süreçlerine sınırlı düzeyde yansıtılması bu engellerin başlıcaları arasında yer almaktadır (Kelchtermans, 2017). Buna ek olarak yetersiz maaş ve teşvik sistemleri, sınırlı ve etkisiz mesleki gelişim olanakları ile yoğun iş yükü, öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerine katılımını

zorlaştırmakta ve kariyer gelişimlerine yönelik algılanan desteği zayıflatmaktadır (Day & Gu, 2007; Gılıç vd., 2025; Kelchtermans, 2017). Özellikle merkezî eğitim sistemlerinde kariyerle ilgili kararların okul dışındaki aktörler tarafından alınması, öğretmenlerin kendi kariyer yollarını özerk bir şekilde planlama ve yönlendirme imkânlarını sınırlandırmaktadır (Day & Gu, 2007). Bununla birlikte yalnızca dikey terfiye dayalı kariyer modelleri, öğretmenleri sınıf içi öğretim rollerinden uzaklaştırarak yönetsel pozisyonlara yöneltebilmekte; bu durum pedagojik uzmanlığın kariyer gelişimi içinde yeterince değer görmemesine yol açabilmektedir (Rinke & Mawhinney, 2017).

Uluslararası düzeyde öğretmen kariyerlerine yönelik politikaların eğitim gündeminde giderek daha merkezi bir konuma yerleştiği görülmektedir. Özellikle Avrupa ülkelerinde öğretmen kariyeri, eğitim politikası tartışmalarının temel başlıklarından biri hâline gelmiştir (Eurydice Report, 2002). OECD ve Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan politika belgelerinde; öğretmen arzının güçlendirilmesi, kariyer yapılarının yeniden düzenlenmesi, mesleki gelişim ve performans yönetimi sistemlerinin iyileştirilmesi ve öğretmenlik kariyerinin statik ve doğrusal bir modelden dinamik, öğrenme odaklı bir modele dönüştürülmesi gerektiği vurgulanmıştır (European Commission, 2017; Eurydice Report, 2018; OECD, 2005). Bu politika yönelimleri, öğretmenleri meslekte tutmaya yönelik teşvik ve destek mekanizmalarının geliştirilmesini ve öğretmenlik mesleğinin çekiciliği ile toplumsal statüsünün güçlendirilmesini hedeflemektedir (Hart, 1986; UNESCO, 2015). Bu bağlamda öğretmen kariyer gelişimi, yalnızca kıdem ve deneyime dayalı dikey ilerleme ile sınırlı olmayan; yeterlik, uzmanlaşma, sorumluluk artışı, terfi ve ücret artışını içeren çok boyutlu bir süreç olarak ele alınmaktadır (Tournier vd., 2019). Alanyazın, öğretmenlerin bireysel ilgi alanları, mesleki hedefleri ve yaşam koşulları doğrultusunda farklı kariyer yollarını izleyebilmelerine olanak tanıyan, yatay ve dikey ilerleme seçeneklerini bir arada sunan esnek kariyer modellerinin geliştirilmesini önermiştir (örn. Darling-Hammond, 2017; Kelchtermans, 2017; Tournier vd., 2019).

Öğretmen kariyer gelişimi sistemlerinde sürekli mesleki gelişim etkinlikleri, farklı okullara yönelik gözlem ve deneyim paylaşımı fırsatları, kariyer danışmanlığı hizmetleri ile mesleki gelişim için gerekli mali ve zamansal kaynaklara erişim temel bileşenler arasında yer almaktadır (Garcia & Weiss, 2019; Tournier vd., 2019). Bu tür olanaklar, öğretmenlerin bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirerek okulların öğrenen örgüt niteliğini güçlendirmekte; öğretmenlerin mesleki öz-değer algılarını artırarak kariyerlerinde ilerleme yollarını daha net bir şekilde değerlendirmelerine katkı sağlamaktadır (Minica vd., 2023; Musset, 2009). Alanyazın, kariyer fırsatlarının ve örgütsel desteğin yüksek olduğu okullarda öğretmen motivasyonu, örgütsel bağlılık, kariyer memnuniyeti ve öğretme coşkusunun daha güçlü olduğunu tutarlı bir şekilde ortaya koymuştur (örn. Garcia & Weiss, 2019; Oubibi vd., 2022; Tournier vd., 2019). Buna paralel olarak algılanan örgütsel desteğin, öğretmenlerin öğretim performansını ve genel öğretim kalitesini artıran önemli bir belirleyici olduğu da ampirik araştırmalarla desteklenmiştir (örn. Curby vd., 2013; Oubibi vd., 2022).

Buna karşılık kariyer gelişimine yönelik örgütsel desteğin yetersizliği; motivasyon kaybı, mesleğe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmektedir (Tournier vd., 2019). Araştırmalar, kariyer fırsatlarının sınırlı olması, kariyer ilerlemesinde şeffaf ve nesnel değerlendirme mekanizmalarının bulunmaması ve yalnızca dikey kariyer basamaklarına dayalı modellerin öğretmenlerin meslekten ya da okuldan ayrılma eğilimlerini artırdığını göstermiştir (örn. Gılıç vd., 2025; Hart, 1986; Jandura & Burke, 1989; Tournier vd., 2019). Öğretmen kaybı, öğrenci öğrenme süreçlerini olumsuz etkilemekte; sürekli değişen öğretmen kadroları, pedagojik sürekliliği zayıflatmakta ve okullar üzerinde ciddi pedagojik ve ekonomik maliyetler oluşturmaktadır (Ronfeldt vd., 2013). Bu nedenle öğretmenlere sistematik ve sürdürülebilir bir örgütsel kariyer desteği sunulması, yalnızca öğretmenleri elde tutma stratejisi olarak değil, aynı zamanda eğitim kalitesinin artırılmasına yönelik temel bir politika alanı olarak değerlendirilmektedir (Guskey, 1985; Minica vd., 2023; Tournier vd., 2019).

Öğretmen kariyer yönetimi; öğretmen uzmanlığının deneyim, beceri ve yeterlik alanlarında sistematik bir şekilde geliştirilmesini ve buna paralel olarak sorumluluk, terfi ve

ücret artışı gibi kariyer çıktılarının düzenlenmesini amaçlayan politika ve uygulamaları kapsamaktadır (Tournier vd., 2019). Kariyer basamakları, performansa dayalı ilerleme mekanizmaları ve yeni statülerin tanımlanması, öğretmenlerin kariyerlerini yapılandırmalarına olanak tanımakta ve öğretimin niteliğini artırmaya yönelik bir araç olarak görülmektedir. Nitekim kariyer desteği algısı yüksek olan öğretmenler daha yüksek düzeyde iş tatmini ve kariyer memnuniyeti yaşamakta; kariyerlerinden memnun öğretmenlerin ise eğitim sisteminin geliştirilmesine ve toplumsal katkıya yönelik çabalara daha istekli katılmaktadır (Mondejar & Asio, 2022; Oubibi vd., 2022). Hart'ın (1986) bulguları da kariyer basamakları programlarına katılan öğretmenlerin öğretimi iyileştirmeye yönelik çabalarını ve bu çabaların öğrenci başarısı üzerindeki etkilerini daha olumlu değerlendirdiklerini ortaya koymuştur.

Sonuç olarak eğitim örgütlerinde algılanan örgütsel kariyer desteği; öğretmenlerin mesleki gelişimleri, iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları, motivasyon düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri üzerinde belirleyici etkiler yaratan temel bir örgütsel kaynak olarak öne çıkmaktadır. Bunun yanı sıra söz konusu destek, okul iyileştirme süreçlerine ve öğrenci akademik çıktılarının geliştirilmesine doğrudan katkı sağlamaktadır (Darling-Hammond, 2017; Oubibi vd., 2022; Tournier vd., 2019). Bu doğrultuda öğretmen kariyer gelişim sistemlerinin; adil değerlendirme ölçütlerini, yatay ve dikey ilerleme olanaklarını, kapsamlı mesleki gelişim fırsatlarını ve öğretmenlerin bireysel kariyer hedeflerini merkeze alan bütüncül politikalar çerçevesinde yeniden yapılandırılması gerekmektedir (Jandura & Burke, 1989). Buna paralel olarak okullarda destekleyici örgütsel ortamların güçlendirilmesi ve öğretmenlerin kariyer süreçlerinde kendilerini değerli ve desteklenmiş hissetmelerini sağlayacak uygulamaların yaygınlaştırılması, eğitim kalitesinin sürdürülebilirliği açısından kritik görülmektedir (Garcia & Weiss, 2019; Gılıç vd., 2025; Jandura & Burke, 1989; Tournier vd., 2019).

İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımları ile örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel kariyer desteğine ilişkin ulusal ve uluslararası alanyazında yer alan araştırmalar

incelenmiştir. Öncelikle her bir değişkene yönelik kuramsal ve ampirik araştırmalar ele alınmış, ardından değişkenlerin birlikte incelendiği araştırmalar bütüncül bir çerçevede değerlendirilmiştir. İncelemede öğretmen örneklemine dayalı araştırmalara öncelik verilmiş; bu alandaki araştırmaların sınırlı kaldığı durumlarda farklı sektör ve meslek grupları ile yürütülen araştırmalar kapsama dâhil edilmiştir. Son olarak, bulguların bağlamsal duyarlılığı ve aracı/düzenleyici mekanizmalar dikkate alınarak alanyazındaki kavramsal ve ampirik boşluklar belirlenmiş ve mevcut araştırmanın gerekçesi bu boşluklar doğrultusunda temellendirilmiştir.

Değişken Kariyer ve/veya Sınırsız Kariyer Yaklaşımı ile İlgili Araştırmalar

Değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımlarına ilişkin alanyazın, kariyerin geleneksel olarak örgüt merkezli, hiyerarşik ve doğrusal bir ilerleme süreci olarak ele alındığı anlayışın açıklayıcılığını sorgulayan erken dönem araştırmalarla şekillenmeye başlamıştır. Bu araştırmalar, kariyerin örgütsel sınırlar içinde istikrarlı ve öngörülebilir bir şekilde ilerlediği varsayımının giderek zayıfladığını ileri sürerek geleneksel kariyer anlayışına yönelik eleştiriler geliştirmiştir. Arthur ve Lawrence (1984), örgütsel çevrede artan belirsizlik ve yapısal dönüşümler nedeniyle bireylerin kariyerlerinin tek bir örgüt çatısı altında doğrusal bir şekilde ilerlemesinin zorlaştığını belirtmiş; kariyer gelişiminin yalnızca örgütsel bağlamla sınırlı olmadığını, bireysel stratejiler ve çevresel koşullar tarafından da şekillendiğini vurgulamıştır. Benzer şekilde Hall (1976), kariyerin yalnızca hiyerarşik ilerleme üzerinden tanımlanamayacağını ileri sürerek, bireyin değerleri, kimliği ve psikolojik başarı algısının kariyer gelişiminde giderek daha merkezi bir rol üstlendiğini ortaya koymuştur. Bu tartışmaları derinleştiren Arthur (1994) ise, kariyerlerin örgütsel sınırların ötesinde şekillendiğini; bireylerin kariyerlerinin yalnızca örgütsel yapılar içinde değil, bireysel tercihler, ilişkisel ağlar ve sektörler arası geçişler doğrultusunda şekillendiğini ve örgütsel değişimler ile bireysel faktörlerin karşılıklı etkileşimi içinde kariyerin “sınırsız” bir nitelik kazandığını belirtmiştir.

Bu erken dönem eleştirileri daha geniş bir çerçevede ele alan Sullivan (1999), kariyerin değişen doğasının yalnızca bireysel tercihlerle açıklanamayacağını; küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve örgütsel dönüşümlerin kariyer yapılarında yapısal kırılmalara yol açtığını ve bu

bağlamda kariyerlerin örgütler arası geçişlerle şekillenen daha hareketli bir yapıya dönüştüğünü ortaya koymuştur. Sullivan (1999) öz-yönetim, esneklik, sürekli öğrenme ve uyum yeteneği gibi bireysel yeterliliklerin kariyer süreçlerinde giderek daha belirgin hâle geldiğini belirtmiş; alandaki kavramsal belirsizliklerin giderilebilmesi için çok düzeyli, boylamsal ve kültürler arası araştırmalara duyulan gereksinime dikkat çekerek sonraki ampirik araştırmalar için bir zemin oluşturmuştur.

Yeni kariyer yaklaşımı bağlamında bireyin kariyer süreçlerindeki rolünü ele alan ampirik araştırmalar, örgütlerin uzun vadeli kariyer güvencesi sunma kapasitesinin zayıflamasıyla birlikte bireylerin kariyerlerini daha öz-yönetimli bir şekilde ele almaya yöneldiklerini göstermektedir. Hall (2004), araştırmasında kariyer başarısının terfi, maaş ve unvan gibi nesnel göstergelerden ziyade kişisel tatmin, değer uyumu ve psikolojik doyum gibi öznel ölçütler üzerinden değerlendirilmeye başlandığını tespit etmiştir. Ayrıca araştırmada, değişken kariyer yaklaşımının yaşam boyu öğrenme ve sürekli gelişimi destekleyen bir kariyer örüntüsüyle ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, alanyazında bu dönüşümün her bağlamda yalnızca olumlu sonuçlar üretmediğini ortaya koyan ampirik araştırma bulguları da mevcuttur. Seymen (2004), farklı örgütsel bağlamlarda yürüttüğü araştırmada, geleneksel kariyer anlayışından değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımına yönelimin öğrenme, yetkinlik geliştirme ve esneklik gibi kazanımlar sağladığını; ancak aynı zamanda statü ve iş güvencesi kaybı, belirsizlik ve sürekli kendini yenileme baskısı gibi riskleri de beraberinde getirdiğini raporlamıştır. Bu bulgular, yeni kariyer yönelimlerinin hem güçlendirici hem de kırılğanlaştırıcı sonuçlar üretebileceğini göstererek alandaki tartışmaları ampirik düzlemde genişletmiştir.

Sınırsız kariyer yaklaşımının hangi dinamikler aracılığıyla ortaya çıktığını ampirik olarak ele alan araştırmalar, bu dönüşümün bireysel ve yapısal faktörlerin etkileşimiyle şekillendiğini ortaya koymuştur. DeFillippi ve Arthur (1994) tarafından farklı sektörlerdeki kariyer örüntülerinin analiz edildiği araştırmada, örgütler arası hareketliliği mümkün kılan taşınabilir beceriler, bilgi birikimi ve sosyal ağların kariyer gelişiminde giderek daha belirleyici hâle geldiği saptanmıştır. Benzer şekilde Tams ve Arthur (2006), sınırsız kariyeri istihdam edilebilirlik,

yetkinlikler, sosyal ağlar ve kimlik inşası boyutları üzerinden ele almış; kariyer yeterliliklerinin bu süreçte merkezi bir rol oynadığını tespit etmiştir.

Yeni kariyer yaklaşımlarının alanyazında giderek yaygınlaşmasına paralel olarak, bu yaklaşımlar kavramsal netlikleri ve ampirik dayanakları bakımından eleştirel incelemelere de konu olmuştur. Sullivan ve Baruch (2009), değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımlarının kavramsal sınırlarını ve örtüşen yönlerini ele aldıkları araştırmalarında küreselleşme, teknolojik dönüşüm ve iş istikrarındaki azalma ile birlikte kariyer örüntülerinin daha esnek ve çok yönlü hâle geldiğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte araştırmacılar, geleneksel kariyer yollarının bütünüyle ortadan kalkmadığını; belirli örgütsel, sektörel ve kültürel bağlamlarda varlığını sürdürdüğünü ampirik bulgularla desteklemiştir. Benzer şekilde Baruch (2006), kariyer yapılarındaki dönüşümü bütüncül bir perspektifle değerlendirerek, yeni kariyer yaklaşımlarının artan esneklik ve dinamizm sergilediğini; ancak geleneksel kariyer anlayışının da örgütsel uygulamalarda önemini koruduğunu göstermiştir. Inkson vd. (2012), sınırsız kariyer yaklaşımının kariyer alanyazınına kavramsal bir zenginlik kazandırdığını; ancak bireysel eylemliliğe aşırı vurgu yapılmasının örgütsel, yapısal ve kurumsal sınırlılıkların ikincil plana itilmesi riskini beraberinde getirdiğini saptamıştır. Anlam ve kimlik boyutunu merkeze alan Lips-Wiersma ve MacMorland (2006) ise “yaşayan meslek” yaklaşımı çerçevesinde, belirsiz ve uyarlanabilir kariyer bağlamlarında mesleğin bireylere kimlik, anlam ve ahlaki sınırlar sağlayabileceğini ortaya koymuş; kariyer süreçlerinin yalnızca bireysel tercihler üzerinden değil, daha geniş ekonomik ve kültürel bağlamlar içinde ele alınması gerektiğini vurgulamıştır. Bu araştırmalar, yeni kariyer yaklaşımlarının açıklayıcılığını güçlendirirken aynı zamanda kavramsal sınırların ve bağlamsal koşulların dikkate alınmasını zorunlu kılan eleştirel bir çerçeve sunmaktadır.

Alanyazında değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımlarının, tek boyutlu yönelimler olarak ele alınmak yerine çok boyutlu yapılar çerçevesinde incelendiği görülmektedir. Briscoe vd. (2006), değişken kariyeri öz-yönetimli ve değer odaklı olmak üzere iki temel boyut üzerinden; sınırsız kariyeri ise sınırsız zihniyet (psikolojik hareketlilik) ve örgütsel hareketlilik tercihi

(fiziksel hareketlilik) boyutlarıyla ele alarak, bu kariyer yönelimlerinin ampirik olarak ölçülebilir çok boyutlu yapılar olduğunu ortaya koymuştur. Boyutların farklı kombinasyonlarının kariyer profilleri bağlamında nasıl örüntüler oluşturduğunu inceleyen Briscoe ve Hall (2006), bireylerin yüksek öz-yönetim ve değer yönelimine sahip olmalarına karşın düşük düzeyde fiziksel hareketlilik sergileyebildiklerini ya da örgütler arası hareketliliğe açık olmakla birlikte sınırsız zihniyeti sınırlı düzeyde benimseyebildiklerini saptamıştır. Boyutsal yaklaşımın Türkiye bağlamındaki ampirik bir örnekleme de karşılık bulduğunu ortaya koyan Paksoy vd. (2017), çalışanlarda sınırsız kariyerin sınırsız düşünce yapısı boyutu ile değişken kariyerin kendi kendini yönlendirme ve değerlere göre hareket etme boyutları arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Bu bulgular, değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerinin pratikte birbirini dışlamayan biçimlerde bir arada gözlenebileceğini göstermektedir.

Boyutsal yaklaşımın alanyazında güç kazanması, değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerinin ölçülmesine yönelik ampirik araştırmaları merkeze taşımıştır. Bu doğrultuda geliştirilen ölçekler, söz konusu kariyer yönelimlerinin kuramsal çerçeveden çıkarılarak ölçülebilir ve karşılaştırılabilir yapılar hâline getirilmesine olanak sağlamış ve ampirik araştırmalar için güçlü bir metodolojik zemin oluşturmuştur. Bu alandaki ilk kapsamlı ölçme girişimlerinden biri olan Briscoe vd. (2006), değişken kariyeri öz-yönetimli ve değer odaklı; sınırsız kariyeri ise sınırsız zihniyet ve örgütsel hareketlilik tercihi boyutlarıyla ele almış; bu boyutların psikometrik açıdan güvenilir bir şekilde ölçülebildiğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte söz konusu ölçekler, madde uzunluğu ve içerik tekrarları bakımından eleştirilmiştir. Bu eleştiriler doğrultusunda Porter vd. (2015), daha kısa ve uygulamada daha işlevsel ölçek formları geliştirerek ölçüm araçlarının kullanımını kolaylaştırmayı amaçlamıştır. Ölçeklerin farklı kültürel bağlamlarda geçerliliğini sınavan uyarlama çalışmaları da alanyazında önemli bir yer tutmaktadır. Enache vd. (2012), ölçeğin İspanyolca uyarlamasını psikometrik özellikleri açısından değerlendirmiş; Çakmak Otluoğlu ve Acar Bolat (2020) ise kısa formların Türkiye bağlamındaki geçerlik ve güvenilirliğini test ederek ölçeklerin kültürler arası kullanımına ilişkin ampirik kanıtlar sunmuştur. Daha güncel bir katkı sunan Purohit ve Jayswal (2024) ise

üniversite son sınıf öğrencilerinin değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerini ölçmeye yönelik geliştirdikleri ölçekle, öz-yönetim ve değer odaklılık ile sınırsız zihniyet ve örgütsel hareketlilik tercihi boyutlarının tutarlı ve güvenilir bir şekilde ölçülebildiğini raporlamıştır. Bu ölçme çalışmaları, alandaki kavramların ampirik sınırlanabilirliğini güçlendirmiş ve bulguların kültürler arası karşılaştırılabilirliğini artırmıştır.

Ampirik araştırmaların önemli bir bölümü, değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerinin bireysel, davranışsal ve bağlamsal öncüllerini incelemeye odaklanmıştır. Bu doğrultuda yürütülen araştırmalar, söz konusu kariyer yönelimlerinin belirli yetkinlikler, tutumlar ve bireysel kaynaklarla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Değişken kariyer yöneliminin davranışsal öncüllerini ve istihdam edilebilirlikle ilişkisini inceleyen Cortellazzo vd. (2020), öz farkındalık ve uyum sağlama gibi bireysel yetkinliklerin yanı sıra proaktif davranışların değişken kariyer yönelimini anlamlı bir şekilde yordadığını; bu yönelimin hem nesnel hem de algılanan istihdam edilebilirlikle pozitif ilişkiler sergilediğini raporlamıştır. Değişken kariyer yaklaşımını kariyer sermayesi perspektifiyle ele alan DiRenzo (2010) ise proaktif kariyer yönetimi davranışlarının, değişken kariyer yönelimi ile kariyer sermayesinin gelişimi arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiğini; özellikle kariyer planlama ve kariyer keşfi süreçlerinin bu bağlamda kritik bir işlev gördüğünü ortaya koymuştur. Motivasyonel temelleri karşılaştırmalı bir şekilde ele alan Segers vd. (2008) değişken kariyer yöneliminin daha çok içsel motivasyon unsurlarıyla; sınırsız kariyer yöneliminin ise dışsal fırsat algılarıyla ilişkili olduğunu belirlemiştir. Geniş bir ampirik çerçeve sunan Wiernik ve Kostal (2019) da değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerinin, çok sayıda araştırmada tutarlı bir şekilde proaktif davranışlar ve öz-yeterlilik ile güçlü ilişkiler sergilediğini ortaya koymuştur.

Bununla birlikte Chen ve Jiang (2023), değişken kariyer yöneliminin yalnızca bireysel tutumlarla değil, kişilik özellikleri ve demografik değişkenlerle birlikte şekillendiğini göstermektedir. Chen ve Jiang (2023), değişken kariyer yöneliminin kişilik özellikleriyle birlikte çeşitli demografik değişkenlerle ilişkili öncüller temelinde oluştuğunu ortaya koymuştur. Bu bulgularla paralel olarak alanyazında, değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerinin yaş, cinsiyet,

kıdem, eğitim düzeyi, gelir, istihdam durumu ve sektörel bağlam gibi demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını inceleyen çok sayıda ampirik araştırma yer almaktadır. Ancak söz konusu araştırmalar, bu ilişkilerin her boyut ve örnekleme tutarlı bir şekilde ortaya çıkmadığını göstermektedir. Jackson ve Wilton (2016), lisans öğrencileri üzerinde yürüttükleri araştırmada öz-yönetim ve sınırsız zihniyet boyutlarının görece yüksek, fiziksel hareketlilik ve değer odaklılık boyutlarının ise daha düşük düzeylerde seyrettiğini; istihdam durumu ve uzmanlık düzeyinin kariyer tutumlarını anlamlı bir şekilde yordadığını tespit etmiştir. Kale ve Özer (2012), değişken kariyerin kendi kendini yönetme boyutunun çocuk sayısı, meslek ve gelir değişkenlerine göre; değer odaklılık boyutunun ise meslek, gelir ve örgütteki konuma göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını belirlemiştir. Aynı araştırmada sınırsız kariyerin psikolojik hareketlilik boyutunun sektöre göre, fiziksel hareketlilik boyutunun ise yaş ve mesleğe göre farklılaştığı raporlanmıştır.

Türkiye bağlamında öğretmen örnekleme üzerinde yürütülen sınırlı sayıdaki araştırma da demografik değişkenlerin belirli boyutlarda farklılaşma oluşturabildiğine işaret etmektedir. Türkmen ve Yıldız (2012), beden eğitimi öğretmenlerinin genel olarak sınırsız kariyer yönelimine daha yüksek düzeyde sahip olduklarını; örgütsel hareketlilik ve kendi kendini yönlendirme boyutlarının öne çıktığını belirlemiştir. Araştırmada yaş, kıdem ve çocuk sahibi olma değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar saptanırken; cinsiyet, medeni durum ve çalışılan kurum sayısı açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer şekilde Türkmen vd. (2012), özel ve devlet okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenleriyle yürüttükleri araştırmada, kendi kendine yönlendirilen kariyer tutumlarının özel okullarda çalışan öğretmenlerde daha yüksek olduğunu; yüksek kıdeme ve belirli yaş gruplarına sahip öğretmenlerde ise değer yönelimli kariyer tutumlarının daha belirgin olduğunu raporlamıştır. Buna karşılık cinsiyet, çocuk sahibi olma, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve maaş memnuniyeti değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Bu bulgular, demografik değişkenlerin belirli örneklemelerde bazı boyutlar üzerinde etkili olabildiğini; ancak kariyer yönelimlerinin

anlaşılmasında demografik özelliklerin tek başına yeterli olmadığını ve mesleki bağlam, örgütsel yapı ile kariyer deneyimleriyle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Ampirik alanyazın, değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerinin kariyerle ilişkili bireysel çıktılar üzerinde anlamlı etkiler ortaya koyduğunu göstermektedir. Wiernik ve Kostal (2019), çok sayıda ampirik bulguyu bir araya getirdikleri araştırmalarında her iki kariyer yöneliminin de kariyer öz-yönetimi davranışlarını ve kariyer memnuniyetini anlamlı bir şekilde yordadığını tespit etmiştir. Aloysius ve Velnampy (2020), değişken kariyer yöneliminin kariyer planlama süreçlerini doğrudan ve anlamlı bir şekilde güçlendirdiğini ortaya koyarken; Chen ve Jiang (2023) bu yönelimin kariyer başarısıyla anlamlı ilişkiler sergilediğini ve kariyer sonuçları açısından açıklayıcı bir değişken olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte Gubler vd. (2014a), sınırsız kariyer yönelimi ile fiilî kariyer davranışları arasındaki ilişkinin her zaman güçlü olmadığını; bireylerin hareketlilik tercihleri farklılaşsa dahi benzer kariyer yollarını izleyebildiklerini göstermiştir. Bu bulgularla uyumlu olarak Sullivan ve Arthur (2006), kariyer yönelimlerinin kariyer çıktıları üzerindeki etkilerinin bağlamsal koşullar dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiğini tespit etmiştir.

Bireysel kariyer çıktılarının ötesinde, araştırmalar yeni kariyer yönelimlerinin örgütsel düzeyde de çeşitli sonuçlar üretebildiğini ortaya koymaktadır. Hall vd. (2018), değişken kariyerin öz-yönetim ve değer yönelimi boyutlarının kariyer geçişlerine uyumun yanı sıra bazı örgütsel çıktılar, özellikle örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olduğunu belirlemiştir. Sınırsız kariyerin bireysel refah ve iyi oluş üzerindeki sonuçlarını inceleyen Çolakoğlu (2005), kariyer özerkliği ve kariyer yeterliliklerinin bu ilişkide düzenleyici rol oynadığını; kariyer özerkliğinin kariyer memnuniyeti ve iş-yaşam dengesi aracılığıyla psikolojik ve fiziksel refahı artırdığını raporlamıştır. Soke vd. (2022), geleneksel kariyer anlayışından sınırsız kariyere geçişin iş güvencesi ve psikolojik sözleşme bağlamında önemli dönüşümler yarattığını; küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve örgütsel dönüşümlerin geleneksel kariyer yapılarını zayıflattığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde Karakuş (2021), yapısal dönüşümler

bağlamında kariyer planlama ve geliştirme sorumluluğunun giderek örgütlerden bireylere kaydığını tespit etmiştir.

Örgüt-çalışan ilişkisinin niteliğini en iyi yansıtan örgütsel göstergelerden biri olan örgütsel bağlılık ile değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımlarının ilişkisini inceleyen ampirik araştırmalar alanyazında önemli bir yer tutmaktadır. Bu ilişkiyi doğrudan ele alan araştırmalar bulunmakla birlikte, bulguların büyük ölçüde örgütsel bağlılığın belirli boyutları ve çeşitli aracı mekanizmalar üzerinden açıklandığı görülmektedir. Kim (2024), değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkili olduğunu ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuştur. Araştırmada özellikle duygusal ve normatif bağlılığın, örgütsel özdeşleşme aracılığıyla değişken kariyer yöneliminden pozitif yönde etkilendiği belirlenmiştir. Benzer şekilde Khan vd. (2023a), değişken kariyer tutumunun öz-yönetim boyutunun duygusal örgütsel bağlılığı hem doğrudan hem de objektif ve sübjektif kariyer başarısı üzerinden dolaylı olarak artırdığını; buna karşılık değer odaklı boyutun duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etki göstermediğini raporlamıştır. Bandara ve Senanayaka (2021) da değişken kariyer tutumlarının duygusal bağlılık üzerinde olumlu etkiler oluşturduğunu; örgütler tarafından sunulan gelişim ve deneyim fırsatlarının bu ilişkiyi güçlendiren bir mekanizma olarak öne çıktığını saptamıştır. Redondo vd. (2019) ise yüksek düzeyde değişken kariyer yönelimine sahip çalışanların daha yüksek örgütsel bağlılık sergilediklerini ortaya koymuştur.

Buna karşılık bazı araştırmalar, değişken kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki negatif yönlü ilişkiler olduğunu göstermektedir. Supeli ve Creed (2015) araştırmasında, değişken kariyer yöneliminin zaman içinde örgütsel bağlılık ile negatif ilişki sergilediğini; Khan vd. (2023b) değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılığı zayıflattığını tespit etmiştir. Oh ve Koo (2021), değişken kariyer tutumunun örgütsel bağlılıkla negatif ilişkili olduğunu ve öğrenen örgüt ikliminin bu ilişkide düzenleyici bir rol üstlendiğini belirlemiştir. Boyutsal düzeyde yapılan araştırmalarda Alonderiene ve Simkeviciute (2018) ile Enache vd. (2013), öz-yönetimli kariyer yönetimi ve sınırsız zihniyetin duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilediğini; buna karşılık değer odaklı kariyer yönelimi ile örgütsel hareketlilik tercihinin

duygusal bağlılık ve devam bağlılığı üzerinde negatif etkiler gösterdiğini raporlamıştır. Hareketlilik tercihi bağlamında yapılan araştırmalar da bu örüntüyü desteklemektedir. Aytekin ve Esen (2013), örgütler arası hareketlilik tercihinin örgütsel bağlılıkla negatif ilişkili olduğunu; tükenmişliğin bu ilişkide kısmi düzenleyici etki gösterdiğini ortaya koymuştur. Wei (2012) ise örgütsel hareketlilik tercihi ile duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında negatif ilişkiler raporlamıştır. Kondratuk vd. (2004), kariyer hareketliliği geçmişinin normatif bağlılıkla negatif ilişkili olduğunu; örgütler arası hareket eden çalışanların, hareket etmeyenlere kıyasla daha düşük duygusal ve devam bağlılığı sergilediklerini ortaya koymuştur. Sınırsız kariyerin işten ayrılma niyetiyle ilişkisini bağlılık üzerinden inceleyen Gomes (2016) ise özellikle fiziksel hareketlilik boyutunun işten ayrılma niyetini artırdığını ve duygusal örgütsel bağlılığın bu ilişkide düzenleyici rol üstlendiğini belirlemiştir. Buna karşın Kumar vd. (2023), değişken ve sınırsız kariyer tutumlarının örgütsel bağlılığın anlamlı yordayıcıları olmadığını; yalnızca sınırsız kariyerin hareketlilik tercihi boyutu ile devam bağlılığı arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu raporlamıştır. Bu ampirik örüntü, değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin büyük ölçüde boyutlara (öz-yönetim, değer odaklılık, sınırsız zihniyet, örgütsel hareketlilik tercihi) ve bağlamsal koşullara duyarlı olarak değiştiğini; dolayısıyla bu ilişkilerin tek yönlü ve tutarlı bir yapı sergilemediğini göstermektedir.

Değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımları ile algılanan örgütsel kariyer desteği arasındaki ilişkiyi ele alan mevcut araştırmalar, kariyer tutumlarının örgüt içi gelişimsel ilişkiler, kariyer teşvikleri ve kariyer yönetimi uygulamalarıyla nasıl ilişkilendiğine odaklanmıştır. Martins (2018), değişken ve sınırsız kariyer tutumlarının örgütteki gelişimsel ilişkiler üzerindeki etkilerini kariyer desteği, psikososyal destek ve rol modelleme boyutları çerçevesinde incelemiştir. Araştırma bulguları, değişken kariyer tutumunun kariyer desteği, psikososyal destek ve rol modelleme ile pozitif yönde ilişkili olduğunu; buna karşılık sınırsız kariyer tutumunun psikososyal destek ve rol modelleme ile pozitif, kariyer desteği ile ise negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Aydın Göktepe (2016), algılanan yönetici desteği ile değişken ve sınırsız kariyer tutumları arasındaki ilişkinin işe tutkunluğun tam aracılık rolü

üzerinden şekillendiğini tespit etmiştir. Örgütsel kariyer desteğini daha bütüncül bir kariyer yönetimi perspektifiyle ele alan Hess (2019) ise örgütlerin kariyer gelişimine ilişkin sorumluluklarının azaldığı yönündeki teorik varsayımların aksine, örgütsel kariyer destek uygulamalarının zaman içinde arttığını ve özellikle kariyer geçişleri sırasında çalışanların kariyer uyumluluğunu desteklemede kritik bir işlev gördüğünü ortaya koymuştur.

Alanyazında değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımlarını örgütsel bağlılıkla birlikte ele alan çok sayıda ampirik araştırma bulunmakla birlikte, bu ilişkilerin algılanan örgütsel kariyer desteği değişkeniyle doğrudan ve bütüncül bir şekilde incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Mevcut araştırmalar, bu değişkene kavramsal olarak yakın olan örgütsel kariyer yönetimi, kariyer geliştirme ve gelişim fırsatları ile algılanan yönetici desteği gibi örgütsel uygulamalar üzerinden ilişkileri çoğunlukla dolaylı bir şekilde ele almıştır. Bu kapsamda Briscoe ve Finkelstein (2009), örgüt içinde sunulan gelişim fırsatlarının kariyer tutumları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri koşullu bir şekilde etkilediğini; özellikle sınırsız zihniyet ile normatif bağlılık arasındaki negatif ilişkinin düşük gelişim fırsatları koşullarında belirginleştiğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde Khan vd. (2016), kariyer gelişimini destekleyen örgütsel uygulamaların değişken kariyer tutumlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini düzenleyebildiğini ve bu tutumların zorunlu olarak düşük bağlılığa yol açmadığını göstermiştir. Bu bulgularla uyumlu olarak Hess (2019), değişken ve sınırsız kariyer paradigmalarının yaygınlaştığı bir bağlamda örgütlerin kariyer gelişimine ilişkin sorumluluklarının ortadan kalkmadığını; aksine özellikle kariyer geçişleri sırasında örgütsel kariyer yönetimi uygulamalarının çalışan uyumunu desteklemede kritik bir işlev üstlendiğini ortaya koymuştur. Bu araştırmalar, örgütsel kariyer yönetimi ve gelişim olanaklarının yeni kariyer yönelimlerinin örgütsel sonuçlara nasıl yansıdığını belirlemede merkezi bir bağlamsal unsur olduğunu göstermektedir.

Sınırsız kariyerin alt boyutlarına odaklanan araştırmalar ise farklı örüntülere işaret etmektedir. Anh (2017), sınırsız kariyer zihniyetinin yalnızca devam bağlılığıyla pozitif ilişkili olduğunu; buna karşılık örgütler arası hareketlilik tercihinin örgütsel bağlılığın tüm boyutlarıyla

negatif ilişkiler sergilediğini ortaya koymuştur. Türkiye bağlamında yürütülen araştırmalar ise genel olarak ilişkilerin boyutsal ve bağlamsal nitelik taşıdığına işaret etmektedir. Çakmak (2011), değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerinin örgütsel bağlılığı genel olarak negatif yönde etkilediğini; algılanan kariyer gelişimi fırsatlarının bu ilişkiyi açıklayıcı bir rol üstlenmediğini belirlemiştir. Çakmak-Otluoğlu (2012) ise örgütler arası hareketlilik tercihinin tüm bağlılık boyutlarıyla negatif, öz-yönetimli kariyer yöneliminin ise duygusal ve normatif bağlılıkla pozitif ilişkili olduğunu raporlamış; algılanan yönetici desteğinin kariyer tutumları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerde anlamlı bir düzenleyici etki göstermediğini saptamıştır. Bu bulgular, değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerinin örgütsel bağlılıkla ilişkilerinin tek yönlü ve homojen bir yapı sergilemediğini; ilişkilerin boyutsal farklılıklar ve bağlamsal koşullara duyarlı bir şekilde değiştiğini göstermektedir. Bununla birlikte alanyazında, algılanan örgütsel kariyer desteğinin bu ilişkiler içinde ayrı ve bütüncül bir değişken olarak ele alınmadığı; daha çok benzer örgütsel uygulama ve destek mekanizmaları üzerinden dolaylı bir şekilde incelendiği dikkat çekmektedir.

Öğretmenlik mesleği bağlamında değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerini doğrudan ele alan araştırmaların görece sınırlı olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmalar, öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının kariyer tutumlarını çoğunlukla bireysel yönelimler ve demografik değişkenler çerçevesinde incelemiştir. Michael vd. (2015), öğretmen adaylarının değişken ve sınırsız kariyer tutumlarının okulun idari ve örgütsel ortamını değerlendirmeleriyle ortaya çıktığını belirlemiştir. Bulgular, öğretmen adaylarının kişisel kariyer değerleri ile çalışma ortamı arasındaki uyumu sorguladıklarını; örgüte yalnızca görev tanımları çerçevesinde değil, örgütsel sınırların ötesine geçen katkılar sunma yollarını aradıklarını ve kariyer gelişimlerine ilişkin sorumluluğu giderek daha fazla üstlendiklerini göstermiştir. Ayrıca araştırmada, değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerini destekleyen fırsatlar sunulmasının öğretmenlerin örgütte kalma eğilimleri açısından önemli bir unsur olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye bağlamında öğretmen örneklemi üzerinde yürütülen araştırmalar da benzer örüntülere işaret etmektedir. Türkmen ve Yıldız (2012), öğretmenlerin genel olarak sınırsız

kariyer yönelimine daha yüksek düzeyde sahip olduklarını; alt boyutlarda örgütsel hareketlilik ve kendi kendine yönlendirilen kariyer eğilimlerinin öne çıktığını belirlemiştir. Araştırmada yaş, kıdem ve çocuk sahibi olma değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar saptanırken; cinsiyet, medeni durum ve çalışılan kurum sayısı açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Türkmen vd. (2012) ise özel ve devlet okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin değişken kariyer tutumlarını incelemiş; kendi kendine yönlendirilen kariyer boyutunda yüksek eğilimler saptamış ve bu eğilimin özel okullarda çalışan öğretmenlerde daha belirgin olduğunu ortaya koymuştur. Aynı araştırmada, yüksek kıdeme ve belirli yaş aralıklarına sahip öğretmenlerde değer yönelimli kariyer tutumlarının daha güçlü olduğu; buna karşılık cinsiyet, çocuk sahibi olma, eğitim düzeyi ve ücretle ilişkili değişkenler açısından anlamlı farklılıklar bulunmadığı raporlanmıştır.

Alanyazında değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımlarına ilişkin araştırmalar birlikte değerlendirildiğinde, bu araştırmaların öncelikle kariyerin örgüt merkezli, hiyerarşik ve doğrusal bir şekilde ilerlediği varsayımını sorgulayan kuramsal eleştiriler temelinde geliştiği görülmektedir. Bu eleştirileri izleyen ampirik araştırmalar, söz konusu yaklaşımların çok boyutlu yapılar olarak kavramsallaştırılması, ölçülmesi ve farklı örneklemeler üzerinde sınanmasına odaklanmıştır. Bulgular, değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerinin proaktif kariyer davranışları, öz-yeterlilik, uyum yeteneği ve kariyer sermayesi gibi bireysel kaynaklarla tutarlı bir şekilde ilişkili olduğunu; demografik değişkenlerin açıklayıcılığının ise çoğu zaman bağlama duyarlı ve sınırlı kaldığını göstermektedir. Ayrıca araştırmalarda, bu kariyer yönelimlerinin kariyer planlama, kariyer memnuniyeti ve kariyer başarısı gibi bireysel çıktılarla ilişkileri büyük ölçüde desteklenmektedir. Bununla birlikte, özellikle boyutsal düzeyde ele alındığında, söz konusu yönelimlerin örgütsel göstergelerle kurduğu ilişkilerin tek yönlü ve evrensel bir örüntü sergilemediği dikkat çekmektedir. Aynı kariyer yöneliminin farklı bağlamlarda olumlu, olumsuz ya da anlamsız örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilmesi, bu ilişkilerin aracı ve düzenleyici mekanizmalara duyarlı olarak şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerinin bireyin örgütle kurduğu ilişkinin niteliğini

hangi koşullar altında ve hangi mekanizmalar aracılığıyla etkilediği sorusunu alanyazında merkezi bir tartışma alanı hâline getirmektedir.

Bu çerçevede örgütsel bağlılık, yeni kariyer yönelimlerinin örgütle kurulan ilişkiye nasıl yansıdığını ve bu yansımaların hangi psikolojik ve örgütsel süreçler üzerinden şekillendiğini görünür kılan kritik bir örgütsel sonuç değişkeni olarak öne çıkmaktadır. Ancak alanyazında, değişken ve sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin algılanan örgütsel kariyer desteği değişkeniyle birlikte, doğrudan ve bütüncül bir model çerçevesinde sınındığı bir araştırmaya rastlanmamaktadır. Mevcut araştırmalar daha çok örgütsel kariyer yönetimi, gelişim fırsatları ve algılanan yönetici desteği gibi kavramsal olarak yakın örgütsel uygulamalar üzerinden bulgular sunmaktadır. Bu bulgular, değişken ve sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin bağlamsal koşullara ve örgütsel destek süreçlerine duyarlı biçimde şekillendiğini; dolayısıyla örgütsel bağlılığın yeni kariyer yaklaşımlarının örgütsel tutumlara yansımalarını sınamak açısından hem kuramsal hem de ampirik açıdan yüksek açıklayıcılığa sahip bir değişken olduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte alanyazında, özellikle yüksek kurumsallık, görece düşük örgütler arası hareketlilik ve güçlü mesleki normlarla karakterize edilen öğretmenlik mesleği bağlamında, değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerinin örgütsel süreçlerle birlikte ele alındığı ampirik araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmalar öğretmenlerin kariyer yönelimlerini çoğunlukla bireysel tutumlar ve demografik değişkenler çerçevesinde incelemiş; buna karşılık eğitim örgütlerinin sunduğu kariyer geliştirme olanaklarının ve destekleyici örgütsel süreçlerin bu yönelimlerle nasıl etkileştiğine ilişkin kanıtlar görece sınırlı kalmıştır. Dolayısıyla öğretmen örnekleminde, değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerinin algılanan örgütsel kariyer desteği ile birlikte ele alındığı ve bu ilişkilerin örgütsel bağlılık gibi temel örgütsel tutumlar üzerinden sınındığı araştırmalara duyulan ihtiyaç belirginleşmektedir.

Bu araştırma, Türkiye bağlamında öğretmen örnekleminde odaklanarak değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerini algılanan örgütsel kariyer desteği ve örgütsel bağlılık ile birlikte ele almakta; böylece alanyazındaki iki temel boşluğu eşzamanlı olarak hedeflemektedir. İlk

olarak, yeni kariyer yönelimlerinin eğitim örgütlerinde nasıl işlediğine ilişkin bağlama duyarlı ampirik kanıt üretmeyi; ikinci olarak ise bu yönelimlerin örgütsel bağlılığa nasıl yansıdığını algılanan örgütsel kariyer desteğinin rolünü dikkate alan bütüncül bir model çerçevesinde incelemeyi amaçlamaktadır.

Örgütsel Bağlılık ile İlgili Araştırmalar

Örgütsel bağlılık, bireylerin çalıştıkları örgütle kurdukları psikolojik bağın niteliğini açıklamaya yönelik alanyazının temel kavramları arasında yer almaktadır. Erken dönem araştırmalar, bağlılığı çoğunlukla örgütte kalma davranışı, örgütsel katılım ve örgüte yapılan yatırımlar üzerinden ele almıştır. Bu doğrultuda Becker (1960), “yan bahis kuramı” çerçevesinde, çalışanların zaman içinde biriken maddi ve manevi yatırımlarının (kıdem, kazanılmış haklar ve sosyal ilişkiler) örgütten ayrılmanın algılanan maliyetlerini artırdığını; bu maliyet artışının bireyi örgütte kalmaya yönelttiğini ortaya koymuştur. Becker’in (1960) bulguları, örgütsel bağlılığın sürekliliğinin rasyonel bir maliyet-fayda değerlendirmesi temelinde açıklanabildiğini göstermiştir. Kantor (1968) örgütsel ödüller, sosyal ilişkiler, rol beklentileri ve otorite-itaat yapılarının birlikte işleyişini inceleyerek bağlılığın yalnızca bireysel tercihlerle açıklanamayacağını, örgütsel bağlamın sunduğu yapısal koşulların da belirleyici olduğunu tespit etmiştir. Sheldon (1971) ise bağlılığı bireyin örgütle kurduğu özdeşleşme ve katılımın niteliği üzerinden değerlendirmiş; yabancılaştırıcı, hesaplayıcı ve ahlaki katılım biçimlerinin farklı bağlılık örüntülerine karşılık geldiğini belirtmiştir. Bu araştırmalar, örgütsel bağlılığın tek tip bir psikolojik bağ olarak ele alınmasının sınırlı açıklayıcılığa sahip olduğunu ve bağlılığın farklı dayanaklar üzerinden şekillenebildiğini göstermektedir.

İzleyen dönemde araştırmalar, örgütsel bağlılığı çalışan-örgüt ilişkisinin psikolojik ve değer temelli boyutları üzerinden ampirik olarak incelemeye yönelmiştir. Bu kapsamda Mowday vd. (1979), örgütsel bağlılığı bireyin örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, bu amaçlara ulaşmak için çaba göstermeye istekli olması ve örgüt üyeliğini sürdürme yönündeki arzusuyla tanımlamış; bağlılığın yalnızca örgütte kalma davranışına indirgenemeyeceği tutumsal bir yapı olduğunu belirlemiştir. O’Reilly ve Chatman (1986) araştırmasında, bağlılığı

uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarıyla ele alarak dışsal ödüllere dayalı uyumun ötesinde psikolojik yakınlık ve değer uyumunun derinliğine dikkat çekmiştir. Mathieu ve Zajac (1990) ise örgütsel bağlılığı tutumsal (özdeşleşme ve katkı isteği) ve hesaplayıcı (maliyet-fayda değerlendirmesi) boyutlarıyla birlikte değerlendirmiş; kavramın duygusal ve bilişsel öğeler içeren çok boyutlu bir yapı sergilediğini ortaya koymuştur.

Örgütsel bağlılığın çok boyutlu niteliği, sonraki araştırmalarda geliştirilen modeller aracılığıyla daha sistematik bir şekilde ele alınmıştır. Luthans vd. (1987), örgütsel bağlılığı demografik özellikler, kontrol odağı ve liderlik davranışlarıyla birlikte inceleyerek bağlılığın yalnızca bireysel bir eğilim olmadığını; örgütsel bağlam ve yönetsel etkileşimlerle birlikte şekillendiğini tespit etmiştir. Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç bileşenli bir modelle ele almış; bireyin örgütte kalma isteğinin farklı psikolojik dayanaklar üzerinden açıklanabildiğini ortaya koymuştur. Allen ve Meyer (1996) bu yapının yapı geçerliğine ilişkin kanıtlar sunarak modelin araştırmalar için işlevsel bir ölçüm zemini sunduğunu tespit etmiştir. Daha güncel bir araştırmada Al-Jabari ve Ghazzawi (2019), örgütsel bağlılığın bireysel, örgütsel ve çalışma ortamına ilişkin belirleyicilerinin birbirini tamamlayan bir sistem içinde ele alınması gerektiğini vurgulamış; kavramın örgüt–birey etkileşimi içinde oluşan koşullar bütünüyle anlaşılabilirliğini belirlemiştir.

Kuramsal çerçevenin güçlenmesine paralel olarak yürütölen ampirik araştırmalar, örgütsel bağlılığın hangi örgütsel ve yönetsel süreçler aracılığıyla oluştuğunu açıklamaya odaklanmıştır. Duman (2010), iş özellikleri, algılanan örgütsel destek ve örgütsel adaletin özellikle duygusal ve normatif bağlılıkla anlamlı ilişkiler sergilediğini; ayrıca algılanan örgütsel desteğin örgütsel adalet ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiğini belirlemiştir. Öğretmen örgütsel bağlılığına ilişkin ampirik araştırmaları sistematik bir şekilde inceleyen Bogler ve Berkovich (2020) ise bağlılığın demografik, kişisel, rolle ilişkili, kişilerarası ve bağlamsal faktörlerin etkileşimiyle şekillendiğini; özellikle duygusal ve normatif bağlılığın içsel motivasyon ve destekleyici örgütsel ortamlarla daha güçlü ilişkiler kurduğunu raporlamıştır. Araştırmacılar, özellikle duygusal ve normatif bağlılığın içsel motivasyon ve

destekleyici örgütsel ortamlarla daha güçlü ilişkiler sergilediğini saptamış; öğretmen bağlılığını artırmaya yönelik girişimlerde olumlu okul iklimi, katılımcı liderlik ve öğretmen ihtiyaçlarına duyarlı politikaların önemini vurgulamıştır.

Öğretmen örneğine odaklanan araştırmalar, örgütsel bağlılığın oluşumunda okul liderliği, karar süreçlerine katılım ve okul iklimi gibi yönetsel süreçlerin belirleyici rol oynadığını göstermektedir. Nguni vd. (2006), dönüşümsel liderliğin öğretmenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde işlemsel liderliğe kıyasla daha güçlü etkiler ortaya koyduğunu belirtmiştir. Devos vd. (2014), dağıtılmış liderlik çerçevesinde öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımının liderlik-bağlılık ilişkisindeki açıklayıcı mekanizmalardan biri olduğunu ortaya koymuştur. Zacharo vd. (2018) ise dönüşümsel liderliğin öğretmenlerin okul hedeflerine yönelik bağlılık algılarını güçlendirdiğini; özellikle bireysel destek boyutunun öğretmen örgütsel bağlılığı açısından öne çıktığını raporlamıştır. Adewusi (2018), adalet, iletişim ve destekle karakterize edilen okul iklimlerinin öğretmen örgütsel bağlılığını anlamlı bir şekilde güçlendirdiğini saptamıştır. Dee vd. (2006), ise ekip temelli örgütsel yapıların bağlılığı bazı durumlarda doğrudan, bazı durumlarda öğretmen yetkilendirmesi, okul içi iletişim ve iş özerkliği gibi değişkenler üzerinden dolaylı bir şekilde etkilediğini ortaya koymuştur.

Türkiye bağlamında yürütülen araştırmalar, öğretmen örgütsel bağlılığının özellikle adalet algısı, yönetsel güven ve okul iklimi gibi örgütsel süreçlerle yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Sarıkaya (2016), öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmen örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkide düzenli bir öğretim çevresi oluşturulmasının ve olumlu okul ikliminin anlamlı yordayıcılar olduğunu tespit etmiştir. Demirağ (2022), yöneticiye duyulan güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler saptamış; Cabbar (2022) örgütsel sinizm ile bağlılık arasında negatif, örgütsel adalet algısı ile bağlılık arasında ise pozitif ilişkiler raporlamıştır. Özdemir (2022) ve Uysal (2022), kayırmacılık algısının bağlılıkla negatif ilişkili olduğunu ortaya koyarken; Anuk İşlek ve Bakioğlu (2023), örgütsel sessizliğin iş doyumunu ile bağlılık arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiğini belirlemiştir. Berhanu vd. (2023) ise

psikolojik güçlendirme ile öğretmen örgütsel bağlılığı arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler saptamış; öğretmenlerin mesleki ve bilişsel kapasitelerinin desteklenmesinin bağlılığı artıran önemli bir unsur olduğunu ortaya koymuştur.

Daha güncel alanyazın, bağlılığın öncüllerini liderlik ve okul ikliminin ötesinde kariyer ve güçlendirme boyutlarıyla birlikte ele almaktadır. Yue vd. (2025), öğretmen örgütsel bağlılığına ilişkin ampirik araştırmaları sistematik bir şekilde inceleyerek örgütsel adalet, psikolojik güçlendirme ve kariyer geliştirme fırsatlarının bağlılığı anlamlı bir şekilde etkilediğini; ayrıca destekleyici liderlik, kişiselleştirilmiş kariyer gelişimi ve dengeli iş yükü düzenlemelerinin bağlılığı güçlendiren örgütsel stratejiler arasında yer aldığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, öğretmen bağlılığının yalnızca mevcut çalışma koşullarıyla değil, öğretmenlerin örgüt içinde gelişme ve ilerleme olanaklarını nasıl deneyimledikleriyle de ilişkili olduğunu düşündürmektedir.

Örgütsel bağlılığın bağlamsal duyarlılığına ilişkin araştırmalar, okul türü ve çalışma koşullarının bağlılık düzeyleri üzerinde belirleyici olabildiğini; ancak bulguların bağlama göre değişebildiğini göstermektedir. Bano vd. (2019), kamu ve özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarını karşılaştırmış; özel üniversitelerde çalışanların daha yüksek bağlılık düzeyleri sergileyebildiğini ve bu farklılığın kariyer olanakları, terfi fırsatları ve çalışma koşullarıyla ilişkilendirilebileceğini ortaya koymuştur. Sharma (2015), devlet ve özel okul öğretmenleri arasında bağlılık düzeylerinin farklılaşabildiğini raporlamış; buna karşılık Sethi (2018), okul türüne göre genel bağlılık düzeyi açısından anlamlı bir fark saptamamıştır.

Demografik değişkenlerle bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar ise genel olarak tutarlı olmayan sonuçlar sunmaktadır. Elkhdr ve Aimer (2020), öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş ve medeni duruma göre farklılaştığını, duygusal bağlılığın baskın boyut olduğunu göstermiş; buna karşılık cinsiyet ve hizmet süresinin etkisini anlamlı bulmamıştır. Khan (2018) eğitim düzeyi, cinsiyet ve okul türüne göre farklılıklar raporlamış; Sethi (2018) genel bağlılıkta anlamlı fark bulmamakla birlikte kadın öğretmenlerin daha yüksek örgütsel bağlılık gösterdiğini belirlemiştir. Menep (2009) kadro durumunun belirleyiciliğine

işaret ederken; Çoğaltay (2015) meta-analitik bulgularla cinsiyet ve medeni durum açısından anlamlı farklılıkların ortaya çıkmadığını göstermiştir. Bu sonuçlar, demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığı tek başına açıklamada sınırlı kaldığını ve örgütsel süreçlerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini desteklemektedir.

Örgütsel bağlılığın sonuçlarına odaklanan araştırmalar, bağlılığın örgütsel etkililik ve sürdürülebilirlik açısından kritik çıktılarla ilişkili olduğunu göstermektedir. Duman (2010), duygusal ve normatif bağlılığın öğretmen performansını artırdığını ve işten ayrılma niyetini azalttığını; Sheikh (2017) yüksek bağlılığın akademik personelin üretkenlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkili olduğunu raporlamıştır. Yue vd. (2025), bağlılığın öğretmen iş tatmini, öğretim inovasyonu ve örgütsel verimlilikle pozitif; işten ayrılma niyetiyle ise negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. QiaLian vd. (2024) örgütsel bağlılık düzeyi yükseldikçe öğretmenlerin işten ayrılma oranlarının düştüğünü saptamıştır. Zhu vd. (2022), kamu ilkokullarında yürüttükleri araştırmada örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini azalttığını ve psikolojik sermayenin bu ilişkide aracılık rolü üstlendiğini belirlemiştir. Estrada ve Mamani (2020) örgütsel bağlılık ile öğretim performansı arasında pozitif ilişkiler raporlansa da, bazı araştırmalar bağlılığın her koşulda yalnızca olumlu sonuçlar üretmediğine dikkat çekmektedir. Habib (2020), yüksek iş yükü ve yoğun rol talepleriyle birleşen bağlılığın tükenmişlik riskini artırabildiğini belirlemiş; bağlılık sonuçlarının bağlamsal koşullar dikkate alınmadan doğrusal bir şekilde yorumlanmasının sınırlı kaldığını vurgulamıştır.

Alanyazında örgütsel bağlılığa ilişkin araştırmalar birlikte değerlendirildiğinde, kavramın farklı kuramsal yaklaşımlar ve çok boyutlu modeller aracılığıyla kapsamlı bir şekilde ele alındığını ve güçlü bir kuramsal zemine dayandığını göstermektedir. Erken dönem araştırmalardan itibaren örgütsel bağlılık; bireyin örgütte kalma davranışı, örgütsel katılımı ve örgüte yapılan yatırımlar üzerinden açıklanmış; sonraki araştırmalarda ise bağlılığın duygusal, bilişsel ve normatif bileşenleri ayrıştırılarak daha ayrıntılı bir şekilde incelendiği görülmektedir. Bu kuramsal gelişimle paralel olarak yürütülen ampirik araştırmalar, örgütsel bağlılığın okul

iklimi, liderlik, örgütsel adalet, güven, algılanan örgütsel destek ve psikolojik kaynaklar gibi çok sayıda örgütsel süreçle sistematik bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Öğretmen örneğine odaklanan araştırmalar, örgütsel bağlılığın yalnızca bireysel tutumlara indirgenemeyeceğini; okulun yönetsel yapısı, liderlik uygulamaları ve öğretmenlerin örgüt içinde deneyimledikleri destekleyici süreçler aracılığıyla şekillendiğini göstermektedir. Öğretmen örneğine odaklanan bulgular, bağlılığın yalnızca bireysel tutumlara indirgenemeyeceğini; okulun yönetsel yapısı, liderlik uygulamaları ve öğretmenlerin örgüt içinde deneyimledikleri destekleyici süreçler aracılığıyla şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütle kurdukları ilişkinin kariyer geliştirme fırsatları, gelişim olanakları ve kariyerle ilişkili örgütsel deneyimler çerçevesinde nasıl şekillendiğine ilişkin ampirik kanıtların görece sınırlı kaldığı görülmektedir. Yue vd. (2025), kariyer geliştirme fırsatlarının öğretmen örgütsel bağlılığını anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymuş; ancak bu etkilerin bağlılığın hangi boyutlarında ve hangi mekanizmalar üzerinden oluştuğuna ilişkin açıklamaların sınırlı olduğunu vurgulamıştır.

Türkiye bağlamında yürütülen araştırmalar, öğretmen örgütsel bağlılığının adalet, güven, kayırmacılık ve okul iklimi gibi yönetsel süreçlerle ilişkili olduğunu ortaya koymakla birlikte; öğretmenlerin kariyerlerinin desteklenmesi, gelişim fırsatlarının niteliği ve okulun sunduğu kariyerle ilişkili destek süreçlerinin örgütsel bağlılıkla birlikte ele alındığı bütüncül modellerin sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel bağlılığının, algılanan örgütsel kariyer desteği gibi kariyerle ilişkili örgütsel deneyimler ve yeni kariyer yönelimleriyle birlikte incelenmesi; hem eğitim bağlamında bağlılığın açıklayıcılığını güçlendirmek hem de öğretmenlerin örgütte kalma, gelişme ve örgüte katkı sunma süreçlerini kariyer perspektifiyle bütüncül bir şekilde anlamlandırmak açısından kritik görünmektedir.

Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği ile İlgili Araştırmalar

Alanyazında algılanan örgütsel kariyer desteğine ilişkin bulgular, başlangıçta bu kavramın algılanan örgütsel destek çerçevesi içinde ele alındığını göstermektedir. Erken dönem ampirik araştırmalar, örgütlerin çalışanlarına sundukları gelişim, ilerleme ve kariyerle

ilişkili uygulamaların, çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyiyle nasıl ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu doğrultuda Rhoades ve Eisenberger (2002), kariyer geliştirme fırsatları, iş zenginleştirme uygulamaları ve terfiye ilişkin insan kaynakları uygulamalarının algılanan örgütsel destekle istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler sergilediğini belirlemiştir. Benzer şekilde Allen vd. (2003) tarafından yürütülen araştırmada, kariyer gelişimine ilişkin büyüme fırsatlarının, çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyini etkileyen temel insan kaynakları uygulamalarından biri olduğu belirlenmiş; bu tür uygulamaların çalışanlar tarafından örgütün katkılarını tanıdığına ve kendilerine değer verdiğine ilişkin bir gösterge olarak algılandığı saptanmıştır. Kraimer ve Wayne (2004) ise uzmanlaşma olanakları, eğitim fırsatları ve kariyer imkânlarının algılanan örgütsel desteğin önemli bileşenleri arasında yer aldığını ortaya koymuştur. Kalağan (2009), algılanan gelişme fırsatlarını örgütsel destek algısının bir boyutu olarak ele almış ve kariyerle ilişkili destekleyici uygulamaların örgütsel destek algısını anlamlı bir şekilde yordadığını tespit etmiştir. Bu bulgular, kariyer gelişimine yönelik örgütsel uygulamaların alanyazında başlangıçta algılanan örgütsel destek çerçevesinde ele alındığını ve söz konusu araştırmaların, algılanan örgütsel kariyer desteğinin sonraki araştırmalarda bağımsız bir kavram olarak ele alınmasına güçlü bir ampirik zemin sunduğunu göstermektedir.

Alanyazında çalışanlarda örgütsel kariyer desteği algısının oluşumunu ele alan araştırmalar, bu algının örgütsel uygulamalar, liderlik ilişkileri ve çalışanların kariyer gelişimine ilişkin deneyimleri bağlamında şekillendiğini göstermektedir. Kraimer vd. (2011), eğitim programlarına katılım, kariyer mentorluğu ve olumlu lider-üye etkileşiminin algılanan kariyer gelişim desteğiyle pozitif ve anlamlı ilişkiler sergilediğini tespit etmiştir. Hasnu (2010), kariyer gelişim fırsatlarının algılanan örgütsel desteğin en güçlü yordayıcılarından biri olduğunu ortaya koyarken; Saeed vd. (2013), yapılandırılmış eğitim ve kariyer danışmanlığı uygulamalarının çalışanların kariyer gelişim süreçlerine anlamlı katkılar sunduğunu raporlamıştır. Kraimer vd. (2011) tarafından yürütülen araştırmada çalışanların kariyer ihtiyaçları ve beklentilerinin gelişim için sunulan örgütsel desteğe ilişkin algıları anlamlı bir şekilde yordadığı tespit

edilmiştir. Bu bulgular, kariyer gelişimine yönelik örgütsel yatırımların, çalışanların kariyer destek algılarını güçlendirdiğini göstermektedir.

Algılanan örgütsel kariyer desteğinin örgütsel çıktılarla ilişkisini ele alan ampirik araştırmalar, örgütlerin kariyer gelişimine yönelik uygulamalarının çalışan performansı, iş tatmini ve örgütte kalma eğilimleri üzerinde belirleyici etkiler oluşturduğunu göstermektedir. Kozlowski ve Farr (1988), örgüt tarafından sunulan gelişim desteğinin çalışanların beceri ve yeterliliklerini artırdığını ve bu artışın iş performansına yansıdığını tespit etmiştir. Kraimer ve Wayne (2004), algılanan örgütsel desteği uyum, kariyer ve finansal destek boyutlarıyla çok boyutlu bir yapı olarak ele almış; farklı destek türlerinin çalışan başarısına farklı düzeylerde katkı sunduğunu ve özellikle kariyer desteğinin çalışan performansını açıklamada önemli bir rol üstlendiğini ortaya koymuştur. Kim (2002), kamu personeli üzerinde yürüttüğü araştırmada, örgütün kariyer gelişimine verdiği destek ile çalışanların iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki saptamış ve etkili kamu hizmeti sunumu açısından kariyer geliştirme uygulamalarının güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Kraimer vd. (2011) tarafından yapılan araştırmada ise gelişime yönelik örgütsel destek algısının iş performansı ile pozitif, işten ayrılma niyetiyle negatif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Saleem ve Amin (2013) ile Manyasi vd. (2012), kariyer gelişimine yönelik örgütsel desteğin çalışan performansını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığını ve kariyer desteği sunulan örgütlerde çalışanların yetkinlik ve motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamıştır. Van der Heijden vd. (2009) ise algılanan kariyer desteğinin işten ayrılma niyetiyle negatif, çalışan performansı ile pozitif ilişkili olduğunu; kariyer desteğinin hem kariyer iyimserliğini hem de performansı güçlendirdiğini tespit etmiştir. Bu bulgular, algılanan örgütsel kariyer desteğinin performans ve elde tutma gibi sonuçlar üzerindeki etkisinin, çalışanların örgüte yönelik geliştirdikleri bağlılık düzeyiyle yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

Eğitim alanına odaklanan araştırmalar, algılanan örgütsel kariyer desteğinin öğretmenlerin mesleki gelişim, sürekli öğrenme, kariyer ilerlemesi ve destekleyici örgütsel süreçleri deneyimleme biçimleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Kalağan (2009), araştırma

görevlilerinin örgütsel destek algılarını görev dağılımı, akademik danışmanlık, gelişme fırsatı ve etkileşim boyutları kapsamında ele almış; gelişme fırsatlarına ilişkin algılanan örgütsel destek düzeyinin örgütsel desteğin alt boyutları arasında en düşük ortalamaya sahip olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca araştırmada cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, lisansüstü program türü ve akademik etkinliklere katılım değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı; buna karşılık yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Hassan vd. (2021), üniversitelerde görev yapan akademik personelin algıladıkları örgütsel destek ile sürekli öğrenme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir; algılanan örgütsel desteği uyum, finansal ve kariyer desteği boyutlarında ele almıştır. Bulgular, uyum ve finansal desteğin sürekli öğrenme ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu, buna karşılık kariyer desteğinin sürekli öğrenme üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını göstermiştir. Fernando ve Besa (2025) ise öğretmenlerin kariyer ilerleme ve gelişim beklentilerinin, mentorluk ve destekleyici örgütsel uygulamalar aracılığıyla güçlendirilebileceğini vurgulamıştır.

Algılanan örgütsel kariyer desteğinin bireysel kariyer tutumları ve kariyer sonuçları üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalar, bu desteğin kariyer memnuniyeti, kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı gibi değişkenlerle anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Barnett ve Bradley (2007), kariyer gelişimine yönelik örgütsel destek ile kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir; örgütsel kariyer desteğinin kariyer memnuniyetiyle pozitif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Kusuma ve Yulianti (2019), kariyer gelişimine yönelik örgütsel desteğin kariyer başarısını kariyer bağlılığı aracılığıyla etkilediğini ve öz yeterliliğin bu süreçte düzenleyici bir rol üstlendiğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde Novianti ve Yogatama (2019), çalışanların kariyer gelişimlerinin örgüt tarafından desteklenmesi durumunda daha yüksek kariyer tatmini yaşadıklarını; Yogatama vd. (2020) kariyer gelişimine yönelik örgütsel girişimlerin çalışanların kariyer memnuniyetini anlamlı bir şekilde artırdığını belirlemiştir. Japor (2021) ve Martins vd. (2024), örgütsel kariyer desteği ve kariyer özyönetimi arasındaki karşılıklı ilişkilerin alanyazında giderek daha fazla vurgulandığını; ancak kariyer desteğinin hangi mekanizmalar aracılığıyla kariyer sonuçlarına dönüştüğüne ilişkin açıklamaların sınırlı

kaldığını belirtmiştir. Bu bulgular, algılanan örgütsel kariyer desteğinin çalışanların kariyerlerine ilişkin değerlendirmelerini şekillendirdiğini ve çalışanların kariyer yönelimleriyle etkileşim içinde işleyen dinamik bir süreç olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımları ile algılanan örgütsel kariyer desteği arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalar görece sınırlıdır. Martins (2018), değişken kariyer tutumunun kariyer desteğiyle pozitif ilişkili olduğunu; buna karşılık sınırsız kariyer tutumunun kariyer desteğiyle negatif bir ilişki sergileyebildiğini ortaya koymuştur. Yörük (2013), örgüt tarafından sunulan kariyer teşviklerinin, değişken kariyer yönelimlerine sahip çalışanların örgüte yönelik olumsuz tutumlarını sınırladığını göstermiştir. Hess (2019) ise değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımlarını örgütsel kariyer yönetimi bağlamında incelemiş ve örgütlerin kariyer gelişimine yönelik uygulamalarının, özellikle kariyer geçişleri sırasında çalışanların uyum süreçlerini desteklemede önemli bir işlev üstlendiğini ortaya koymuştur. Bu araştırmalar, çalışanların kariyer yönelimlerinin örgütsel kariyer destek algısıyla farklı örüntüler içinde ilişkilendiğini ortaya koymakla birlikte, bu ilişkilerin hangi bağlamsal ve örgütsel koşullar altında güçlendiği ya da zayıfladığına ilişkin bulguların sınırlı kaldığını göstermektedir.

Algılanan örgütsel kariyer desteği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan ampirik araştırmalar, örgütlerin çalışanların kariyer gelişimine yönelik sundukları destekleyici uygulamaların, çalışanların örgüte yönelik tutumlarını ve bağlanma biçimlerini anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir. LaMastro (1999), öğretmenler üzerinde yürüttüğü araştırmada kariyer desteğinin duygusal ve normatif bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Sturges vd. (2000), kariyer gelişimine yönelik örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde artırdığını; Tansky ve Cohen (2001) ise algılanan örgütsel desteğin kariyer memnuniyeti yoluyla örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Daha sonraki araştırmalarda da kariyer gelişimine yönelik örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir şekilde pozitif ilişkiler raporlanmıştır (örn. Bashir & Ramay, 2008; Chui vd., 2007; Liu, 2004; Salminen & Miettinen, 2019; Wickramaratne, 2021). Ersoy (2007), kariyer geliştirme programlarının özellikle örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif boyutlarını güçlendirdiğini

tespit etmiştir. Brenyah (2019), Quagraine vd. (2019) ile Robson vd. (2016) tarafından yapılan araştırmalar ise kariyer desteğinin örgütsel bağlılığın farklı boyutları üzerinde anlamlı etkiler yarattığını ortaya koymuştur.

Kariyer desteğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde aracı mekanizmalara odaklanan araştırmalar, özellikle duygusal bağlılık, psikolojik sözleşme ve işe uyum süreçlerinin belirleyici olduğunu göstermektedir. Sturges vd. (2005), kariyer yönetimi desteğinin psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesi yoluyla duygusal bağlılık ve işe performansını güçlendirdiğini ortaya koymuştur. Asif ve Arooj (2017), algılanan kariyer desteği ile çalışan bağlılığı arasındaki ilişkinin duygusal bağlılık aracılığıyla güçlendiğini göstermiştir. Kawai ve Strange (2014), işe uyumun kariyer odaklı örgütsel destek algısı ile görev performansı arasındaki ilişkide tam aracı rol oynadığını tespit etmiştir. Kavraz (2022) psikolojik sahiplenmenin; Cho ve Young-Min (2023) ise mesleki yönelimin, kariyer desteği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuştur.

Algılanan örgütsel kariyer desteği ile ilgili yapılan araştırmalar birlikte değerlendirildiğinde, bu araştırmalarda kavramın tarihsel gelişimi, oluşum dinamikleri ve örgütsel bağlamdaki sonuçlarının farklı düzeylerde ele alındığı görülmektedir. İlk dönem araştırmalarda algılanan örgütsel destek çerçevesi içinde incelenen kariyerle ilişkili uygulamalar, zamanla algılanan örgütsel kariyer desteğinin kavramsal ve ampirik olarak bağımsız bir araştırma alanı olarak ele alınmasına olanak sağlamıştır. İzleyen araştırmalarda ise örgütsel kariyer desteğinin örgütsel performans, işe tatmini, işten ayrılma niyeti, kariyer memnuniyeti ve örgütsel bağlılık gibi hem örgütsel hem bireysel çıktılarla sistematik bir şekilde ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Özellikle örgütsel bağlılığa odaklanan araştırmalarda, kariyer desteğinin bağlılığın tutumsal boyutlarını doğrudan etkilediği ve psikolojik sözleşme, işe uyum, mesleki yönelim ve duygusal süreçler aracılığıyla dolaylı etkiler ürettiği raporlanmıştır. Eğitim alanına odaklanan sınırlı sayıdaki araştırma, algılanan örgütsel kariyer desteğinin öğretmenlerin mesleki gelişim, sürekli öğrenme ve kariyer ilerleme deneyimleriyle ilişkili olduğunu ortaya koymakla birlikte, bu değişkenlerin örgütsel bağlılık ve yeni kariyer

yaklaşımlarıyla birlikte ele alındığı bütüncül incelemelerin görece sınırlı kaldığını göstermektedir. Benzer şekilde değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımlarının algılanan örgütsel kariyer desteğiyle birlikte ele alındığı araştırmaların görece az olması, bu ilişkilerin farklı bağlamlar ve örneklemeler üzerinden daha ayrıntılı bir şekilde incelendiği araştırmalara duyulan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, mevcut araştırmada algılanan örgütsel kariyer desteğinin, değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler bağlamında ele alınması; özellikle eğitim alanında bu değişkenlerin birlikte nasıl işlediğine ilişkin bütüncül bir çerçeve sunmayı amaçlamaktadır.

Bölüm 3

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın türü, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri, veri toplama süreci ve veri toplama aracını oluşturan ölçeklere ilişkin bilgiler sunulmuştur. Ayrıca araştırmacı tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeği”nin geliştirilme süreci açıklanmış; veri toplama aracını oluşturan ölçeklere ilişkin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ile araştırmada kullanılan veri analiz teknikleri ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Araştırmanın Türü

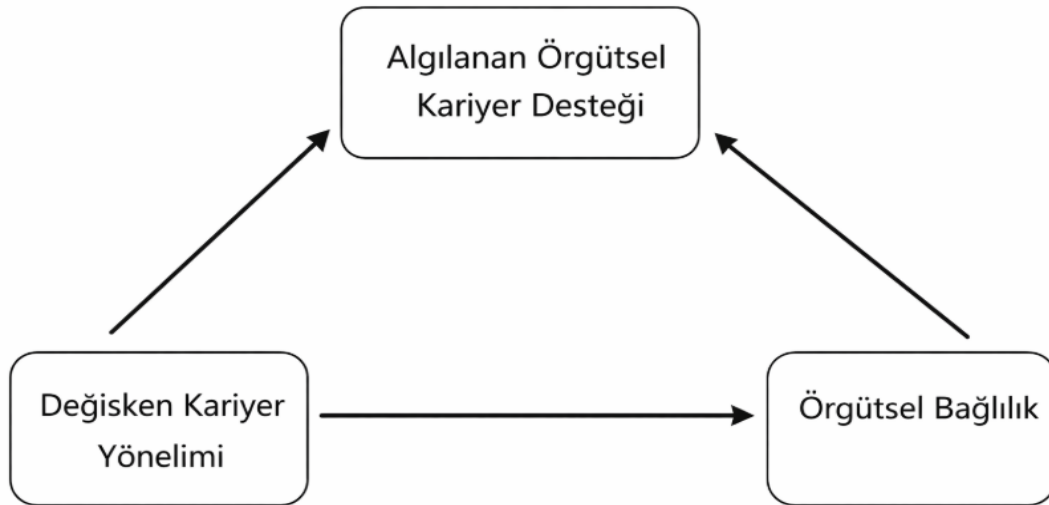
Bu araştırma, öğretmenlerin değişken ve sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Araştırmada, kuramsal varsayımların ve geliştirilen araştırma modelinin sayısal veriler aracılığıyla sınanmasına olanak tanınması nedeniyle nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir (Patton, 2002). Nicel araştırma yönteminin seçilmesinin bir diğer gerekçesi, bu yöntemin teorik modellerin sınanmasında yüksek düzeyde güvenirlik ve geçerlik sağlamasıdır (Cavana vd., 2001). Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli ile yürütülmüştür. Tarama modeli, bireylerin tutum, algı ve eğilimlerinin niceliksel olarak betimlenmesini ve değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesini amaçlamaktadır (Christensen vd., 2015). Bu doğrultuda araştırmada; öğretmenlerin değişken kariyer yönelimi, sınırsız kariyer yönelimi, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel kariyer desteği düzeyleri tekil tarama modeli; değişkenler arasındaki ilişkiler ile bu ilişkilerin yönü ve gücü ise ilişkisel tarama modeli ile çerçevesinde ele alınmıştır. Ayrıca ilişkisel tarama modeli, araştırmacılar tarafından geliştirilen kuramsal modellerin ampirik olarak sınanmasına olanak sağlaması nedeniyle özellikle tercih edilmektedir (Larry vd., 2015). Bu doğrultuda araştırmada, değişken ve sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin

aracılık rolünü incelemeye yönelik geliştirilen modellerin sınanmasında ilişkisel tarama modelinin kullanılmasının araştırmacının amacına uygun olduğu değerlendirilmiştir.

Aracılık analizi, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin, aracı değişkenin modele dâhil edilmesiyle nasıl değiştiğini ve bu ilişkinin hangi mekanizmalar üzerinden oluştuğunu açıklamaya olanak tanımaktadır (Hayes, 2009). Bu bağlamda araştırmada, öğretmenlerin değişken ve sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin, algılanan örgütsel kariyer desteği aracılığıyla nasıl şekillendiğini ortaya koymak amacıyla kuramsal aracılık modelleri geliştirilmiştir. Geliştirilen modeller Şekil 1 ve Şekil 2’de sunulmuş olup, modeller kamu okullarında görev yapan öğretmenlerden elde edilen verilerle gerçekleştirilen alan araştırması aracılığıyla sınanmıştır.

Şekil 1

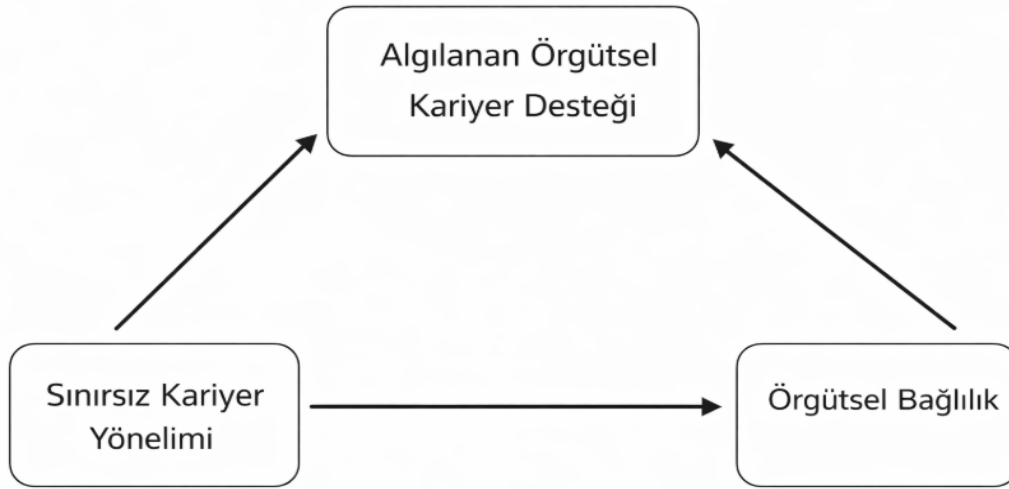
Birinci Araştırma Modeli



Birinci araştırma modelinde, “Değişken Kariyer Yönelimi” bağımsız değişken, “Örgütsel Bağlılık” bağımlı değişken olarak ele alınmış; “Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği” ise bu iki değişken arasındaki ilişkide aracı değişken olarak modele dâhil edilmiştir. Bu modelde, araştırmacının dördüncü alt problemi kapsamında öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolü incelenmiştir.

Şekil 2

İkinci Araştırma Modeli



İkinci araştırma modelinde “Sınırsız Kariyer Yönelimi” bağımsız değişken, “Örgütsel Bağlılık” bağımlı değişken olarak ele alınmış; “Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği” ise aracı değişken olarak modele dâhil edilmiştir. Bu modelde, araştırmanın beşinci alt problemi kapsamında öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolü incelenmiştir.

Araştırmada, değişken kariyer yönelimi ve sınırsız kariyer yönelimi, algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolü bağlamında tek bir bütünleşik model içerisinde ele alınmamış; bunun yerine her bir kariyer yaklaşımı için ayrı birer yapısal model geliştirilmiştir. Bu tercih, iki kariyer yaklaşımının alanyazında kuramsal olarak ilişkili ve belirli açılardan benzerlik göstermesine karşın, bireylerin kariyer davranışlarını ve örgütsel bağlılıklarını etkileyen farklı yönelimleri ve psikolojik süreçleri temsil etmesinden kaynaklanmaktadır. Nitekim alanyazında değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımlarının ortak bir kuramsal zemini paylaştığı, ancak aynı yapıyı temsil etmedikleri sıklıkla vurgulanmıştır (örn. Briscoe & Hall, 2006; Briscoe vd., 2006; Briscoe & Finkelstein, 2009; Gubler vd., 2014b; Inkson, 2006).

Her iki yaklaşım da kariyerin bireysel sorumluluk temelinde ele alınmasını, bireyin kariyerine ilişkin karar alma süreçlerinde aktif rol üstlenmesini ve öz-yönetim kapasitesini merkeze almaktadır. Bu çerçevede psikolojik hareketlilik, öğrenmeye açıklık, proaktif kişilik

özellikleri ve kariyerin birey tarafından şekillendirilmesi gibi unsurlar, hem değişken hem de sınırsız kariyer yönelimlerinin ortak bileşenleri olarak öne çıkmaktadır (Hall, 2004; Greenhaus vd., 2008; Wiernik & Kostal, 2019). İki kariyer yaklaşımının sahip olduğu bu kuramsal yakınlık ve kavramsal örtüşme, her iki kariyer yöneliminin aynı yapısal model içerisinde birlikte ele alınması durumunda önemli metodolojik riskler oluşturabileceği değerlendirilmiştir. Özellikle ortak öncüllere ve benzer psikolojik temellere dayanan bu iki yapının eş zamanlı olarak modele dâhil edilmesi, değişkenler arasında yüksek korelasyonlara yol açarak kavramsal örtüşme ve çoklu doğrusallık sorunu riskini artırabilmektedir. Bu durum, her bir kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki bağımsız ve özgül etkilerinin net bir şekilde ortaya konulmasını güçleştirmekte ve elde edilen bulguların yorumlanabilirliğini zayıflatmaktadır. Dolayısıyla, benzerlik ve kuramsal ilişkililik tek bir model çerçevesinde ele alındığında, açıklayıcı gücü artırmak yerine analitik belirsizlik yaratma potansiyeli taşımaktadır.

Öte yandan, değişken kariyer yönelimi ile sınırsız kariyer yönelimi arasında belirgin kuramsal ayrışmalar da bulunmaktadır. Değişken kariyer yönelimi, bireyin kariyerini kendi değerleri, kimliği ve yaşam öncelikleri doğrultusunda şekillendirmesine, içsel başarı tanımlarına ve kişisel anlam arayışına odaklanmaktadır (Briscoe & Hall, 2006; Hall, 2012; Segers vd., 2008). Buna karşılık sınırsız kariyer yönelimi, örgütler arası hareketliliği, dış iş piyasasındaki fırsatlara erişimi, profesyonel ağlar yoluyla kariyer olanaklarının genişletilmesini ve istihdam edilebilirliğin artırılmasını kariyer gelişiminin merkezi unsurları arasında konumlandırmaktadır (Briscoe vd., 2006; DeFillippi & Arthur, 1994; Seibert vd., 2001). Bu kuramsal farklılaşma, her iki kariyer yöneliminin örgütsel bağlılıkla kurduğu ilişkilerin de niteliksel olarak farklı mekanizmalar üzerinden şekillendiğine işaret etmektedir. Değişken kariyer yönelimi bağlamında örgütsel bağlılık, bireyin gelişim olanaklarının desteklenmesi, değer uyumu ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması üzerinden güçlenebilmektedir. Buna karşılık sınırsız kariyer yönelimi, örgütler arası hareketlilik eğilimi ve dışsal kariyer fırsatlara yönelim nedeniyle, örgütsel bağlılığı doğrudan ya da dolaylı olarak zayıflatabilmektedir (Briscoe & Finkelstein, 2009; Granrose & Baccili, 2006). Bu bağlamda, her iki kariyer

yöneliminin aynı model içerisinde birlikte ele alınması, örgütsel bağlılık üzerindeki özgül etkilerin ve bu etkilerin hangi mekanizmalar aracılığıyla ortaya çıktığının ayırt edilmesini güçleştirebilmektedir. Bu durum her iki yaklaşımın eş zamanlı olarak modele dâhil edilmesi, algılanan örgütsel kariyer desteğinin hangi kariyer yöneliminin örgütsel bağlılıkla ilişkisinde nasıl bir aracılık rolü üstlendiğinin net bir şekilde ortaya konulmasını da zorlaştırabilecektir.

Sonuç olarak, kuramsal benzerliklerin yol açtığı kavramsal örtüşme ve çoklu doğrusallık sorunu riski ile kuramsal farklılıkların ortaya çıkardığı özgül etki ayırıştırma güçlüğü, değişken ve sınırsız kariyer yönelimlerinin tek bir model yerine iki ayrı model çerçevesinde ele alınmasını gerekli kılmıştır. Bu doğrultuda her bir kariyer yaklaşımının, kendi kuramsal temeli ve işleyiş mantığı çerçevesinde değerlendirilmesi mümkün olmuş; algılanan örgütsel kariyer desteğinin bu ilişkilerde üstlendiği aracılık rolü daha açık, tutarlı ve yorumlanabilir bir şekilde incelenebilmiştir. Bu yaklaşım, hem kuramsal ayırışmayı korumakta hem de elde edilen bulguların yorumlanabilirliğini ve geçerliğini güçlendirmektedir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki kamu okullarında (okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve liseler) görev yapan 1005304 öğretmen oluşturmuştur (Millî Eğitim Bakanlığı, 2023). Evrenin büyüklüğü nedeniyle, maliyet ve erişilebilirlik sınırlılıkları dikkate alındığında evrenin tamamına ulaşmanın uygulamada mümkün olmaması nedeniyle araştırma örneklem üzerinden yürütülmüştür (Cohen vd., 2007).

Örneklem belirleme sürecinde, yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşılması ve örneklemin evreni temsil edebilir nitelikte olması temel ölçütler olarak ele alınmıştır (Conroy, 2021). Uygun örneklem büyüklüğünün belirlenmesi, araştırmanın amacı ve evrenin özellikleriyle yakından ilişkili olup kesin bir ölçütle tanımlanması güç olmakla birlikte, örneklem büyüklüğünün artması araştırmanın güvenilirliğini artırmakta ve daha karmaşık istatistiksel analizlerin uygulanmasına olanak sağlamaktadır (Cohen vd., 2007).

Evrenin tamamına ulaşmanın mümkün olmadığı nicel araştırmalarda örnekleme hatası ve standart hata önemli metodolojik sınırlılıklar arasında yer almaktadır. Örnekleme büyüklüğü artıka örnekleme hatası azalmakta; özellikle küçük örneklemlerden elde edilen bulguların genellenebilirlik açısından risk taşımaktadır (Cohen vd., 2007; Şanlı, 2023). Bu nedenle örnekleme büyüklüğü, benzer araştırmalardaki örnekleme sayıları, yayınlanmış tablolar ve örnekleme hesaplama formülleri dikkate alınarak belirlenmiştir (Bartlett vd., 2001). Krejcie ve Morgan (1970) tarafından örnekleme belirleme formülü kullanılarak yapılan hesaplamada 1005304 katılımcıdan oluşan bir evren için örnekleme sayısı %95 güven seviyesi ve %5 kabul edilebilir hata için 384 olarak belirlenmiştir. Benzer şekilde Cohen vd. (2007), bu büyüklükteki evrenler için en az 384 katılımcının yeterli olacağını belirtmiştir. Bu bağlamda 1005304 öğretmenlerden oluşan Türkiye evrenini 384 öğretmenin temsil edebileceği varsayılmıştır.

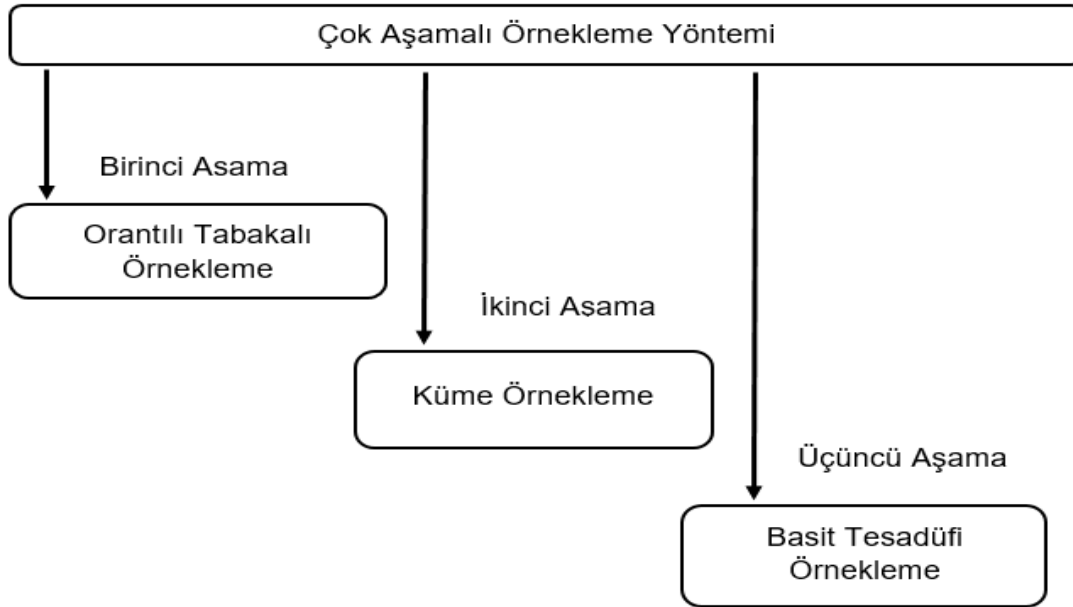
Örnekleme belirleme sürecinde yalnızca örnekleme büyüklüğü değil, aynı zamanda örneklemin evreni temsil gücü ve elde edilen verilerin kuramsal çerçeveyi açıklayıcı nitelikte olması da dikkate alınmıştır. Araştırmanın bilimsel geçerliği açısından örnekleme seçim yönteminin kritik öneme sahip olduğu; uygun olmayan bir örneklemden elde edilen verilerin istatistiksel analizlerle telafi edilemeyeceği vurgulanmaktadır (Shorten & Moorley, 2014). Bu nedenle yapılan alanyazın incelemesi sonucunda, araştırmanın amacına ve evrenin yapısına en uygun yöntemin çok aşamalı örnekleme (multi-stage sampling) yöntemi olduğuna karar verilmiştir. Araştırmada izlenen örnekleme belirleme sürecine ilişkin aşamalar Şekil 3'te ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur.

Çok aşamalı örnekleme yöntemi, örnekleme seçiminin birden fazla aşamada gerçekleştirildiği ve özellikle evrenin geniş bir alana dağıldığı durumlarda yaygın olarak kullanılan bir örnekleme yaklaşımdır (Chauvet, 2015). Bu yöntem, temel örnekleme tekniklerinin avantajlarını bir araya getirerek evrenin aşamalı bir şekilde daha küçük ve yönetilebilir birimlere ayrılmasına olanak tanımakta; böylece büyük ölçekli araştırmalarda veri toplama sürecinin maliyet, zaman ve kontrol açısından daha etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır (George, 2021). Bu kapsamda mevcut araştırmada örnekleme belirleme süreci

üç aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada orantılı tabakalı örnekleme, ikinci aşamada küme örnekleme ve üçüncü aşamada basit tesadüfi örnekleme yöntemleri birlikte kullanılarak çok aşamalı örnekleme yaklaşımı benimsenmiştir.

Şekil 3

Araştırmanın Örnekleme Belirleme Yöntemi



Örnekleme belirlemenin ilk aşamasında tercih edilen orantılı tabakalı örnekleme yöntemi, evrenin kendi içinde homojen alt gruplara ayrılması ve her bir tabakanın evrendeki büyüklüğüyle orantılı bir şekilde örneklemede temsil edilmesini esas almaktadır (Turner, 2003). Bu yöntem, tabakalar arası heterojenliği ve tabakalar içi homojenliği temel alarak örnekleme yanlılığını azaltmakta; azınlık gruplarının da örnekleme dâhil edilmesine ve evrenin daha dengeli temsil edilmesine olanak tanımaktadır (Crossman, 2020). Temsil edilebilirlik, örneklemeden elde edilen bulguların evrene genellenebilirliğini ifade eden dış geçerlikle doğrudan ilişkilidir (Findley vd., 2021). Mevcut araştırmada öğretmenlerin algı, tutum ve davranışlarının buldukları bölgenin ekonomik, sosyal ve coğrafi özelliklerine bağlı olarak farklılaşabileceği varsayımından hareketle, tabakalı örnekleme yönteminin kullanılması uygun görülmüştür. Bu doğrultuda, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından belirlenen İstatistiksel Bölge

Birimleri Sınıflandırması (İBBS) esas alınarak araştırma evreni 12 tabakaya ayrılmıştır. İBBS, Türkiye'yi ekonomik, sosyal ve coğrafi benzerlikler temelinde sınıflandırmaktadır (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2023). Türkiye İstatistik Kurumu'nun belirlediği İBBS Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

TÜİK'in Belirlediği Bölge Birimleri Sınıflandırması

Düzey 1	Düzey 1	Düzey 2	Düzey 3
TR1	İstanbul	TR10	İstanbul
TR2	Batı Marmara	TR21	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli
		TR22	Balıkesir, Çanakkale
TR3	Ege	TR31	İzmir
		TR32	Aydın, Denizli, Muğla
		TR33	Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak
TR4	Doğu Marmara	TR41	Bursa, Eskişehir, Bilecik
		TR42	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova
TR5	Batı Anadolu	TR51	Ankara
		TR52	Konya, Karaman
TR6	Akdeniz	TR61	Antalya, Isparta, Burdur
		TR62	Adana, Mersin
		TR63	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye
TR7	Orta Anadolu	TR71	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir
		TR72	Kayseri, Sivas, Yozgat
TR8	Batı Karadeniz	TR81	Zonguldak, Karabük, Bartın
		TR82	Kastamonu, Çankırı, Sinop
		TR83	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya
TR9	Doğu Karadeniz	TR90	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	TRA1	Erzurum, Erzincan, Bayburt
		TRA2	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan
TRB	Ortadoğu Anadolu	TRB1	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli

		TRB2	Van, Muş, Bitlis, Hakkâri
		TRC1	Gaziantep, Adıyaman, Kilis
TRC	Güneydoğu Anadolu	TRC2	Şanlıurfa, Diyarbakır
		TRC3	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt

Not: Kaynak: Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2023). Kalkınma planlamasında istatistiki bölge birimleri sınıflandırması. Türkiye Cumhuriyeti Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı.

Tablo 1’de Türkiye İstatistik Kurumu tarafından geliştirilen İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS), üç düzeyden oluştuğu görülmektedir. Düzey-1’de 12 bölge, Düzey-2’de komşu illerin gruplandırılmasıyla oluşturulan 26 alt bölge ve Düzey-3’te bu alt bölgelerde yer alan 81 il bulunmaktadır (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2023). Mevcut araştırmada, İBBS Düzey-1’de yer alan 12 bölge birer tabaka olarak ele alınmış ve araştırma evreni bu doğrultuda 12 görece homojen tabakaya ayrılmıştır. Kish (1965) örneklem seçim tasarımlarında heterojen bir evrenden örnekleme ilişkin dengeli bir seçim yapmak için mümkün olan maksimum tabakalaşmayı önermektedir. Bu doğrultuda, Türkiye’nin ekonomik, sosyal ve coğrafi benzerlikler temelinde sınıflandırılmasını esas alan İBBS yapısı, evrenin tabakalandırılmasında uygun bir çerçeve sunmaktadır. Örneklemin evreni temsil gücünü artırmak amacıyla, her bir tabakadan (bölgeden) örnekleme birimlerinin dâhil edilmesi planlanmıştır. Her tabakadan alınacak öğretmen sayısı, ilgili tabakada görev yapan öğretmen sayısının Türkiye genelindeki öğretmen sayısına oranı esas alınarak hesaplanmış; böylece her tabakanın evrendeki büyüklüğüyle orantılı bir şekilde temsil edilmesi ve tüm tabakaların aynı örnekleme fraksiyonuna sahip olması amaçlanmıştır (Crossman, 2020). Bölgeler, bölgelerde yer alan illerde görev yapan öğretmen sayısı, Türkiye evrenindeki öğretmen sayısı oranı esas alınarak hesaplanan bölgelere göre öğretmen oranları Tablo 2’de sunulmuştur.

İkinci aşamada, her bir tabakada yer alan illerden hangilerinin örnekleme dâhil edileceği küme örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Küme örnekleme, büyük ölçekli evrenlerde maliyet, zaman ve erişim açısından avantaj sağlamakta; kümelerin kendi içinde heterojen, kümeler arasında ise görece homojen olduğu durumlarda etkili bir örnekleme yaklaşımı sunmaktadır (Creswell & Clark, 2016; Turner, 2003). Bu aşamada, tabakalı örnekleme ile her ilden

doğrudan katılımcı seçilmemesinin temel gerekçesi, tüm illerdeki katılımcılara ulaşmanın emek, zaman ve maliyet açısından uygulanabilir olmamasıdır. İBBS kapsamında aynı bölgede yer alan illerin ekonomik, sosyal ve coğrafi özellikler bakımından benzerlik göstermesi, bu illerin küme olarak ele alınmasını metodolojik açıdan uygun kılmıştır (Şanlı, 2023). Bu doğrultuda, her bir bölgede görev yapan öğretmen sayısı en yüksek olan il, ilgili tabakanın kümesi olarak örnekleme dâhil edilmiştir. Küme seçiminde temsiliyet ve maliyet dengesinin gözetilmesi gerektiği belirtilmektedir (Turner, 2003). Küme örnekleminin tabakalı örneklemeyle kıyasla daha yüksek örnekleme hatası üretme potansiyeli taşıdığı; bu durumun ise daha büyük örneklem büyüklükleriyle telafi edilebileceği ifade edilmektedir (Verma, 2019). Bu nedenle öğretmen sayısı görece yüksek olan illerin seçilmesi tercih edilmiştir. İllere ilişkin öğretmen sayıları Millî Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığının resmî istatistiklerinden elde edilmiştir (Millî Eğitim Bakanlığı, 2023). Buna göre örnekleme dâhil edilen iller İstanbul, Balıkesir, İzmir, Bursa, Ankara, Adana, Kayseri, Samsun, Trabzon, Erzurum, Van ve Şanlıurfa'dır.

Üçüncü aşamada, belirlenen illerde görev yapan öğretmenler arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak katılımcılar seçilmiştir. Bu yöntem, evrendeki her bir birimin örnekleme dâhil edilme olasılığının eşit olmasını sağlayarak seçim yanlılığını en aza indirmektedir (Piazza, 2010). Böylece belirlenen illerde görev yapan her bir öğretmenin araştırma örnekleminde yer alma olasılığının eşit olması sağlanmıştır. Bölgelerde yer alan illerde görev yapan öğretmen sayısı en fazla olan iller ve bu illerden örnekleme dâhil edilmesi planlanan öğretmen sayıları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2'de İstanbul Bölgesinde 131043 öğretmen, Batı Marmara Bölgesinde 38814, Ege Bölgesinde 121376, Doğu Marmara Bölgesinde 94690, Batı Anadolu Bölgesinde 94922, Akdeniz Bölgesinde 141106, Orta Anadolu Bölgesinde 57035, Batı Karadeniz Bölgesinde 59562, Doğu Karadeniz Bölgesinde 35567; Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinde 33162, Ortadoğu Anadolu Bölgesinde 59757 ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde 138270 öğretmenin görev yaptığı görülmektedir. Türkiye evrenindeki öğretmen sayısı temel alınarak örnekleme dahil

edilmesi planlanan öğretmen oranları her bir bölge için hesaplanmıştır. Bu doğrultuda İstanbul Bölgesinden %13.04 (50), Batı Marmara Bölgesinde %1.40 (15), Ege Bölgesinden % 12.07 (46), Doğu Marmara Bölgesinden % 9.42 (36), Batı Anadolu Bölgesinden % 9.44 (36), Akdeniz Bölgesinden % 14.04 (54), Orta Anadolu Bölgesinden % 5.67 (22), Batı Karadeniz Bölgesinden % 5.92 (23), Doğu Karadeniz Bölgesinden % 3.54 (14), Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinden % 3.30 (13), Ortadoğu Anadolu Bölgesinden % 5.94 (23) ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinden % 13.75 (53) oranında öğretmenin örnekleme dâhil edilmesi planlanmıştır.

Tablo 2

Örnekleme Belirlemeye İlişkin Bilgiler

Bölge Adı	Öğretmen Sayısı	Öğretmen Sayısının Evrendeki %'si	En Yüksek Öğretmen Sayısına Sahip İl	Örnekleme Dâhil Edilmesi Planlanan Öğretmen Sayısı
İstanbul Bölgesi	131043	13.04	İstanbul	50
Batı Marmara Bölgesi	38814	3.86	Balıkesir	15
Ege Bölgesi	121376	12.07	İzmir	46
Doğu Marmara Bölgesi	94690	9.42	Bursa	36
Batı Anadolu Bölgesi	94922	9.44	Ankara	36
Akdeniz Bölgesi	141106	14.04	Adana	54
Orta Anadolu Bölgesi	57035	5.67	Kayseri	22
Batı Karadeniz Bölgesi	59562	5.92	Samsun	23
Doğu Karadeniz Bölgesi	35567	3.54	Trabzon	14
Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi	33162	3.30	Erzurum	13
Ortadoğu Anadolu Bölgesi	59757	5.94	Van	23
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	138270	13.75	Şanlıurfa	53
Toplam 12 Bölge	1005304	100	12 İl	384

Tablo 2'de her bir bölgede en yüksek öğretmen sayısına sahip illerin İstanbul, Balıkesir, İzmir, Bursa, Ankara, Adana, Kayseri, Samsun, Trabzon, Erzurum, Van ve Şanlıurfa olduğu görülmektedir. Bu illerden toplam 1194 öğretmenden veri toplanmıştır. Elde edilen veri setinin

kayıp ve hatalı verilere sahip olup olmadığı kontrol edilmiş; herhangi bir kayıp veya hatalı veriye rastlanmamıştır. Veri analizi aşamasında veri setinden tek ve çok değişkenli uç değerlerin çıkarılmasından sonra kalan 1176 öğretmenden oluşan örneklem ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ulaşılabildiği planlanan ve ulaşılan örneklem sayısı Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

İllere Göre Ulaşılabildiği Planlanan ve Ulaşılan Örneklem Sayısı

İller	Planlanan Öğretmen Sayısı (Planlanan Örneklem)	Ulaşılan Öğretmen Sayısı (Ulaşılan Örneklem)
İstanbul	50	156
Balıkesir	15	44
İzmir	46	146
Bursa	36	109
Ankara	36	113
Adana	54	168
Kayseri	22	68
Samsun	23	70
Trabzon	14	37
Erzurum	13	43
Van	23	68
Şanlıurfa	53	154
Toplam 12 İl	384	1176

Tablo 3'te görüldüğü üzere, her bir il için planlanan örneklem sayısının üzerinde katılımcıya ulaşılmıştır. İstanbul'dan 156, Balıkesir'den 44, İzmir'den 146, Bursa'dan 109, Ankara'dan 113, Adana'dan 168, Kayseri'den 68, Samsun'dan 70, Trabzondan 37, Erzurum'dan 43, Van'dan 68 ve Şanlıurfa'dan 154 öğretmen araştırmaya katılmıştır. Veri toplama sürecinde, planlanan örneklem büyüklüğünün üzerinde katılımcıya ulaşılabildiği özellikle hedeflenmiştir. Bu yaklaşım, standart hatanın azaltılması, istatistiksel analiz gücünün

artırılması ve örneklemeden elde edilen bulguların daha güvenilir ve istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar üretmesi açısından önem taşımaktadır (Tabachnick & Fidell, 2012). Ayrıca araştırmada sınırsız kariyer yönelimi ve değişken kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerde algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolünü belirlemek üzere kuramsal modeller geliştirilmiş ve bu modeller YEM ile sınanmıştır. YEM analizlerinde örneklem büyüklüğünün modelin istatistiksel gücü, parametre tahminlerinin kararlılığı ve model uyum indekslerinin güvenilir bir şekilde değerlendirilmesi açısından kritik bir öneme sahip olduğu dikkate alındığında, planlanan örneklem büyüklüğünün üzerinde katılımcıya ulaşılmış olması araştırmanın yöntemsel sağlamlığını ve elde edilen bulguların güvenilirliğini artıran önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. YEM analizi için gerekli örneklem büyüklüğü konusunda alanyazında kesin bir görüş birliği bulunmamakla birlikte, çeşitli alt sınırlar önerilmektedir (Jackson vd., 2013). Bu kapsamda Schermelleh-Engel vd. (2003) en az 400 katılımcının yeterli olduğunu belirtirken; Schumacker ve Lomax (2010) 250-500 aralığında bir örneklem büyüklüğünü önermektedir. Sayın ve Gelbal (2016) ise model uyum indekslerinin 500 ve üzerindeki örneklerde daha kabul edilebilir düzeylere ulaştığını ifade etmektedir. Bu araştırmada verilerin analizi 1176 öğretmenden oluşan örneklem üzerinden gerçekleştirilmiş olup, YEM için alanyazında önerilen örneklem büyüklüğünün üzerinde bir katılımcı sayısına ulaşılmıştır. Dolayısıyla araştırmada kullanılan örneklemin, geliştirilen kuramsal modellerin YEM ile sınanması açısından yeterli ve uygun olduğu belirtilebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 4'sunulmuştur.

Tablo 4'te araştırmaya katılan öğretmenlerin %52.2'sinin kadın, %47.8'inin erkek olduğu; büyük çoğunluğunun evli (%78.6) olduğu görülmektedir. Öğrenim düzeyi açısından öğretmenlerin çoğunluğu lisans mezunu (%69.1) olup, yüksek lisans ve doktora mezunlarının oranı sırasıyla %25.2 ve %5.7'dir Mesleki kıdem incelendiğinde, öğretmenlerin yaklaşık yarısının (%47.7) 21 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu; daha düşük kıdeme sahip öğretmenlerin oranlarının %6.5 ile %19 arasında değiştiği görülmektedir. Katılımcıların %62'si uzman öğretmen, %13'ü ise başöğretmen kariyer basamağında yer almaktadır.

Tablo 4*Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları*

Değişken		Frenkans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	614	52.2
	Erkek	562	47.8
Medeni Durum	Evli	924	78.6
	Bekâr	252	21.4
Öğrenim Düzeyi	Lisans	813	69.1
	Yüksek Lisans	296	25.2
	Doktora	67	5.7
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	77	6.5
	6-10 yıl	159	13.5
	11-15 yıl	156	13.3
	16-20 yıl	223	19.0
	21 yıl ve üstü	561	47.7
Öğretmenlik Kariyer Basamağı	Öğretmen	294	25.0
	Uzman Öğretmen	729	62.0
	Başöğretmen	153	13.0
Görev Yapılan İl	İstanbul	156	13.3
	Balıkesir	44	3.7
	İzmir	146	12.4
	Bursa	109	9.3
	Ankara	113	9.6
	Adana	168	14.3
	Kayseri	68	5.8
	Samsun	70	6.0
	Trabzon	37	3.1
	Erzurum	43	3.7
	Van	68	5.8
Görev Yapılan Okul Türü	Şanlıurfa	154	13.1
	Okulöncesi	128	10.9
	İlkokul	388	33.0
	Ortaokul	298	25.3
	Lise	362	30.8
Görev Yapılan Okuldaki Çalışma Süresi	0-3 yıl	447	38.0
	4-6 yıl	274	23.3
	7-9 yıl	150	12.8
	10-12 yıl	121	10.3
Görev Yapılan Okul Sayısı	13 yıl ve üstü	184	15.6
	1-3 yıl	405	34.4
	4-6 yıl	551	46.9
	7-9 yıl	161	13.7
İş Memnuniyeti	10 yıl ve üstü	59	5.0
	Memnun	1037	88.2
Maaş Memnuniyeti	Memnun Değil	139	11.8
	Memnun	303	25.8
Kariyer Memnuniyeti	Memnun Değil	873	74.2
	Memnun	661	56.2
Mevcut Öğretmenlik Kariyer Basamakları Uygulamasına İlişkin Memnuniyeti	Memnun Değil	515	43.8
	Memnun	339	28.8
	Memnun Değil	837	71.2

Örnekleme de yer alan öğretmenlerin görev yaptıkları iller ve okul türleri incelendiğinde, Türkiye'nin farklı bölgelerinde yer alan illerde ve çeşitli okul türlerinde görev yaptıkları görülmektedir. En yüksek katılım oranları Adana (%14.3), İstanbul (%13.3) ve Şanlıurfa (%13.1) illerinden sağlanmıştır. Okul türü açısından ise ilkokul (%33) ve lise (%30.8) düzeyinde görev yapan öğretmenlerin oranının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Görev yapılan okulda çalışma süresi ve okul sayısı dikkate alındığında, öğretmenlerin önemli bir kısmının 0–6 yıl arasında görev yaptığı ve 1–6 okulda mesleki deneyim kazandığı görülmektedir.

Öğretmenlerin genel iş memnuniyetlerinin yüksek düzeyde olduğu (%88.2); buna karşın maaşlarından memnuniyet olma düzeylerinin oldukça düşük olduğu (%25.8) belirlenmiştir. Öğretmenlerin mevcut kariyer basamaklarına ilişkin bireysel memnuniyet düzeyleri orta seviyede (%56.2) iken, mevcut kariyer basamakları uygulamasına yönelik genel memnuniyetin düşük düzeyde (%28.8) olduğu dikkat çekmektedir.

Veri Toplama Süreci

Veri toplama süreci öncesinde verilerin elde edilmesinde kullanılacak ölçekleri geliştiren/uyarlayan araştırmacılardan e-posta yoluyla gerekli izinler alınmıştır (EK-B). Ölçeklere ek olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerini içeren kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formu ve ölçeklerden oluşan veri toplama aracı düzenlenerek Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma Etik Kurulunun 06 Şubat 2024 tarihinde yapmış olduğu toplantıda araştırmacının etik uygunluğuna ilişkin verilen karar ve Kurulun 09/02/2024 tarih ve E-66777842-300-00003368018 sayılı yazısı (EK-C) ile araştırma etik kurul izni ve Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesi (2024/41) doğrultusunda MEB.TT.2024.001120 başvuru numarası ile Millî Eğitim Bakanlığı'ndan gerekli araştırma uygulama izni alınmıştır (EK-Ç). Verilerin toplanmasında, düşük yanıt oranları ve net olmayan yanıtlama talimatları gibi temel zayıflıklara sahip olmasına rağmen büyük örneklemelerin kolayca elde edilmesi, örnekleme erişim hızı, veri girişi ve analiz kolaylığı, düşük maliyet ve kâğıt tasarrufu nedeniyle daha avantajlı olduğundan çevrimiçi anket yöntemi tercih

edilmiştir (Evans & Mathur, 2005). Öğretmenler Google Şirketi tarafından geliştirilmiş ücretsiz bir online anket platformu olan Google Drive üzerinden oluşturulan form ile araştırmaya davet edilmiştir. Veriler toplanırken öğretmenlerin kişisel bilgileri gizlilik ilkesi gereği korunmuştur. Ölçek sorularına geçilmeden önce, araştırmanın amacı katılımcılara açık bir şekilde aktarılmıştır. Katılımın tamamen gönüllülük esasına dayandığı, istenildiği bir anda katılımcının araştırmadan çekilebileceği ve bu durumda kendisine hiçbir sorumluluk yüklenmeyeceği belirtilmiştir. Katılımcılara ayrıca veri toplama aracını oluşturan ölçeklerin adları, içerikleri ve soruların ortalama yanıtlanma süresi hakkında bilgi verilmiş; araştırmanın tamamlanmasının ardından katılımcıların araştırmacıya soru yöneltebileceği ve sonuçlar hakkında bilgi talep edebileceği ifade edilerek araştırmacının iletişim bilgileri katılımcılarla paylaşılmıştır. Form katılımcı tarafından gönüllü katılım izni onaylanmadan ölçek sorularına geçilmeyecek, kişisel bilgilere verilecek yanıtlar zorunlu olarak yanıtlanmayacak ve ölçek sorularına verilecek yanıtlar ise veri kaybını önlemek amacıyla zorunlu olarak yanıtlanacak şekilde düzenlenmiştir. Veri toplama aracının uygulaması 2024-2025 öğretim yılında 20.09.2024- 20.09.2025 tarihleri arasında yapılmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı “Kişisel Bilgi Formu”, “Değişken Kariyer Tutumu Ölçeği (DKTÖ)”, “Sınırsız Kariyer Tutumu Ölçeği (SKTÖ)”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)” ve “Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeği (AÖKDÖ) olmak üzere beş bölümden (Ek-A) oluşmaktadır.

Kişisel bilgi formu

Araştırmada öğretmenlerin demografik özelliklerinin dağılımlarını belirlemek üzere araştırmacı tarafından “Kişisel Bilgi Formu” hazırlanmıştır (Ek-A). Form öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem, öğretmenlik kariyer basamağı, görev yaptığı il, görev yaptığı okul türü, görev yaptığı okuldaki çalışma süresi, şimdiye kadar kaç okulda

görev yaptığı, işinden, maaşından, kariyerinden ve mevcut öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasından memnuniyet durumu ile ilgili sorulardan oluşmaktadır.

Değişken Kariyer Tutumu Ölçeği

Öğretmenlerin değişken kariyer yönelimlerini belirlemek amacıyla, Briscoe vd. (2006) tarafından geliştirilen, Porter vd. (2015) tarafından kısa formu oluşturulan ve Çakmak-Otluoğlu ile Acar Bolat (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan “Değişken Kariyer Tutumu Ölçeği (DKTÖ)” kullanılmıştır. Ölçek, “Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer Yönetimi” ve “Değer Yönelimli Kariyer Yönetimi” olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları ve bu alt boyutlarda yer alan maddelere ilişkin bilgiler Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5

DKTÖ’nün Alt Boyutları ve Ölçek Madde Numaralarına İlişkin Bilgiler

	Alt Boyutlar	Madde No
Değişken Kariyer Tutumu Ölçeği (DKTÖ)	Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer Yönetimi	1, 2, 3, 4
	Değer Yönelimli Kariyer Yönetimi	5, 6, 7

Tablo 5’te DKTÖ’nün, “Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer Yönetimi” (1-4. maddeler) ve “Değer Yönelimli Kariyer Yönetimi” (5-7. maddeler) olmak üzere iki alt boyut ve yedi maddeden oluştuğu görülmektedir. “Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer Yönetimi” alt boyutu, bireyin kariyerini kontrol edebilmek amacıyla kişisel inisiyatif alma ve sorumluluk üstlenme eğilimini yansıtan maddelerden; “Değer Yönelimli Kariyer Yönetimi” bireyin kariyer kararlarını ve kariyer başarısını değerlendirirken örgütsel beklentilerden ziyade kendi içsel değerlerini esas almasını ifade eden maddelerden oluşmaktadır. Briscoe vd. (2006), kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimini bireyin kariyer fırsatlarını arama ve kariyerine ilişkin sorumluluk alma konusunda aktif bir aktör olmasına yönelik genel tutumu olarak; değer yönelimli kariyer yönetimini ise bireyin kariyerini örgütsel beklentilerden bağımsız bir şekilde kendi değerleri doğrultusunda yönlendirmeye yönelik genel tutumu olarak açıklamıştır.

DKTÖ'nün orijinal formu Briscoe vd. (2006) tarafından geliştirilmiş olup, "Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer Yönetimi" alt boyutu sekiz maddeden, "Değer Yönelimli Kariyer Yönetimi" alt boyutu ise altı maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal formunda Cronbach Alfa (α) katsayıları sırasıyla .84 ve .73 olarak raporlanmıştır. Ölçeğin kısa formu Porter vd. (2015) tarafından geliştirilmiş olup, "Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer Yönetimi" alt boyutu dört madde, "Değer Yönelimli Kariyer Yönetimi" alt boyutu ise üç madde içermektedir. Kısa form için hesaplanan α katsayıları sırasıyla .83, ve .77'dir.

Porter vd. (2015) tarafından geliştirilen DKTÖ'nün kısa formu, Çakmak-Otluoğlu ve Acar Bolat (2021) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Türkçe formda "Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer Yönetimi" ve "Değer Yönelimli Kariyer Yönetimi" alt boyutları için α katsayıları sırasıyla .81 ve .80 olarak hesaplanmıştır Uyarlama çalışması kapsamında gerçekleştirilen DFA sonuçları, ölçeğin iki faktörlü yapısının doğrulandığını göstermektedir ($\chi^2/df = 2.46$; CFI = .98; NFI = .97; TLI = .97; RMSEA = .06; SRMR = .03). Bu bulgular, Türkçe DKTÖ kısa formunun iç tutarlılığının kabul edilebilir düzeyde olduğunu ve Türkiye bağlamında geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini ortaya koymaktadır (Çakmak-Otluoğlu & Acar Bolat, 2021). Ölçek maddeleri 5'li Likert tipi derecelendirme ile düzenlenmiş olup, yanıt seçenekleri "hiçbir şekilde yansıtmıyor" (1) ile "tamamen yansıtıyor" (5) arasında değişmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan yedi, en yüksek puan ise 35'tir. DKTÖ'den alınan yüksek puanlar, çalışanların değişken kariyer tutum düzeylerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Veri toplama süreci öncesinde ölçeğin Türkçe uyarlamasını gerçekleştiren araştırmacılardan gerekli kullanım izinleri e-posta yoluyla alınmış; izinlere ilişkin yazışmalar Ek-B'de sunulmuştur.

Sınırsız Kariyer Tutumu Ölçeği

Öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimlerini belirlemek amacıyla, Briscoe vd. (2006) tarafından geliştirilen, Porter vd. (2015) tarafından kısa formu oluşturulan ve Çakmak-Otluoğlu ile Acar Bolat (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan "Sınırsız Kariyer Tutumu Ölçeği (SKTÖ)" kullanılmıştır (Ek-A). Ölçek, "Sınırsız Düşünme" ve "Örgütsel Hareketlilik Tercihi" olmak üzere

iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları ve bu alt boyutlarda yer alan maddelere ilişkin bilgiler Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

SKTÖ'nün Alt Boyutları ve Ölçek Madde Numaralarına İlişkin Bilgiler

	Alt Boyutlar	Madde No
Sınırsız Kariyer Tutumu Ölçeği (SKTÖ)	Sınırsız Düşünme	1, 2, 3
	Örgütsel Hareketlilik Tercih	4, 5, 6

Tablo 6'da SKTÖ'nün, "Sınırsız Düşünme" (1-3. madde) ve "Örgütsel Hareketlilik Tercih" (4- 6. madde) olmak üzere iki alt boyut ve altı maddeden oluştuğu görülmektedir. "Sınırsız Düşünme" alt boyutu, bireyin örgütsel sınırların ötesinde iş ilişkileri kurma ve sürdürme konusundaki istekliliğini yansıtan maddelerden; "Örgütsel Hareketlilik Tercih" alt boyutu, bireyin tek bir örgütte kalma ya da örgütler arasında hareket etme eğilimine ilişkin tutumunu ifade eden maddelerden oluşmaktadır. Briscoe vd. (2006), sınırsız düşünmeyi bireyin örgütsel sınırların ötesinde çalışmaya yönelik genel tutumu, örgütsel hareketlilik tercihini ise tek bir işverene bağlı kalma eğiliminin gücü olarak açıklamıştır.

SKTÖ'nün orijinal formu Briscoe vd. (2006) tarafından geliştirilmiş olup, "Sınırsız Düşünme" alt boyutu 8 maddeden, "Örgütsel Hareketlilik Tercih" alt boyutu ise 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal formunda α katsayıları sırasıyla .84 ve .79 olarak raporlanmıştır. Ölçeğin kısa formu Porter vd. (2015) tarafından geliştirilmiş olup, her iki alt boyut da üçer maddeden oluşmaktadır. Kısa form için hesaplanan α katsayıları sırasıyla .88 ve .81'dir.

Porter vd. (2015) tarafından geliştirilen SKTÖ'nün kısa formu, Çakmak-Otluoğlu ve Acar Bolat (2021) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Türkçe formda "Sınırsız Düşünme" ve "Örgütsel Hareketlilik Tercih" alt boyutları için α katsayılarının .87-.78 aralığında olduğu belirlenmiştir. Uyarlama çalışması kapsamında gerçekleştirilen DFA sonuçları, ölçeğin iki faktörlü yapısının doğrulandığını göstermektedir ($\chi^2/df = .74$; CFI = 1.00; NFI = .99; TLI = 1.00;

RMSEA = .00; SRMR = .02). Bu bulgular, SKTÖ kısa formunun Türkiye bağlamında geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilceğini ortaya koymaktadır (Çakmak-Otluoğlu & Acar Bolat, 2021). Ölçek maddeleri 5'li Likert tipi derecelendirme ile düzenlenmiş olup, yanıt seçenekleri “hiçbir şekilde yansıtmıyor” (1) ile “tamamen yansıtıyor” (5) arasında değişmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan altı, en yüksek puan ise 30'dur. SKTÖ'den alınan yüksek puanlar, çalışanların sınırsız kariyer tutum düzeylerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Örgütsel Hareketlilik Tercihi alt boyutu, tek bir örgütte kalma eğilimini yansıtan ters ifadelerden oluştuğundan, analiz sürecinde bu maddeler ters kodlanmıştır. Veri toplama süreci öncesinde ölçeğin Türkçe uyarlamasını gerçekleştiren araştırmacılardan gerekli kullanım izinleri alınmış olup, ilgili yazışmalar Ek-B'de sunulmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen Han vd. (2018) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)” kullanılmıştır. Ölçek “Duygusal Bağlılık”, “Devam Bağlılığı” ve “Normatif Bağlılık” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları ve alt boyutlarda yer alan madde numaraları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7

ÖBÖ'nün Alt Boyutları ve Ölçek Madde Numaralarına İlişkin Bilgiler

	Alt Boyutlar	Madde No
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Duygusal Bağlılık	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Devam Bağlılığı	7, 8, 9, 10, 11, 12
	Normatif Bağlılık	13,14,15,16,17,18

Tablo 7'de ÖBÖ'nün “Duygusal Bağlılık” (1- 6. madde), “Devam Bağlılığı” (7-12. madde) ve “Normatif Bağlılık” (13-18. madde) olmak üzere üç alt boyut ve toplam 18 maddeden oluştuğu görülmektedir. Ölçekte yer alan 3., 4., 5. ve 13. maddeler, örgütsel

bağlılığa ilişkin olumsuz tutumları yansıtacak şekilde düzenlendiğinden ters maddelerdir. “Duygusal Bağlılık” alt boyutu, çalışanın örgüte duygusal bağ kurması ve örgütle özdeşleşmesi; “Devam Bağlılığı” örgütten ayrılmanın yaratacağı maliyetler nedeniyle örgütte kalma eğilimi ve “Normatif Bağlılık” alt boyutu ise çalışanın etik ya da ahlaki bir yükümlülük duygusuyla örgütte kalmayı tercih etmesi durumu ile ilgili maddelerden oluşmaktadır. Meyer vd. (1993) duygusal bağlılığı örgütle özdeşleşme, devam bağlılığını ayrılma maliyetlerinin farkındalığı ve normatif bağlılığı ise zorunluluk duygusuna dayalı bağlılık biçimleri olarak açıklamıştır.

ÖBÖ'nün orijinal formu Allen ve Meyer (1990) tarafından her biri sekiz maddeden oluşan üç alt boyutlu ve toplam 24 maddelik bir yapı olarak geliştirilmiş; daha sonra Meyer vd. (1993) tarafından her alt boyutun altı maddeden oluştuğu 18 maddelik forma dönüştürülmüştür. Bu formun iki örneklem üzerinde sınındığı araştırmada α katsayıları, “Duygusal Bağlılık” için .87-.85, “Devam Bağlılığı” için .79-.83 ve “Normatif Bağlılık” için .73-.77 aralığında raporlanmıştır.

Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Han vd. (2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. Uyarlama çalışmasında α katsayıları “Duygusal Bağlılık” için .80, “Devam Bağlılığı” için .73, “Normatif Bağlılık” için .80 ve ölçeğin tamamı için .88 olarak hesaplanmıştır. DFA sonuçları, ölçeğin üç faktörlü yapısının kabul edilebilir uyum değerleriyle doğrulandığını göstermektedir ($\chi^2/df = 2.10$; GFI = .88; AGFI = .84; CFI = .90; NFI = .83; RFI = .80; RMSEA = .07). Bu bulgular, ölçeğin Türkiye bağlamında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını ölçmede geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu ortaya koymaktadır (Han vd., 2018). Ölçek maddeleri 5’li Likert tipi derecelendirme ile düzenlenmiş olup, yanıt seçenekleri “kesinlikle katılmıyorum” (1) ile “tamamen katılıyorum” (5) arasında değişmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 18, en yüksek puan ise 90’dır. ÖBÖ’den alınan yüksek puanlar, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Veri toplama süreci öncesinde ölçeğin Türkçe uyarlamasını gerçekleştiren araştırmacılardan gerekli kullanım izinleri alınmış olup, ilgili yazışmalar Ek-B’de sunulmuştur.

Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel kariyer desteği algılarını belirlemek amacıyla “Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeği (AÖKDÖ)” kullanılmıştır. AÖKDÖ, bu tez çalışması kapsamında geliştirilmiş; tezde kullanılan örneklemden farklı bir örneklem üzerinde yapılandırılarak geçerlik ve güvenirlik analizleri gerçekleştirilmiştir (Ayanoğlu & Arastaman, 2025). Bu doğrultuda ölçeğin, psikometrik özellikleri önceden doğrulanmış bir ölçme aracı olarak tez çalışmasında kullanılması ve elde edilen yapısal model sonuçlarının daha güvenilir bir şekilde yorumlanması amaçlanmıştır. Bununla birlikte, mevcut araştırma örneklemini için de ölçeğin yapı geçerliği ve güvenirliği yeniden sınanmıştır.

AÖKDÖ, çalışanların kariyer gelişimlerine yönelik olarak örgütleri tarafından desteklenip desteklenmediklerine ilişkin algılarını ölçmeyi amaçlayan tek boyutlu ve 10 maddelik bir ölçektir. Ölçek örgütün kariyer gelişimi fırsatları sunması, kariyerle ilgili uygulamalarda adaletli davranması, bireysel kariyer hedeflerini dikkate alması ve kariyer başarısını takdir etmesine ilişkin çalışan algıları ile ilgili maddelerden oluşmaktadır. Kraimer ve Wayne (2004) algılanan örgütsel kariyer desteğini çalışanların örgütlerinin kariyer ihtiyaçlarını ne ölçüde önemseydiğine dair çalışan algıları olarak açıklamıştır.

Ölçeğin α katsayısı .97 olarak hesaplanmıştır. DFA sonuçları, ölçeğin tek faktörlü yapısının kabul edilebilir uyum değerleriyle doğrulandığını göstermektedir ($\chi^2/df = 1.33$; RMSEA= .03; GFI= .96; AGFI= .93; TLI= .95; CFI= .97; IFI= .97; SRMR= .06; PNFI= .59; PCFI= .64; PGFI= .53). Bu bulgular, ölçeğin Türkiye bağlamında öğretmenlerin örgütsel kariyer desteği algılarını ölçmede geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu ortaya koymaktadır (Ayanoğlu & Arastaman, 2025). Ölçek maddeleri 5’li Likert tipi derecelendirme ile düzenlenmiş olup, yanıt seçenekleri “kesinlikle katılmıyorum” (1) ile “tamamen katılıyorum” (5) arasında değişmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan ise 50’dir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Toplam puanlar için “düşük ($10 \leq X < 23$ puan)”, “orta ($23 \leq X \leq 37$ puan)” ve “yüksek ($37 < X \leq 50$ puan)” şeklinde ölçüm düzeyleri belirlenmiştir. AÖKDÖ’den alınan

yüksek puanlar, çalışanların algıladıkları örgütsel kariyer desteği düzeyinin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeğinin Geliştirilmesi Süreci: Örgütlerin çalışanlarının kariyer gereksinimlerine duyarlılık göstermesi ve bu doğrultuda kariyer gelişimini destekleyici uygulama, politika ve programlar geliştirmesi örgütsel kariyer desteği olarak tanımlanmaktadır (Thomas & Ganster, 1995). Algılanan örgütsel kariyer desteği ise çalışanın, örgütün kendi kariyer gelişimini ne ölçüde önemseyip desteklediğine ilişkin öznel değerlendirmesini ifade etmektedir. Bu algı, bireyin kariyer beklentileri ile örgüt tarafından sunulan gelişim olanakları arasındaki uyum düzeyine dayanmaktadır. Kariyer planlaması uygulamaları, kariyer odaklı performans değerlendirme sistemleri ile eğitim, seminer ve gelişim programları gibi uygulamalar, çalışanlar tarafından örgütsel kariyer desteğinin somut göstergeleri olarak algılanmaktadır (Kraimer & Wayne, 2004).

Alanyazında örgütsel destek algısının çalışan tutumları üzerindeki belirleyici rolü nedeniyle bu kavrama yönelik çok sayıda ölçme aracının geliştirildiği görülmektedir (örn. Derinbay, 2011; Eisenberger vd., 1986; Graafland & Rutten, 2004; Gül, 2010; Kalağan, 2009; Kraimer & Wayne, 2004; Nayır, 2011; Yoshimura, 2003). Bu ölçeklerin bir kısmında algılanan örgütsel destek tek boyutlu bir yapı olarak ele alınırken, bazı araştırmalarda çok boyutlu bir yapı içinde incelendiği görülmektedir. Örneğin, Eisenberger vd. (1986) örgütsel desteği “prosedürel adalet”, “yönetici desteği” ve “ödülleri ve iş koşulları” boyutlarıyla ele alırken; Graafland ve Rutten (2004) destek algısını “iş içeriği”, “yönetim ve karar verme”, “iş arkadaşları”, “gelecek fırsatları”, “ödülleri” ile “sağlık ve güvenlik” boyutları çerçevesinde incelemiştir. Benzer şekilde Kraimer ve Wayne (2004) algılanan örgütsel desteği “kariyer”, “finansal” ve “uyum” boyutlarında ele almış; Kalağan (2009) ise “görev dağılımı”, “akademik danışmanlık”, “gelişme fırsatı” ve “etkileşim” boyutlarını ön plana çıkarmıştır. Diğer araştırmalarda da örgütsel destek; yönetim desteği, örgütsel adalet, ödüllendirme ve çalışma koşulları gibi farklı alt boyutlar aracılığıyla kavramsallaştırılmıştır (Derinbay, 2011; Nayır, 2011). Bu araştırmalar birlikte değerlendirildiğinde, kariyer gelişimine yönelik örgütsel destek

algısının çoğunlukla örgütsel desteğin sınırlı bir alt boyutu olarak ele alınmış; çalışanların kariyer gelişimine ilişkin algılarını bütüncül bir şekilde ölçmeyi amaçlayan bir ölçeğe rastlanmamıştır. Oysa kariyer gelişimi; yalnızca terfi olanaklarını değil, bireyin yetkinliklerini geliştirmesine, kariyer hedeflerini yapılandırmasına ve geleceğe ilişkin mesleki beklentilerini şekillendirmesine olanak tanıyan çok boyutlu bir süreci kapsamaktadır (Krishnan & Mary, 2012). Bu kuramsal boşluktan hareketle, çalışanların kariyer gelişimlerine yönelik örgütsel destek algılarını bütüncül bir şekilde ölçebilecek bir ölçme aracına duyulan ihtiyaç doğrultusunda Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeği (AÖKDÖ) geliştirilmiştir.

Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeği'nin (AÖKDÖ) geliştirilmesinde sürecinde DeVellis'in (2017) önerdiği basamaklar izlenmiş; süreç madde havuzunun oluşturulması, kapsam ve yüzey geçerliği değerlendirmeleri, yapı geçerliği analizleri ve güvenirlik çalışmalarını içermiştir. Araştırma, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Türkiye'de resmî okullarda görev yapan öğretmenlerden basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen toplam 809 katılımcı üzerinde yürütülmüştür. Ölçek geliştirme sürecinde farklı analizler için bağımsız örneklem grupları kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi (AFA), 320 öğretmenden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Gorush (1983) AFA için madde sayısının 15 katı oranında katılımcıya ulaşılmasıyla iyi sonuçlar elde edilebileceğini ifade etmektedir. Bu bağlamda AFA için kullanılan örneklem büyüklüğünün, madde sayısının yaklaşık yirmi katı olduğu ve faktör analizleri için önerilen sınırın üzerinde olduğu değerlendirilmiştir. DFA ise farklı bir örneklem grubundan elde edilen 310 katılımcı verisiyle yürütülmüştür. Mitchell (2001) DFA için madde sayısının 10-20 katı büyüklüğünde örneklem büyüklüğünü önermektedir. Ayrıca normal dağılım varsayımının karşılanmadığı durumlarda daha büyük örneklemle çalışılması gerektiği vurgulanmaktadır (Hu & Bentler, 1999; Yu & Muthen, 2002). Bu bağlamda DFA için kullanılan örneklemin yeterli olduğu değerlendirilmiştir. AFA ve DFA'nın farklı örneklem üzerinde gerçekleştirilmesi, ölçeğin yapı geçerliğinin daha güçlü bir şekilde sınanmasına olanak tanımıştır (Fabrigar vd., 1999; Schumacker & Lomax, 2010). Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliğini incelemek amacıyla üçüncü bir örneklem grubundan (n = 179) veri toplanmıştır.

Ölçek geliştirme çalışmalarında, ölçülmek istenen yapının kuramsal çerçevesinin açık bir şekilde tanımlanması gerekliliktir (Crocker & Algina, 2008). Bu doğrultuda, algılanan örgütsel kariyer desteği kavramının kuramsal temellerini belirlemek amacıyla kapsamlı bir alanyazın taraması yapılmış ve ve algılanan örgütsel kariyer desteğini yansıttığı değerlendirilen ifadeler doğrultusunda 22 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Bu aşamanın ardından ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri gerçekleştirilmiş ve ölçeğin nihai formu elde edilmiştir.

Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeğinin Geçerlik Çalışmaları: Ölçek geliştirme çalışmalarında, maddelerin ölçülmek istenen yapıyı ne derece temsil ettiğinin belirlenmesi, kapsam geçerliği ile sağlanmakta ve bu amaçla alan uzmanlarının görüşlerine başvurulmaktadır (DeVellis, 2017). Bu doğrultuda, ölçek geliştirme sürecinin ikinci aşamasında oluşturulan 22 maddelik madde havuzu, Eğitim Yönetimi alanında uzman 13 akademisyenin değerlendirmesine sunulmuştur. Uzmanlardan her bir maddeyi “Uygun değil”, “Kısmen uygun” ve “Oldukça uygun” seçenekleri üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. Uzman görüşleri doğrultusunda maddelerin kapsam geçerliğini belirlemek amacıyla Lawshe tekniği kullanılmıştır. Bu teknikte her bir madde için Kapsam Geçerlik Oranı (KGO) hesaplanmakta ve elde edilen değerler Lawshe (1975) tarafından önerilen kritik değerlerle karşılaştırılmaktadır. Lawshe (1975), 13 uzmandan oluşan bir değerlendirme grubunda kapsam geçerliği için kabul edilen alt sınır .54 olarak belirlemiştir. Uzman görüşleri¹ doğrultusunda her madde için hesaplanan KGO değerleri Tablo 8’de sunulmuştur.

Kapsam geçerliği analizleri sonucunda KGO değeri .54’ün altında kalan 11 madde (1, 3, 5, 6, 7, 9, 11, 15, 16, 19 ve 21. maddeler) ölçekten çıkarılmıştır. Uzman görüşleri doğrultusunda, ölçülmek istenen yapıyı daha kapsamlı bir şekilde temsil ettiği değerlendirilen “Kurumum kariyer gelişimim için maddi destek sağlar.” ve “Kurumum kariyer gelişimim için

¹ Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde görüşleri ile destek olan Prof. Dr. Necati Cemaloğlu, Prof. Dr. Osman Titrek, Doç. Dr. Gökhan Arastaman, Doç. Dr. Nihan Demirkasımoğlu, Doç. Dr. Duygu Gür Erdoğan, Doç. Dr. Pınar Ayyıldız, Dr. Tuncer Fidan, Dr. Deniz Derinbay, Dr. Dinçer Ölçüm, Dr. Ergin Dikme, Dr. Ezgi Ağcihan, Dr. Hayriye Sultan Tunç ve Bilim Uzmanı Nazan Bakır’a teşekkürlerimi sunarım.

eğitimler düzenler.” maddeleri ölçeğe eklenmiş; böylece taslak ölçek 13 maddeden oluşmuştur.

Tablo 8

Kapsam Geçerliğine İlişkin Bulgular

Madde No	Uygun Değil	Kısmen Uygun	Oldukça Uygun	KGO	Madde No	Uygun Değil	Kısmen Uygun	Oldukça Uygun	KGO
1	3	0	10	.53	12	0	2	11	.69
2	0	0	13	1	13	0	0	13	1
3	3	3	7	.08	14	1	1	11	.69
4	1	1	11	.69	15	1	2	10	.53
5	1	4	8	.23	16	1	2	10	.53
6	3	4	6	.08	17	0	0	13	1
7	1	2	10	.53	18	0	1	12	.85
8	0	2	11	.69	19	0	3	10	.53
9	2	4	7	.08	20	0	2	11	.69
10	0	0	13	1	21	3	1	9	.38
11	1	2	10	.53	22	0	1	12	.85

Ölçek geliştirme sürecinin üçüncü aşamasında, belirlenen 13 maddeye ilişkin yüzey geçerliği çalışmaları yürütülmüştür. Bu kapsamda maddeler dil, ifade açıklığı ve akıcılık açısından gözden geçirilmiş; iki Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeninin görüşleri doğrultusunda gerekli dilsel düzenlemeler yapılmıştır. Maddeler 5’li Likert tipi derecelendirme ile yanıt seçenekleri “kesinlikle katılmıyorum” (1) ile “tamamen katılıyorum” (5) arasında olacak şekilde yapılandırılmış ve 13 maddeden oluşan taslak ölçek oluşturulmuştur. Alanyazında ölçek geliştirme sürecinde maddelerin anlaşılabilirliğinin ve böylece yüzey geçerliğinin artırılması için benzer özelliklere sahip bir örnekleme ön deneme uygulaması yapılması önerilmektedir (örn. Cohen & Swerdlik, 2010; Crocker & Algina, 2008). Bu doğrultuda ölçeğin anlaşılabilirliğini değerlendirmek amacıyla, araştırma örneklemi dışında yer alan 14 öğretmen ile ön deneme

uygulaması gerçekleştirilmiş; katılımcılardan maddeleri sesli okuyarak ne anladıklarını ifade etmeleri istenmiştir. Geri bildirimler doğrultusunda anlam belirsizliği yaratan ifadeler düzenlenmiştir.

Ölçek geliştirme sürecinin dördüncü aşamasında, yapı geçerliğini incelemek amacıyla AFA, DFA, yakınsama geçerliği ve ölçüt bağıntılı geçerlik analizleri gerçekleştirilmiştir. AFA öncesinde veri setinin analiz için uygunluğu; kayıp ve hatalı veriler, normallik, uç değerler ve örneklem yeterliği açısından incelenmiştir (Tabachnick & Fidell, 2012). Bu kapsamda 320 katılımcıdan elde edilen verilerde kayıp veya hatalı veriye rastlanmamıştır. Tek değişkenli normallik varsayımı, ortalama-medyan-mod değerlerinin yakınlığı ile çarpıklık ve basıklık katsayıları üzerinden değerlendirilmiş; değerlerin ± 1 aralığında yer aldığı belirlenmiştir (Hair vd., 2010; Kline, 2005). Ayrıca histogram, Q–Q grafikleri ve kutu grafikleri incelenmiş, z puanları ± 3.29 aralığında bulunarak uç değer olmadığı belirlenmiştir (Field, 2013; Tabachnick & Fidell, 2012). Çok değişkenli normallığı değerlendirmek amacıyla Mardia'nın basıklık katsayısı incelenmiş ve değer 14.71 olduğu belirlenmiştir. Bu durum, verilerin çok değişkenli normallik varsayımını tam olarak karşılamadığını göstermektedir (Byrne, 2010; Kline, 1994). Likert tipi ölçeklerde bu tür sapmaların sık görülebileceği belirtilmektedir (Gao vd., 2008). Uç değerlerin etkisini azaltmak amacıyla Mahalanobis uzaklıkları incelenmiş, ancak veri kaybına yol açmamak için uç değerler veri setinden çıkarılmamıştır. Bu nedenle, çok değişkenli normallik varsayımına daha dayanıklı olan Principal Axis Factoring (PAF) yöntemi tercih edilmiştir (Costello & Osborne, 2005; Fabrigar vd., 1999). Bu doğrultuda, 320 katılımcıdan elde edilen verilerle AFA gerçekleştirilmiştir.

Örneklemin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Kaiser-Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik testleri uygulanmıştır. KMO değerinin .60'ın üzerinde olması ve Bartlett testinin istatistiksel olarak anlamlı çıkması, veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Field, 2013; Hair vd., 2010; Tabachnick & Fidell, 2012). Bu doğrultuda yapılan analizde KMO değeri .963 olarak hesaplanmış; Bartlett Küresellik Testi sonucu ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2 = 3767.247$; $sd = 45$; $p < .01$). Bu bulgular, değişkenler arasında

faktörleşme için yeterli düzeyde ilişki bulunduğunu göstermektedir. Maddeler arası ilişkilerin yeterliliğini incelemek amacıyla anti-image kovaryans matrisi incelenmiş; köşegen değerlerin .953 ile .977 arasında olduğu belirlenmiştir. Bu değerlerin .50'nin üzerinde olması, maddelerin faktör analizine uygunluğunu desteklemektedir (Costello & Osborne, 2005; Field, 2013). Ayrıca ölçek maddeleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla korelasyon matrisi de incelenmiş; maddeler arası korelasyon katsayılarının .644 ile .866 aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu değerler, maddeler arasında istatistiksel olarak anlamlı ancak aşırı düzeyde olmayan ilişkiler bulunduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010; Kline, 2005). Çoklu doğrusallık varsayımı tolerans ve Varyans Artış Faktörü (VIF) değerleri aracılığıyla değerlendirilmiştir. Tolerans değerlerinin .140-.349 aralığında, VIF değerlerinin ise 2.862-7.142 aralığında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca korelasyon matrisinin determinant değeri .000006 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, çoklu doğrusallık sorununun olmadığına işaret eder (Field, 2013). Elde edilen bulgular doğrultusunda veri setinin faktör analizine uygun olduğu ve AFA için gerekli istatistiksel varsayımları sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçek maddelerinin hangi faktörler altında toplandığını belirlemek amacıyla AFA kapsamında Principal Axis Factoring (PAF) faktör çıkarma tekniği kullanılmıştır. Faktör çıkarma tekniği, çok sayıda gözlenen değişken arasındaki ilişkileri açıklayan gizil yapıları ortaya koymayı amaçlamaktadır (Yim, 2019). Alanyazında faktör çıkarma teknikleri genel olarak temel bileşen analizi ve ortak faktör analizi olarak sınıflandırılmaktadır. Temel bileşen analizi, tüm varyansı dikkate alarak ele alarak değişken sayısını azaltmayı; ortak varyans analizi ise ortak varyans ile özgün ve hata varyansı arasında ayırım yaparak değişkenlerin az sayıdaki faktöre indirgenmesini sağlamayı amaçlar (Byrne, 2010; Costello & Osborne, 2005). Sosyal bilimler alanında yürütülen ölçek geliştirme çalışmalarında, değişkenlerin özgül ve hata varyanslarının ayrıştırılmasına imkân tanınması ve gizil yapıları daha doğru bir şekilde ortaya koyması nedeniyle ortak faktör analizinin tercih edilmesi önerilmektedir (Fabrigar vd., 1999). Öte yandan, Maksimum Olabilirlik (ML) yöntemi de ortak faktör analizine dayalı bir teknik olsa da, bu yöntemin güvenilir sonuçlar üretebilmesi için veri setinin çok değişkenli normallik

varsayımını karşılaması gerekmektedir (Costello & Osborne, 2005; Fabrigar vd., 1999). Bu kapsamda, mevcut araştırmada veri setinin çok değişkenli normallik varsayımını karşılamadığı ve araştırmanın temel amacının ölçekte yer alan maddelerin dayandığı gizil yapıyı ortaya koymak olduğu dikkate alındığında, faktör çıkarma tekniği olarak Principal Axis Factoring (PAF) yönteminin kullanılmasının metodolojik açıdan daha uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

AFA'da en kritik aşamalardan biri, faktör sayısının doğru bir şekilde belirlenmesidir (Izquierdo vd., 2014). Ancak alanyazında tüm araştırma koşulları için geçerli tek bir faktör belirleme yöntemi bulunmamaktadır (Fabrigar vd., 1999). Bu nedenle, en uygun faktör yapısına ulaşabilmek için birden fazla ölçütün birlikte değerlendirilmesi önerilmektedir (örn. Hair vd., 2010; Izquierdo vd., 2014). Bu doğrultuda, mevcut araştırmada faktör belirleme yöntemlerinden Kaiser kriteri, Varyans yüzdesi kriteri (açıklanan varyans oranının değerlendirilmesi) ve Yamaç-birikinti grafiğinin (scree plot grafiği) incelenmesi yöntemleri kullanılmıştır. Böylece faktör yapısının hem istatistiksel hem de kuramsal açıdan tutarlı bir şekilde belirlenmesi amaçlanmıştır.

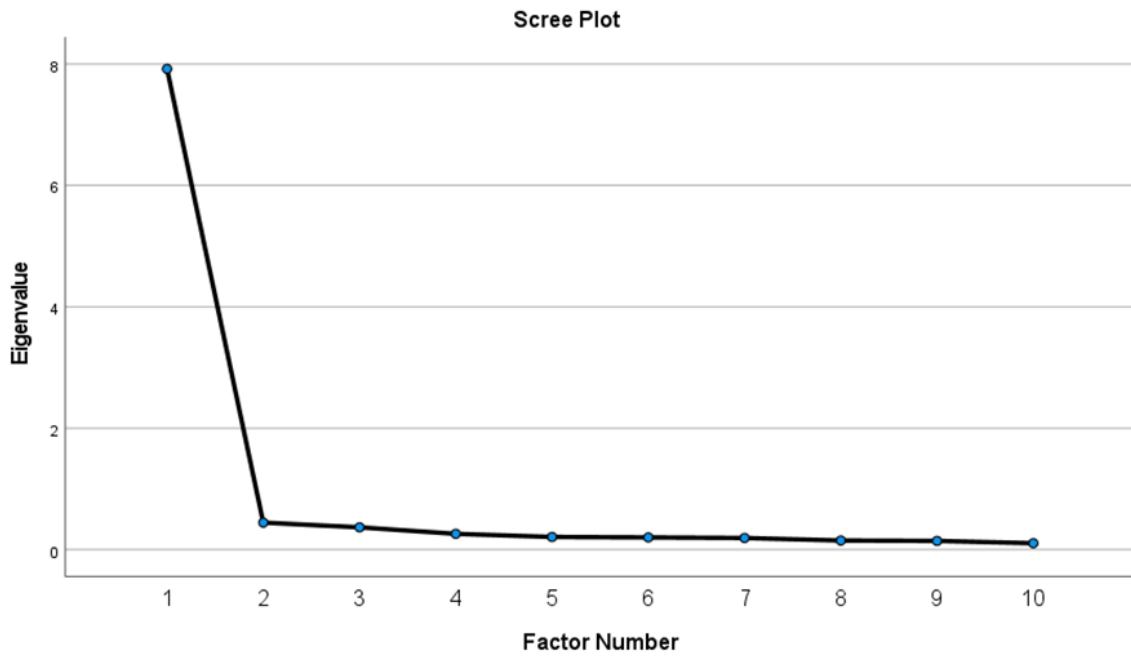
Alanyazında faktör sayısının belirlenmesinde en yaygın kullanılan yöntemlerden biri Kaiser kriteridir (Fabrigar vd., 1999; Field, 2013). Kaiser kriteri ile öz-değeri 1 ve 1'den büyük olan faktörler belirlenir ve bu faktörler ölçek için uygun faktörler olarak değerlendirilir (Tinsley & Tinsley, 1987). Analiz sonucunda ölçek maddelerinin öz-değer puanı 76.95 olan bir faktör altında toplandığı tespit edilmiştir. Varyans yüzdesi kriteri uygun faktör sayısının belirlenmesinde kullanılan bir diğer yöntemdir. Alanyazında sosyal bilimlerde açıklanan varyans oranının %40'ın üzerinde olmasının kabul edilebilir olduğu (Kline, 1994), %50-60 aralığının ise güçlü bir yapı geçerliğine işaret ettiği belirtilmektedir (örn. Byrne, 2010; Comrey & Lee, 2009; Hair vd., 2010). Bu bağlamda elde edilen %76.95'lik varyans oranı, ölçeğin ölçtüğü yapıyı yüksek düzeyde temsil ettiğini ve tek boyutlu yapısının istatistiksel olarak yeterli olduğunu göstermektedir.

Faktör sayısının belirlenmesinde kullanılan bir diğer yöntem, öz-değerlere dayalı olarak oluşturulan scree plot grafiğinin incelenmesidir (Hair vd., 2010). Bu grafikte öz-değerler azalan

sırada gösterilmekte ve eğrinin belirgin bir şekilde yataylaştığı nokta, istatistiksel olarak anlamlı faktör sayısının belirlenmesinde ölçüt olarak kullanılmaktadır. Eğrinin kırılma noktasının solunda yer alan faktörler istatistiksel olarak anlamlı kabul edilirken, bu noktadan sonraki faktörler hata varyansını temsil eden yapılar olarak değerlendirilmektedir (Park vd., 2002; Tinsley & Tinsley, 1987). Elde edilen scree plot grafiği Şekil 4'te sunulmuştur.

Şekil 4

Scree Plot Grafiği



Şekil 4'teki scree plot grafiği incelendiğinde, birinci faktörden sonra belirgin bir kırılma noktası olduğu ve izleyen faktörlerin eğiminin belirgin bir şekilde yataylaştığı görülmüştür. Bu bulgu, ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermekte ve Kaiser ölçütü ve varyans yüzdesi kriteri ile elde edilen ölçeğin tek boyutlu yapısını desteklemektedir.

AFA kapsamında ölçek maddelerinin ortak varyans değerleri incelenmiştir. Ortak varyans değeri, bir maddenin ait olduğu faktör tarafından ne ölçüde açıklandığını göstermekte ve maddenin faktör yapısıyla olan ilişkisinin gücünü yansıtmaktadır (Kline, 1994). Alanyazında, ortak varyans değerinin .50'nin altında olması, ilgili maddenin ait olduğu faktörü yeterli düzeyde temsil etmediğine işaret etmekte; bu durumda maddenin ölçekten çıkarılmasının uygun

olabileceği ifade edilmektedir (örn. Fabrigar vd., 1999; Hair vd., 2010; Yaşlıoğlu, 2017). Bu doğrultuda yapılan analizler sonucunda, ölçeğe ait 4., 5. ve 12. maddelerin ortak varyans değerlerinin .50'nin altında kaldığı belirlenmiş; söz konusu maddeler düşük ortak varyans değerleri göz önüne alınarak sırasıyla ölçekten çıkarılarak yeniden AFA gerçekleştirilmiştir. Yenilenen analiz sonucunda elde edilen ortak varyans değerleri Tablo 9'da sunulmuştur.

Ölçek geliştirme çalışmalarında maddelerin faktör yüklerinin en az .40 düzeyinde olması yapı geçerliğinin sağlanması açısından temel ölçüt olarak değerlendirilmektedir (Field, 2013; Kline, 1994). Tablo 9'da sunulan sonuçlar incelendiğinde, maddelerin faktör yüklerinin .798 ile .933 arasında değiştiği ve hiçbir maddenin .40'ın altında bir değere sahip olmadığı belirlenmiştir. Bu bulgular, ölçeğin faktör yapısının istatistiksel açıdan yeterli olduğunu ve kalan maddelerin örgütsel kariyer desteği yapısını tutarlı ve bütüncül bir şekilde temsil ettiğini göstermektedir.

Tablo 9

Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Madde No	Faktör Yük Değerleri*	Ortak Varyans Değerleri	Tolerans	VIF Değeri	Toplam Açıklanan Varyans
1	.842	.709	.278	3.595	
2	.864	.747	.231	4.320	
3	.890	.792	.196	5.092	
6	.902	.813	.186	5.386	
7	.889	.790	.195	5.120	
8	.886	.785	.229	4.359	76.95
9	.904	.817	.192	5.215	
10	.933	.870	.140	7.142	
11	.798	.636	.349	2.862	
13	.858	.736	.268	3.736	

*Not: VIF Değeri: Variance Inflation Factor; *Faktör yük değerleri için .40'ın altındaki değerler dikkate alınmamış (Kline, 1994) ve tabloda gösterilmemiştir.*

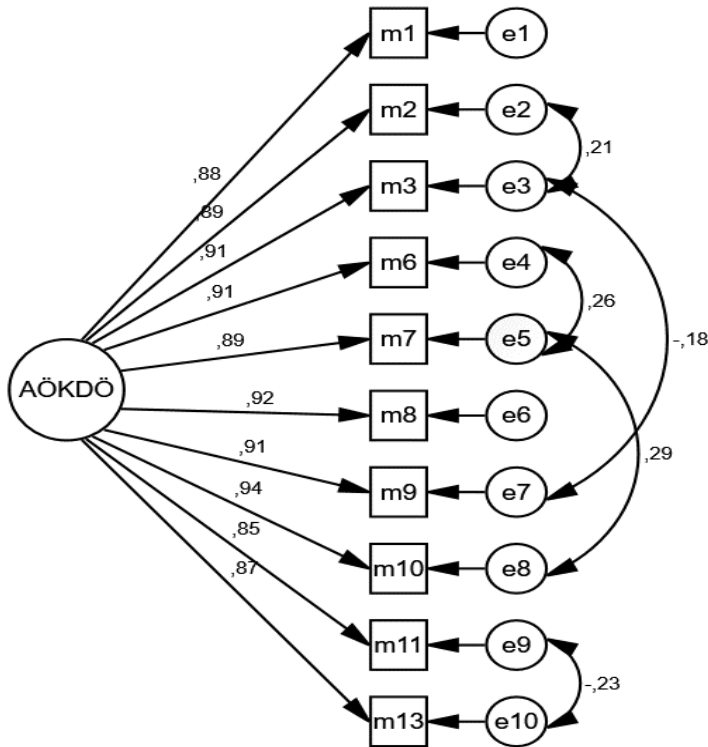
AFA sonucunda elde edilen tek faktörlü yapının doğrulanması amacıyla birinci düzey DFA gerçekleştirilmiştir. DFA, ölçek geliştirme çalışmalarında kuramsal olarak öngörülen yapının ampirik verilerle ne ölçüde doğrulandığını sınamak amacıyla kullanılan temel bir analiz tekniğidir (Byrne, 2010; Kline, 2005; Schumacker & Lomax, 2010). Bu kapsamda DFA, 310 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinden yürütülmüştür. DFA öncesinde veri setinin analize uygunluğu kayıp ve hatalı veri durumu, çoklu doğrusallık ve çok değişkenli normallik varsayımları açısından incelenmiştir (Harrington, 2009). Veri setinde kayıp veya hatalı veriye rastlanmamıştır. Çoklu doğrusallık, tolerans ve VIF değerleri ile değerlendirilmiş; tolerans değerlerinin .140-.342, VIF değerlerinin ise 2.921-7.132 aralığında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca korelasyon matrisinin determinant katsayısı .00001'in üzerinde ($5.403E-6$) bulunmuş; bu bulgular veri setinde çoklu doğrusallık sorunu olmadığını göstermiştir (Field, 2013; Hair vd., 2010). Çok değişkenli normallik varsayımı Mardia'nın basıklık katsayısı ile değerlendirilmiş ve katsayı değeri 17.77 olarak hesaplanmıştır. Mardia'nın katsayısının 5'in (Byrne, 2010) ya da 8'in (Kline, 1994) üzerinde olmasının çok değişkenli normallik varsayımının ihlal edildiğine işaret ettiği belirtilmektedir. Bu doğrultuda veri setinin çok değişkenli normal dağılım göstermediği değerlendirilmiştir. Örneklem büyüklüğünün korunması amacıyla çok değişkenli normallik varsayımını sağlamak için uç değerler veri setinden çıkarılmamıştır. Bunun yerine, DFA'da çok değişkenli normallik varsayımının sağlanmadığı durumlarda önerilen Asymptotically Distribution Free (ADF) kestirim yöntemi kullanılmıştır (Schermele-Engel vd., 2003).

Alanyazında, 200'ün üzerindeki örneklem büyüklüklerinin DFA için yeterli kabul edildiği (örn. Harrington, 2009; Kline, 2005) ve normallik varsayımının ihlal edildiği durumlarda örneklem büyüklüğünün en az 250 olması gerektiği belirtilmektedir (örn. Hu & Bentler, 1999; Yu & Muthen, 2002). Ayrıca ADF kestirim yönteminin doğru sonuçlar verebilmesi için örneklem büyüklüğünün değişken sayısının en az on katı olması önerilmektedir (Raykov & Marcoulides, 2006). Bu doğrultuda, 310 katılımcıdan elde edilen verilerin DFA'nın ADF kestirim yöntemiyle yürütülmesi için yeterli olduğu değerlendirilmiştir.

Kestirim yönteminin belirlenmesinin ardından, ölçek maddelerinin standardize edilmiş regresyon katsayıları (faktör yükleri) incelenmiştir. Standardize edilmiş regresyon katsayıları, gözlenen değişkenlerin gizil yapıyı ne düzeyde temsil ettiğini ve her bir maddenin ilgili faktöre katkı gücünü göstermektedir (Comrey & Lee, 2009). Alanyazında, DFA kapsamında elde edilen standartlaştırılmış katsayıların .50 ve üzerinde olması önerilmekte; bu değer altında kalan maddelerin ölçme gücünün zayıf olduğu ve ölçekten çıkarılmasının uygun olduğu belirtilmektedir (örn. Fornell & Larcker, 1981; Hair vd., 2010). Comrey ve Lee'ye (2009) göre faktör yükleri .71 ve üzeri mükemmel, .63–.71 arası çok iyi, .55–.63 arası iyi ve .45–.55 arası kabul edilebilir düzeyde değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, analiz sonucunda elde edilen tüm standardize edilmiş regresyon katsayılarının .50'nin üzerinde olması, ölçek maddelerinin gizil yapıyı yeterli ve güçlü bir şekilde temsil ettiğini ve ölçme modelinin istatistiksel açıdan yeterli olduğunu göstermektedir. DFA sonucunda elde edilen modele ilişkin diyagram Şekil 5'te sunulmuştur.

Şekil 5

AÖKDÖ Model Diyagramı



Şekil 5'te görüldüğü üzere, ölçek maddelerine ait standardize edilmiş regresyon katsayıları .85 ile .94 arasında değişmekte olup, .50'nin altında herhangi bir değere rastlanmamıştır. Bu bulgu, tüm maddelerin ölçülen yapıyı güçlü bir şekilde temsil ettiğini göstermektedir. Katsayıların .71'in üzerinde olması, maddelerin gizil değişkeni yüksek düzeyde açıkladığını ve ölçüm modelinin güçlü bir yapısal geçerliğe sahip olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, ölçek maddelerinin örgütsel kariyer desteği algısını temsil etme gücünün oldukça yüksek olduğu değerlendirilmiştir.

DFA'da modelin uygunluğu, gözlenen kovaryans matrisi ile model tarafından tahmin edilen kovaryans matrisi arasındaki uyumun çeşitli uyum indeksleri aracılığıyla değerlendirilmesiyle belirlenmektedir (Byrne, 2010; Hu & Bentler, 1999; McDonald & Ho, 2002). Alanyazında, model uyumunun tek bir indeks üzerinden değil, farklı uyum boyutlarına duyarlı birden fazla indeksin birlikte raporlanması önerilmektedir (örn. Hooper vd., 2008; Schermelleh-Engel vd., 2003). Bunun temel nedeni, her bir uyum indeksinin örneklem büyüklüğü, serbestlik derecesi ve model karmaşıklığından farklı düzeylerde etkilenmesidir (Yaşlıoğlu, 2017). Bu doğrultuda araştırmada model uyumu; χ^2/df (CMIN/df), RMSEA, GFI, AGFI, CFI, TLI, IFI, SRMR, PNFI, PCFI ve PGFI indeksleri üzerinden değerlendirilmiştir. DFA sonuçlarının ardından, model uyumunu iyileştirmek amacıyla AMOS programı tarafından önerilen modifikasyon indeksleri incelenmiş yüksek modifikasyon indeksi değerine sahip maddeler arasında (m2-m3, m3-m9, m6-m7, m7-m10, m11-m13) hata kovaryansları tanımlanarak model yeniden sınanmıştır. Modifikasyon indeksleri, kuramsal tutarlılık korunmak koşuluyla modeldeki olası yanlış tanımlamaların giderilmesini sağlamakta; model uyumunu istatistiksel olarak iyileştirmekte ve modelin açıklayıcılığını artırmaktadır (Jöreskog & Sörbom, 1993; Savalei, 2012). Yapılan düzenlemeler sonrasında elde edilen uyum değerleri Tablo 25'te yer alan kabul edilebilir uyum ölçütleri doğrultusunda değerlendirildiğinde, modelin veriyle iyi düzeyde uyum sağladığını göstermektedir (CMIN/df = 1.35, RMSEA = .03, GFI = .96, AGFI = .93, CFI = .97, TLI = .95, IFI = .97, SRMR = .06, PNFI = .59, PCFI = .64 ve PGFI = .53). Sonuç

olarak, DFA bulguları geliştirilen ölçeğin tek faktörlü yapısının doğrulandığını ve ölçme modelinin yapısal olarak geçerli olduğunu ortaya koymuştur.

Ölçek geliştirme çalışmalarında yapı geçerliğinin değerlendirilmesinde yakınsama geçerliğinin incelenmesi temel bir aşamadır (Sekaran & Bougie, 2010). Yakınsama geçerliği, aynı yapıyı ölçmeyi amaçlayan maddelerin hem kendi aralarında hem de ait oldukları faktörle yüksek düzeyde ilişkili olmasını ifade etmektedir (Hair vd., 2010). Bu kapsamda, maddelerin standardize faktör yüklerinin .70'in üzerinde olması, Ortalama Açılanan Varyans (Average Variance Extracted-AVE) değerinin .50'yi aşması ve CR ile α katsayılarının AVE değerinden büyük olması yakınsama geçerliğinin sağlandığını göstermektedir (Fornell & Larcker, 1981; Hair vd., 2010). Mevcut araştırmada DFA sonucunda elde edilen standardize faktör yüklerinin .85 ile .94 arasında değiştiği; AVE değerinin .81, CR değerinin .98 ve α katsayısının .97 olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu değerler, yakınsama geçerliğine ilişkin tüm ölçütlerin sağlandığını göstermektedir. Ayrıca tek boyutlu ölçeklerde maddeler arası korelasyonların yüksek olması yakınsama geçerliğini destekleyen bir diğer göstergedir (Lee, 2006). Bu doğrultuda maddeler arasındaki korelasyon katsayılarının .64 ile .87 arasında değiştiği belirlenmiştir. Tüm bulgular birlikte değerlendirildiğinde, geliştirilen ölçeğin örgütsel kariyer desteği algısını ölçmede güçlü bir yakınsama geçerliğine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçek geliştirme çalışmalarında yapı geçerliğinin değerlendirilmesinde kullanılan yöntemlerden bir diğeri de ölçüt bağıntılı geçerliktir. Ölçüt bağıntılı geçerlik, geliştirilen ölçekten elde edilen puanlar ile benzer yapıyı ölçtüğü kabul edilen geçerli bir ölçme aracından elde edilen puanlar arasındaki ilişkinin incelenmesine dayanmaktadır (Cureton, 1951). Bu yöntem, bir ölçme aracının ölçmek istediği yapıyı ne ölçüde temsil ettiğinin nesnel bir şekilde değerlendirilmesine olanak tanıdığı için geçerlik kanıtları arasında önemli bir yere sahiptir (Cohen & Swerdlik, 2010). Ölçüt bağıntılı geçerlik, iki ölçüm arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü ortaya koyan korelasyon katsayıları aracılığıyla sınımlanmaktadır (Sedgwick, 2012). Bu doğrultuda, geliştirilen ölçekten elde edilen puanlar ile ölçüt ölçekten elde edilen puanlar arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı kullanılarak incelenmiştir.

Alanyazında algılanan örgütsel kariyer desteğini doğrudan ölçmeye yönelik bir ölçeğe ulaşılamaması nedeniyle, ölçüt bağıntılı geçerlik kapsamında örgütsel kariyer yönetimi kavramını ölçen ölçekler değerlendirilmiştir. Örgütsel kariyer yönetimi, çalışanların kariyer gelişimlerinin planlanması, desteklenmesi ve örgüt içi ilerleme süreçlerinin sistematik bir şekilde yönetilmesini ifade etmektedir (Armstrong, 2012). Bu çerçevede, benzer bir yapıyı ölçtüğü değerlendirilen Cheung vd. (2014) tarafından geliştirilen ve Davras (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan Algılanan Örgütsel Kariyer Yönetimi Ölçeği (AÖKYÖ) ölçüt değişken olarak kullanılmıştır. AÖKYÖ, tek boyutlu yapıda ve dört maddeden oluşmakta olup 5'li Likert tipi derecelendirme ile yanıtlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar, bireylerin örgütlerinde kariyer yönetimi uygulamalarına ilişkin algılarının yüksek olduğunu göstermektedir. Davras (2019) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında ölçeğin α katsayısı .95 olarak raporlanmış; bu çalışmada ise α katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır. Ölçek maddeleri, araştırma bağlamına uygunluk sağlamak amacıyla “çalıştığım otel” ifadesi “kurumum” biçiminde uyarlanmıştır. Ölçekte yer alan maddeler; “Kurumum kariyer gelişimimle ilgilenmektedir”, “Kurumum kariyer beklentilerimle ilgilenir”, “Kurumumda kariyer ile ilgili eğitimler verilmektedir” ve “Kurumumda kariyer hedeflerimi gerçekleştirebilmem için olanaklar sunulmaktadır” şeklindedir. Bu kapsamda AÖKYÖ, geliştirilen ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliğinin sınanmasında uygun bir karşılaştırma ölçütü olduğu değerlendirilmiştir.

Ölçüt bağıntılı geçerliği incelemek amacıyla, 186 öğretmenden oluşan bir örneklem grubuna geliştirilen ölçek ile ölçüt ölçek eş zamanlı olarak uygulanmıştır. Analiz öncesinde veriler hata, kayıp değer, uç değer ve çok değişkenli normallik açısından incelenmiş; Mahalanobis uzaklıklarına göre belirlenen yedi uç değer veri setinden çıkarılarak analizler 179 katılımcı üzerinden yürütülmüştür. Çok değişkenli normallik, Mardia'nın basıklık katsayısı ile değerlendirilmiş ve her iki ölçek için elde edilen değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu belirlenmiştir (Byrne, 2010; Kline, 2005). Geliştirilen ölçek ile ölçüt ölçek arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile incelenmiş; analiz sonucunda iki ölçek arasında yüksek

düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r = .79$, $p < .01$). Bu bulgu, AÖKDÖ'nün ölçüt bağıntılı geçerliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeğinin Güvenirlik Çalışmaları: Ölçek geliştirme sürecinin beşinci aşamasında, ölçeğin güvenirliliğini değerlendirmek amacıyla birden fazla güvenirlik göstergesi kullanılmıştır. Bu kapsamda α katsayısı ve Birleşik Güvenirlik (CR) değeri hesaplanmış; madde-toplam puan korelasyonları incelenmiş; Ferguson Delta (δ) katsayısı ile ölçeğin ayırt ediciliği değerlendirilmiş ve ayrıca test yarılama yöntemine dayalı güvenirlik analizi ile alt-üst %27'lik grup karşılaştırmaları gerçekleştirilmiştir. Bu çok yönlü analizler aracılığıyla ölçeğin iç tutarlılığı, ayırt ediciliği ve ölçme gücü bütüncül bir şekilde değerlendirilmiştir.

Ölçek geliştirme çalışmalarında güvenirliliğin değerlendirilmesinde en yaygın kullanılan göstergelerden biri α katsayısıdır. Uygulama kolaylığı ve tek ölçümle güvenirliliğe ilişkin bilgi sunması nedeniyle α katsayısı sıklıkla tercih edilmektedir (Pallant, 2001). Bu doğrultuda, ölçeğin iç tutarlılığını değerlendirmek amacıyla α katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin α katsayısı .97 olarak bulunmuştur. Alanyazında α katsayısının .70'in üzerinde olmasının kabul edilebilir, .80'in üzerinde olmasının yüksek ve .90'in üzerinde olmasının ise mükemmel düzeyde güvenirliliğe işaret ettiği belirtilmektedir (örn. Hair vd., 2010; Nunnally, 1978). Bu bulgu, geliştirilen ölçeğin iç tutarlılığının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte, α katsayısının madde sayısından etkilenmesi ve tüm maddelerin eşit faktör yüklerine sahip olduğu varsayımına dayanması nedeniyle güvenirliliği olduğundan farklı tahmin edebileceği ifade edilmektedir (Novick & Lewis, 1967; Pallant, 2001). Bu sınırlılıklar nedeniyle, son yıllarda özellikle DFA temelli ölçek geliştirme çalışmalarında Birleşik Güvenirlik (Composite Reliability - CR) katsayısının raporlanması önerilmektedir (Peterson & Kim, 2013). CR katsayısı, maddelerin faktör yükleri ve hata varyanslarını dikkate alarak hesaplanmakta ve eşit faktör yükü varsayımına dayanmamaktadır (Martinkova & Zvara, 2010). Bu yönüyle gizil yapının güvenirliliğini daha doğru bir şekilde yansıttığı kabul edilmektedir (Hair vd., 2010). Bu nedenle mevcut araştırmada geliştirilen ölçeğin güvenirliliği α katsayısına ek olarak CR değeri

üzerinden de değerlendirilmiş; analiz sonucunda CR değeri .98 olarak hesaplanmıştır. CR değerinin .70'in üzerinde olması yüksek güvenilirlik göstergesi olarak kabul edilmektedir (Fornell & Larcker, 1981). Bu bulgu, geliştirilen ölçeğin iç tutarlılığının ve ölçme gücünün oldukça yüksek olduğunu doğrulamaktadır.

Ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla madde-toplam puan korelasyon katsayıları incelenmiştir. Madde-toplam korelasyonu, her bir maddenin ölçeğin bütünüyle olan ilişkisini ve ayırt edicilik düzeyini göstermesi bakımından önemli bir güvenilirlik göstergesidir (Ji, 1999; Nunnally, 1978). Özellikle madde sayısının sınırlı olduğu ölçeklerde bu katsayıların incelenmesi önerilmektedir (Ferketich, 1991). Yapılan analizler sonucunda, her bir maddenin kendisi dışlanarak hesaplanan madde-toplam korelasyon katsayılarının .79 ile .92 arasında değiştiği belirlenmiştir. Alanyazında .30'un altındaki değere sahip maddenin ölçekten çıkarılması gerektiği belirtilmektedir (örn. Field, 2013; Kline, 1994; Nunnally, 1978). Bu araştırmada hiçbir maddenin bu eşik değerinin altında olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılması durumunda α katsayısında bir artış meydana gelmemiş; α katsayısının .97 düzeyinde sabit kaldığı belirlenmiştir. Bu bulgular, ölçekte yer alan tüm maddelerin ölçeğin bütünüyle tutarlı olduğunu ve aynı yapıyı ölçtüğünü göstermektedir.

Ölçeğin iç tutarlılığını desteklemek amacıyla test yarılama yöntemi de kullanılmıştır. Test yarılama, ölçeğin maddelerinin iki alt forma ayrılarak bu formlardan elde edilen puanlar arasındaki tutarlılığın incelenmesine dayanan bir güvenilirlik analizidir (Ajayi & Omirin, 2012). Ölçeğin nasıl ikiye bölüneceği, elde edilecek güvenilirlik katsayısının doğruluğu açısından kritik öneme sahiptir (Urbina, 2004). Bu amaçla maddelerin tek-çift numaralarına göre ayrılması, ilk-son yarı şeklinde bölünmesi, rastgele ayrılması ya da içerik açısından dengeli gruplar oluşturulması gibi farklı yaklaşımlar kullanılabilir (Crocker & Algina, 2008). Ajayi ve Omirin (2012), özellikle tek ve çift numaralı maddeler üzerinden yapılan bölmenin daha dengeli sonuçlar verdiğini ve yaygın olarak tercih edildiğini belirtmiştir. Bu doğrultuda, ölçek geliştirme sürecinde oluşturulan 10 maddelik ölçek, test yarılama yöntemi kapsamında tek ve çift numaralı maddeler esas alınarak iki eşdeğer forma ayrılmıştır. Test yarılama analizi, DFA'da

kullanılan 310 öğretmenden elde edilen veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Formların eşdeğerliğini değerlendirmek amacıyla her iki formdan elde edilen varyans değerleri incelenmiş; birinci ve ikinci forma ait varyansların sırasıyla .96 ve 1.00 olduğu belirlenmiştir. Varyanslar arasındaki farkın oldukça düşük olması, formların eşdeğerliğine işaret etmektedir (Gulliksen, 1987). Eşdeğer formlar söz konusu olduğunda test yarılama güvenilirliği; Spearman-Brown ve Guttman Split-Half katsayıları başta olmak üzere, Rulon ve Flanagan katsayıları aracılığıyla hesaplanabilmektedir (Feldt & Charter, 2003). Bununla birlikte, yarımlar arasındaki varyans farkının düşük olduğu durumlarda bu katsayıların benzer sonuçlar verdiği rapor edilmektedir (Karasar, 2016; Warrens, 2016). Bu kapsamda yapılan analizler sonucunda test yarılama korelasyon katsayısı .96; Spearman-Brown katsayısı .98; Flanagan ve Rulon katsayıları ise .99 olarak hesaplanmıştır. Alanyazında güvenilirlik katsayılarının .70 ve üzerinde olmasının ölçeğin güvenilir kabul edilmesi için yeterli olduğu belirtilmiştir (örn. Fornell & Larcker, 1981; Nunnally, 1978). Elde edilen bu bulgular, ölçeğin iki yarısı arasında yüksek düzeyde tutarlılık bulunduğunu ve test yarılama güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda test yarılama analizinden elde edilen sonuçlar, ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin diğer güvenilirlik kanıtlarını güçlü bir şekilde desteklemektedir.

Ölçeğin ayırt ediciliğine ve dolayısıyla güvenilirliğine ilişkin ek kanıt elde etmek amacıyla son aşamada alt-üst %27'lik gruplar yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntem, ölçme aracının ölçülen özellik düzeyi farklı bireyleri ayırt edebilme gücünü değerlendirmede yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (İlhan vd., 2019). Bu kapsamda katılımcılar toplam ölçek puanlarına göre sıralanmış; en düşük %27'lik dilim alt grup, en yüksek %27'lik dilim ise üst grup olarak belirlenmiştir. Alt-üst grup karşılaştırmalarında %27'lik dilimin kullanımı, gruplar arası farkı maksimize etmesi ve daha güvenilir istatistiksel sonuçlar üretmesi nedeniyle önerilmektedir (Kelley, 1939). Analizler, DFA'da kullanılan 310 kişilik örneklem üzerinden yürütülmüş; alt ve üst gruplarda yer alan 84'er katılımcının toplam ölçek puanları bağımsız örneklem için t-testi ile karşılaştırılmıştır. Bulgular, alt ve üst grupların toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğunu göstermiştir ($t = -32.83, p < .01$). Bu sonuç, ölçeğin örgütsel

kariyer desteği algı düzeyi farklı olan bireyleri toplam puan düzeyinde ayırt edebildiğine işaret etmektedir. Ayrıca madde düzeyinde ayırt ediciliği incelemek amacıyla her bir madde için alt-üst grup karşılaştırmaları yapılmış; t değerlerinin 16.98 ile 26.33 arasında değiştiği ve tüm farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p < .01$). Bu bulgular, ölçeği oluşturan maddelerin ayırt edicilik güçlerinin yeterli olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin ayırt ediciliğini destekleyen ek bir gösterge olarak δ katsayısı hesaplanmıştır. δ katsayısı, bireylerin toplam puan dağılımına dayalı olarak ölçme aracının ayırt edicilik düzeyini gösteren bir indekstir ve güvenilirliği destekleyen tamamlayıcı bir kanıt olarak değerlendirilmektedir (Norman, 2008). Analiz, DFA'da kullanılan 310 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinden gerçekteştirilmiştir. Bu doğrultuda, 310 katılımcının toplam puanlarına ilişkin frekans değerleri kullanılarak Hankins'in (2008) çok kategorili ölçekler için önerdiği formül [$\delta = (1 + k(m-1))(n^2 - \Sigma f^2) / (n^2k(m-1))$] ile δ katsayısı hesaplanmış ve .98 olarak bulunmuştur. .90 ve üzerindeki değerler yüksek ayırt ediciliğe işaret etmektedir (Kline, 1994). Sonuç olarak, hem alt-üst %27'lik gruplar analizleri hem de δ katsayısı, geliştirilen ölçeğin toplam puan ve madde düzeyinde yüksek ayırt ediciliğe sahip olduğunu ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir.

Ölçeğe Son şeklinin Verilmesi ve Puanlanması Çalışmaları: Ölçek geliştirme sürecinde gerçekteştirilen geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel kariyer desteğini ölçmeye yönelik geliştirilen AÖKDÖ'nün geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir. Ölçek geliştirme sürecinin son aşamasında ölçeğe nihai biçimi verilmiş ve puanlama esasları oluşturulmuştur. AÖKDÖ, tek boyutlu yapıda ve 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Maddeler, Kesinlikle Katılmıyorum (1) ile Tamamen Katılıyorum (5) arasında derecelendirilmiştir. Ölçekten alınabilecek toplam puanlar 10 ile 50 arasında değişmektedir. Ölçüm sonuçlarının yorumlanabilmesi amacıyla puan aralıkları, ölçekten alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar arasındaki farkın eşit aralıklara bölünmesi yoluyla belirlenmiştir (Özdamar, 2015). Buna göre ölçek puanları; düşük düzey (10-22), orta düzey (23-37) ve yüksek düzey (38-50)

olarak sınıflandırılmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel kariyer desteği düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Veri Toplama Aracını Oluşturan Ölçeklere İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Araştırmada kullanılan Değişken Kariyer Tutumu Ölçeği (DKTÖ), Sınırsız Kariyer Tutumu Ölçeği (SKTÖ), Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) ve Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeğinin (AÖKDÖ) geçerlik çalışmaları kapsamında DFA gerçekleştirilmiş; güvenirlilik çalışmaları kapsamında α katsayısı, CR değeri, McDonald's Omega katsayısı (ω), δ katsayısı ve madde-toplam puan korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

Veri Toplama Aracını Oluşturan Ölçeklere İlişkin Geçerlik Çalışmaları: Geçerlik, bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı yapıyı ne ölçüde doğru ve tutarlı bir şekilde ölçtüğünü ifade etmektedir (Brown, 2006; Byrne, 2010; Schumacker & Lomax, 2010). Bu doğrultuda, araştırmada kullanılan DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'nün araştırma örnekleminde öngörülen faktör yapılarını doğrulayıp doğrulamadığı DFA ile sınanmıştır. DFA, kuramsal olarak tanımlanmış bir faktör yapısının gözlenen verilerle ne ölçüde uyumlu olduğunu değerlendirmeye olanak tanıyan temel bir analiz tekniğidir (Brown, 2006; Harrington, 2009). DFA öncesinde veri setlerinin analize uygunluğu; kayıp ve hatalı veri durumu, tek ve çok değişkenli uç değerler, normallik ve çoklu doğrusallık varsayımları açısından incelenmiştir (Harrington, 2009). Böylece, gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizlerinin istatistiksel açıdan geçerli ve güvenilir sonuçlar üretmesi amaçlanmıştır.

Yapılan incelemeler sonucunda tüm ölçekler için veri setlerinde kayıp ya da hatalı veri tespit edilmemiştir. Ardından veri setlerinde tek değişkenli ve çok değişkenli uç değerlerin varlığı araştırılmıştır. Uç değerler, veri setinin genel dağılımından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde sapma gösteren veriler olarak tanımlanmaktadır (Hawkins, 1980). Tek değişkenli uç değerlerin belirlenmesinde standartlaştırılmış z puanları kullanılmış ve örneklem büyüklüğünün 100'ün üzerinde olması nedeniyle ± 3.29 sınır değeri ölçüt olarak alınmıştır (Field, 2013; Tabachnick & Fidell, 2012). Bu doğrultuda, DKTÖ veri setinde ait z puanlarının -3.73 ile 2.24 aralığında olduğu ve ± 3.29 sınırını aşan bir veri bulunduğu belirlenmiş ve veri

setinden çıkarılmıştır. SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ için ise z puanlarının sırasıyla -2.60 ile 2.67, -2.50 ile 2.21 ve -2.24 ile 1.83 aralığında olduğu saptanmıştır; bu ölçeklerde tek değişkenli uç değere rastlanmamıştır. Çok değişkenli uç değerlerin belirlenmesi amacıyla Mahalanobis uzaklıkları hesaplanmıştır. SPSS istatistik paket programı aracılığıyla elde edilen Mahalanobis uzaklık değerleri, ki-kare dağılımı temel alınarak değerlendirilmiş ve .001 anlamlılık düzeyinin altında kalan veriler çok değişkenli uç değer olarak kabul edilmiştir (Tabachnick & Fidell, 2012). Bu kapsamda, DKTÖ veri setinde 10 veri, SKTÖ veri setinde ise yedi veri çok değişkenli uç değer olarak belirlenmiş ve analiz dışı bırakılmıştır. ÖBÖ ve AÖKDÖ veri setlerinde ise .001 eşik değerinin altında kalan veri bulunmadığından çok değişkenli uç değere rastlanmamıştır. Tek ve çok değişkenli uç değerlerin veri setlerinden çıkarılmasının ardından, DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'ye ilişkin güncellenmiş z puanı değerleri Tablo 10'da sunulmuştur.

Uç değerlerin veri setinden çıkarılmasının ardından, elde edilen örneklem büyüklüğünün DFA için yeterli olup olmadığı değerlendirilmiştir. DFA için gerekli minimum örneklem büyüklüğüne ilişkin alanyazında kesin bir görüş birliği bulunmamakla birlikte, araştırmacılar tarafından farklı alt sınırlar önerilmektedir. Anderson ve Gerbing (1984) 100'ün üzerindeki örneklem büyüklüklerini yeterli kabul ederken; Kyriazos (2018) en az 200 ve Jackson (2001) ise 200-400 aralığında örneklem büyüklüğünü önermektedir. Bunun yanı sıra Mitchell (2001), örneklem büyüklüğünün madde sayısının 10-20 katı olması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu ölçütler doğrultusunda, uç değerlerin çıkarılmasının ardından elde edilen 1176 katılımcıdan oluşan örneklemin, DFA için gerekli örneklem büyüklüğü koşullarını karşıladığı görülmüş ve analizlerin güvenilir bir şekilde yürütülmesine olanak sağladığı değerlendirilmiştir.

Tek değişkenli normallik varsayımının değerlendirilmesi amacıyla aritmetik ortalama, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Aritmetik ortalama, mod ve medyan değerlerinin birbirine yakın olması ile çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 aralığında yer alması, tek değişkenli normallik varsayımının sağlandığına işaret etmektedir (Hair vd., 2010; Kline, 2005; Tabachnick & Fidell, 2012). Bu doğrultuda, DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve

AÖKDÖ'ye ilişkin aritmetik ortalama, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10

Ölçeklere İlişkin Tek Değişkenli Normallik Dağılımı Sonuçları

Ölçek	Z Puan Aralığı	Aritmetik Ortalama	Mod	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
DKTÖ	-3.10 ile 2.24	24.93	25.00	25.00	-.475	.091
SKTÖ	-2.60 ile 2.67	17.34	16.00	17.00	.259	-.401
ÖBÖ	-2.50 ile 2.21	55.45	64.00	57.00	-.076	-.593
AÖKDÖ	-2.24 ile 1.83	32.33	37.00	34.50	-.375	-.823

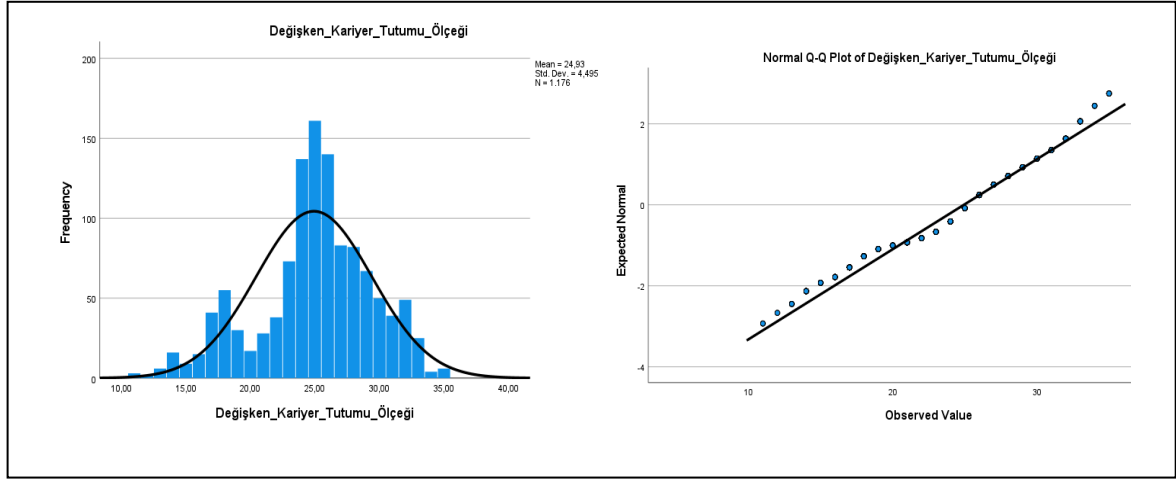
Not: DKTÖ: Değişken Kariyer Tutumu Ölçeği; SKTÖ: Sınırsız Kariyer Tutumu Ölçeği; ÖBÖ: Örgütsel Bağlılık Ölçeği; AÖKDÖ: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeği.

Tablo 10'da DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'ye ilişkin z puanlarının sırasıyla -3.10 ile 2.24, -2.60 ile 2.67, -2.50 ile 2.21 ve -2.24 ile 1.83 aralığında değiştiği görülmektedir. ± 3.29 aralığı dışında kalan verilerin veri setinden çıkarılmasının ardından tüm ölçekler için z puanlarının bu aralıkta kaldığı belirlenmiş ve böylece her bir ölçek için tek değişkenli uç değer bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Tablo 10'da DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ için sırasıyla aritmetik ortalama, mod ve medyan değerlerinin 24.93-25.00-25.00; 17.34, 16.00, 17.00; 55.45, 64.00, 57.00 ve 32.33, 37.00, 34.50 olduğu görülmektedir. Ortalama, mod ve medyan değerlerinin birbirine yakın olması, dağılımların simetrik bir yapıya sahip olduğuna işaret etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2012). Buna ek olarak, çarpıklık ve basıklık katsayılarının DKTÖ için -.475 ve .091; SKTÖ için .259 ve -.401; ÖBÖ için -.076 ve -.593; AÖKDÖ için ise .375 ve -.823 olduğu belirlenmiştir. Tüm ölçeklerde çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 aralığında yer alması, veri setlerinin tek değişkenli normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir (Hair vd., 2010; Kline, 2005). Bu bulgular doğrultusunda, DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'ye ilişkin veri setlerinin tek değişkenli normallik varsayımını sağladığı ve sonraki analizler için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tek değişkenli normalliğin görsel olarak da değerlendirilmesi amacıyla her bir ölçeğe ilişkin histogram ve Normal Q-Q grafikleri incelenmiştir. Bu grafikler Şekil 6, 7, 8 ve 9'da sunulmuştur.

Şekil 6

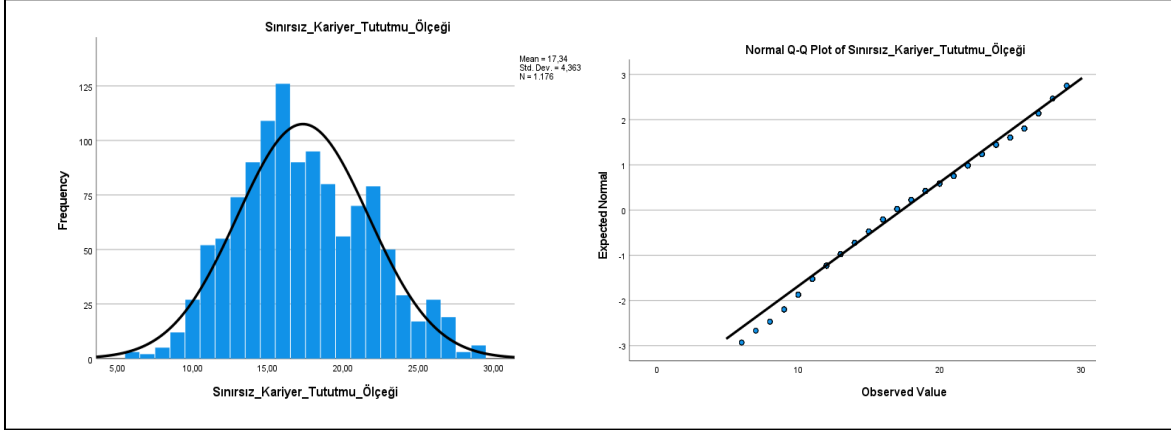
DKT'ye ait Histogram ve Normal Q-Q Plot Grafikleri



Şekil 6'da sunulan DKT'ye ait histogram grafiği incelendiğinde, dağılımın an eğrisi formuna yakın olduğu ve verilerin genel olarak normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir. Buna paralel olarak, DKT'ye ait Normal Q-Q grafiğinde verilerin büyük ölçüde referans doğrusu etrafında konumlandığı dikkati çekmektedir Alanyazında, özellikle büyük örneklemlerde gözlenen bu tür sınırlı sapmaların istatistiksel olarak anlamlı bir normallik ihlali olarak değerlendirilmediği belirtilmektedir (rn. Hair vd., 2010; Tabachnick & Fidell, 2012). Bu doğrultuda, histogram ve Normal Q-Q grafikleri birlikte değerlendirildiğinde, DKT'ye ait veri setinin tek değişkenli normal dağılım varsayımını karşiladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 7

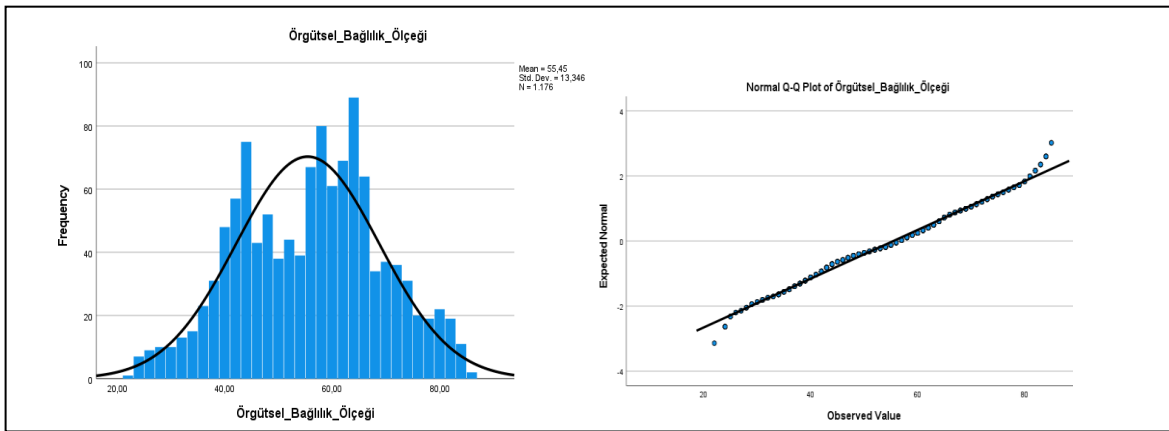
SKTÖ'ye ait Histogram ve Normal Q-Q Plot Grafikleri



Şekil 7'de yer alan SKTÖ'ye ait histogram grafiği incelendiğinde, dağılımın çan eğrisine benzer bir yapı sergilediği ve verilerin genel olarak normal dağılıma yakın olduğu görülmektedir. Buna paralel olarak, SKTÖ'ye ait Normal Q-Q plot grafiğinde verilerin büyük bir bölümünün referans doğrusu üzerinde veya bu doğruya oldukça yakın konumlandığı dikkati çekmektedir. Bu doğrultuda, histogram ve Normal Q-Q grafikleri birlikte değerlendirildiğinde, SKTÖ'ye ait veri setinin tek değişkenli normal dağılım varsayımını karşıladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 8

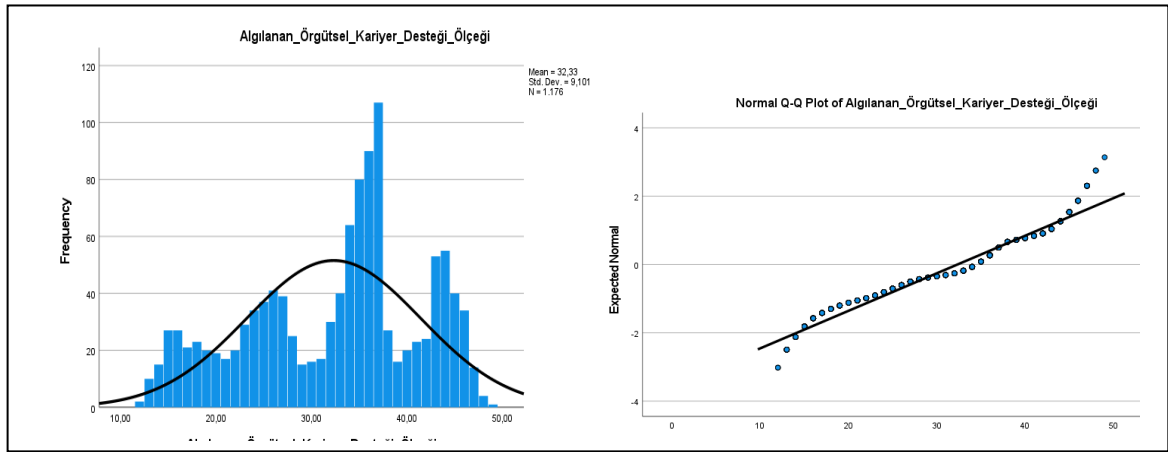
ÖBÖ'ye ait Histogram ve Normal Q-Q Plot Grafikleri



Şekil 8'de yer alan ÖBÖ'ye ait histogram grafiği incelendiğinde, dağılımın çan eğrisi biçiminde olduğu ve verilerin normal dağılıma yakın bir yapı sergilediği görülmektedir. Buna ek olarak, normal Q-Q plot grafiğinde verilerin büyük çoğunluğunun referans doğrusu üzerinde ya da bu doğruya oldukça yakın konumlandığı dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda, histogram ve Normal Q-Q grafikleri birlikte değerlendirildiğinde, ÖBÖ'ye ait verilerin tek değişkenli normal dağılım varsayımını karşıladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 9

AÖKDÖ'ye ait Histogram ve Normal Q-Q Plot Grafikleri



Şekil 9'da yer alan AÖKDÖ'ye ait histogram grafiği incelendiğinde, dağılımın çan eğrisine benzer bir yapı sergilediği ve verilerin normal dağılıma yakın özellik gösterdiği görülmektedir. Buna paralel olarak, DKTÖ'ye ait Normal Q-Q grafiğinde verilerin büyük ölçüde referans doğrusu etrafında konumlandığı dikkati çekmektedir. Alanyazında, özellikle büyük örneklerde gözlenen bu tür sınırlı sapmaların istatistiksel olarak anlamlı bir normallik ihlali olarak değerlendirilmediği belirtilmektedir (örn. Hair vd., 2010; Tabachnick & Fidell, 2012). Bu doğrultuda histogram ve Normal Q-Q grafikleri birlikte değerlendirildiğinde, AÖKDÖ'ye ait verilerin tek değişkenli normal dağılım varsayımını karşıladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizinden (DFA) önce sınanması gereken temel varsayımlar arasında çoklu doğrusallık ve tekliklik yer almaktadır (Tabachnick & Fidell, 2012). Maddeler arası korelasyon katsayılarının .90 ve üzerinde olması çoklu doğrusallık; ± 1 düzeyinde olması

ise teklik sorununa işaret etmektedir (Field, 2013; Kline, 2005). Çoklu doğrusallık, bir maddenin başka bir maddeyle büyük ölçüde aynı bilgiyi üretmesi anlamına gelmekte ve bu durum parametre kestirimlerinin kararlılığını ve yorumlanabilirliğini zayıflatmakta; bu nedenle, çoklu doğrusallık tespit edilen maddelerin analizden çıkarılması önerilmektedir (Raykov & Marcoulides, 2006; Tabachnick & Fidell, 2012). Bu kapsamda DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'ye ait veri setlerinde çoklu doğrusallık ve teklik varsayımları, öncelikle maddeler arası korelasyon katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir. Analizler sonucunda DKTÖ için en yüksek korelasyon katsayısının .62, SKTÖ için .59, ÖBÖ için .73 ve AÖKDÖ için .78 olduğu belirlenmiştir. Söz konusu değerlerin tamamının .90 eşik değerinin altında kalması, ölçek maddeleri arasında aşırı doğrusal ilişki bulunmadığını ve teklik sorununun oluşmadığını göstermektedir. Buna ek olarak, çoklu doğrusallık varsayımı tolerans değerleri, Varyans Artış Faktörü (VIF) ve korelasyon matrisinin determinant katsayısı incelenerek de değerlendirilmiştir (Field, 2013). DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'ye ait maddelere ilişkin tolerans ve VIF değerleri Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11'de, DKTÖ'ye ait maddelerin tolerans değerlerinin .489-.665, VIF değerlerinin ise 1.504-2.046 aralığında değiştiği görülmektedir. SKTÖ için tolerans değerleri .489-.662, VIF değerleri 1.511-2.045; ÖBÖ için tolerans değerleri .363-.609, VIF değerleri 1.641-2.875; AÖKDÖ için ise tolerans değerleri .273-.360, VIF değerleri 2.775-3.670 aralığında hesaplanmıştır. Tolerans değerlerinin .10'un üzerinde (Field, 2013) ve VIF değerlerinin 10'un altında olması (Hair vd., 2010; Tabachnick & Fidell, 2012), değişkenler arasında çoklu doğrusallık sorununun bulunmadığını göstermektedir. Buna ek olarak, korelasyon matrislerine ilişkin determinant katsayıları DKTÖ için .065, SKTÖ için .158, ÖBÖ için .392 ve AÖKDÖ için .001 olarak hesaplanmıştır. Determinant katsayısının .00001'in üzerinde olması, veri setinde çoklu doğrusallık ve teklik sorununun bulunmadığını göstermektedir (Field, 2013). Elde edilen bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'ye ait veri setlerinin çoklu doğrusallık ve teklik varsayımlarını sağladığı ve DFA için istatistiksel açıdan uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 11*Ölçeklere ait Tolerans ve VIF Değerlerine İlişkin Bulgular*

Maddeler	DKTÖ		SKTÖ		ÖBÖ		AÖKDÖ	
	Tolerans Değeri	VIF Değeri	Tolerans Değeri	VIF Değeri	Tolerans Değeri	VIF Değeri	Tolerans Değeri	VIF Değeri
1	.634	1.576	.631	1.586	.418	2.392	.297	3.369
2	.504	1.983	.598	1.672	.462	2.164	.294	3.397
3	.539	1.856	.627	1.595	.394	2.535	.273	3.670
4	.552	1.810	.591	1.693	.348	2.875	.287	3.486
5	.665	1.504	.662	1.511	.363	2.753	.338	2.955
6	.598	1.673	.489	2.045	.387	2.584	.329	3.043
7	.489	2.046			.525	1.904	.300	3.333
8					.387	2.585	.293	3.418
9					.551	2.215	.360	2.775
10					.435	2.297	.341	2.932
11					.609	1.641		
12					.563	1.776		
13					.527	1.898		
14					.488	2.050		
15					.421	2.376		
16					.388	2.578		
17					.387	2.581		
18					.426	2.345		

Not: DKTÖ: Değişken Kariyer Tutumu Ölçeği; SKTÖ: Sınırsız Kariyer Tutumu Ölçeği; ÖBÖ: Örgütsel Bağlılık Ölçeği; AÖKDÖ: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeği; VIF Değeri: Variance Inflation Factor.

Çok değişkenli normallik varsayımının değerlendirilmesinde Mardia'nın Basıklık (Mardia's Kurtosis) katsayısı kullanılmıştır (Tomarken & Waller, 2004). AMOS programı aracılığıyla gerçekleştirilen analizler sonucunda, DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ için

Mardia'nın basıklık değerleri sırasıyla 3.201, 1.827, 7.679 ve 6.451 olarak hesaplanmıştır. Kline'a (1994) göre Mardia'nın basıklık katsayısının 8'in altında olması, veri setinin çok değişkenli normallik varsayımını karşıladığına işaret etmektedir. Bu doğrultuda elde edilen bulgular, dört ölçeğe ait veri setlerinin çok değişkenli normallik varsayımını sağladığını göstermektedir.

Çok değişkenli normallik varsayımının sağlandığının belirlenmesiyle birlikte, doğrulayıcı faktör analizlerinde (DFA) kestirim yöntemi olarak Maksimum Olabilirlik (Maximum Likelihood–ML) yöntemi kullanılmıştır. ML kestirim yöntemi, büyük örneklerle çalışıldığında ve veri seti çok değişkenli normallik varsayımını karşıladığında, yanlılığı düşük ve tutarlı parametre tahminleri sunması nedeniyle önerilmektedir (Yuan & Chan, 2008). Ayrıca ML yöntemi, sunduğu kapsamlı uyum iyiliği indeksleri nedeniyle DFA çalışmalarında en yaygın kullanılan kestirim yöntemlerinden biri olarak kabul edilmektedir (Schumacker & Beyerlein, 2000). Bu çerçevede, ölçeklerin yapı geçerliklerini sınamak amacıyla DFA gerçekleştirilmiştir. DKTÖ, SKTÖ ve AÖKDÖ için tek ve iki boyutlu yapıları doğrultusunda birinci düzey DFA uygulanmıştır. ÖBÖ ise üç alt boyuttan ve her bir alt boyutta en az iki gözlenen değişkenden oluştuğundan, öncelikle alt boyutların yapılarını sınamak birinci düzey DFA, ardından bu alt boyutların daha üst düzey bir yapıyı temsil edip etmediğini incelemek üzere ikinci düzey DFA gerçekleştirilmiştir. Bir ölçekte ikiden fazla alt boyutun bulunması ve bu boyutların ortak bir üst yapıya bağlanmasının kuramsal olarak öngörülmesi durumunda ikinci düzey DFA'nın kullanılması önerilmektedir (Kline, 2005). DFA kapsamında elde edilen modellerde, her bir ölçekte yer alan maddelerin standardize edilmiş regresyon katsayıları (faktör yükleri) incelenmiştir. Bu katsayılar, gözlenen değişkenlerin ilgili gizil değişkeni ne ölçüde temsil ettiğini ve ölçme modeline katkı düzeylerini göstermektedir (Comrey & Lee, 2009). DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'ye ilişkin DFA modelleri ile ölçeklerde yer alan maddelerin standardize edilmiş regresyon katsayıları sırasıyla Şekil 10, Şekil 11, Şekil 12 ve Şekil 13'te sunulmuştur.

DFA'da modelin geçerliği, gözlenen kovaryans matrisi ile model tarafından tahmin edilen kovaryans matrisi arasındaki uyumun çeşitli uyum indeksleri aracılığıyla

değerlendirilmesiyle belirlenmektedir (Byrne, 2010; Hu & Bentler, 1999; McDonald & Ho, 2002). Uyum indeksleri, gözlenen kovaryans matrisi ile model tarafından tahmin edilen kovaryans matrisi arasındaki uyumu ortaya koyarak modelin veriyle ne ölçüde örtüştüğüne ilişkin bilgi sunar (Raykov & Marcoulides, 2006). Alanyazında en sık raporlanan uyum indeksleri CFI, GFI, NFI ve NNFI olmakla birlikte (McDonald & Ho, 2002), model uyumunun tek bir indeks üzerinden değil, farklı uyum boyutlarına duyarlı birden fazla indeksin birlikte raporlanması önerilmiştir (örn. Hooper vd., 2008; Schermelleh-Engel vd., 2003). Bunun temel nedeni, uyum indekslerinin örneklem büyüklüğü, serbestlik derecesi ve model karmaşıklığı gibi farklı özelliklere karşı değişen duyarlılıklar göstermesidir (Yaşlıoğlu, 2017). Bu nedenle model uyumunun değerlendirilmesinde çoklu uyum indekslerine dayalı bütüncül bir yaklaşım benimsenmelidir (Byrne, 2010). Bu doğrultuda araştırmada, DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'ye ilişkin DFA modellerinin uyumu; Ki-kare/serbestlik derecesi (CMIN/df), RMSEA, GFI, AGFI, NFI, TLI, CFI, IFI ve SRMR uyum indeksleri birlikte değerlendirilerek incelenmiştir. Elde edilen uyum indeksleri ve kabul edilebilirlik ölçütleri Tablo 25'te sunulmuş, her bir ölçeğin DFA modeli bu ölçütler doğrultusunda değerlendirilmiştir.

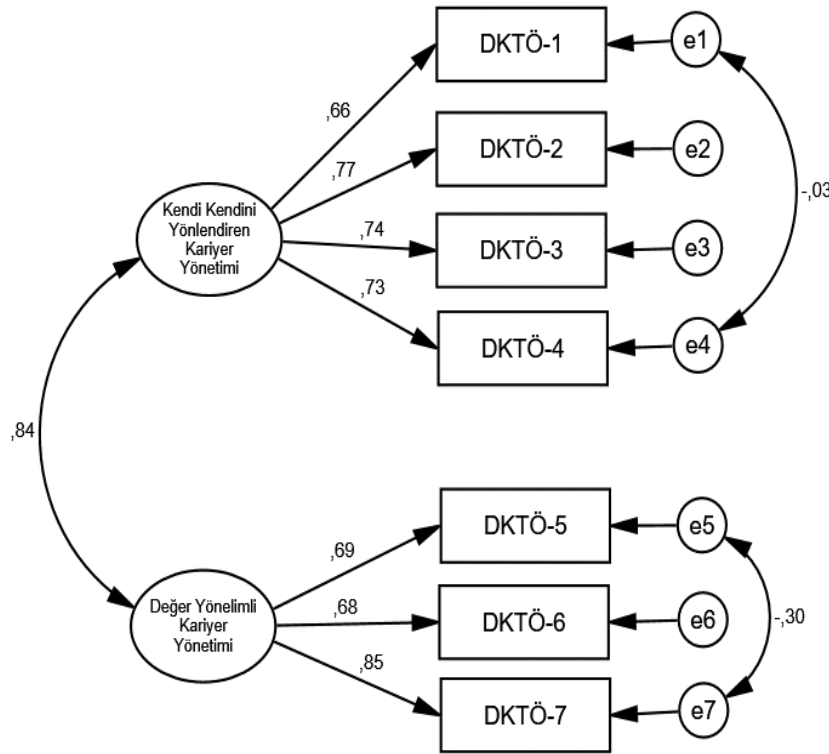
DFA kapsamında her bir ölçek modeli için uyum indekslerini iyileştirmek amacıyla AMOS programı tarafından önerilen modifikasyon indeksleri incelenmiştir. Modifikasyon indeksleri, kuramsal tutarlılık korunmak koşuluyla modeldeki olası yanlış tanımlamaların giderilmesini sağlamakta; model uyumunu istatistiksel olarak iyileştirmekte ve modelin açıklayıcılığını artırmaktadır (Jöreskog & Sörbom, 1993; Savalei, 2012). Bu doğrultuda, yüksek modifikasyon indeksi değerine sahip maddeler arasında kuramsal tutarlılık gözetilerek sınırlı sayıda hata kovaryansı tanımlanarak modeller yeniden sınanmıştır. Hata kovaryanslarının eklenmesi, söz konusu maddelerin içerik açısından benzerlik göstermesi ve ortak hata varyansı paylaşma olasılığına dayanmaktadır (Jöreskog & Sörbom, 1993). Böylece, kuramsal tutarlılığı korunan ve veriyle daha iyi uyum gösteren nihai ölçme modelleri elde edilmiştir.

Şekil 10'da, DFA bulgularına göre DKTÖ'ye ait ölçek maddelerinin standardize edilmiş regresyon katsayıları görülmektedir. Bulgular, ölçek maddelerinin standardize edilmiş

regresyon katsayılarının .66 ile .85 arasında değiştiğini göstermektedir. DFA'da standardize edilmiş regresyon katsayılarının .50 ve üzerinde olması, modelin veriyle uyumunun yeterli olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010; Fornell & Larcker, 1981). Comrey ve Lee'ye (2009) göre .71 ve üzerindeki değerler mükemmel, .63-.71 aralığındaki değerler çok iyi, .55-.63 aralığındaki değerler ise kabul edilebilir düzeyde standardize edilmiş regresyon katsayılarına işaret etmektedir. Bu doğrultuda, DKTÖ'ye ait tüm maddelerin .63'ün üzerinde standardize edilmiş regresyon katsayılarına sahip olduğu ve önemli bir kısmının .71'in üzerinde yer aldığı görülmektedir. Bu bulgu, ölçek maddelerinin ait oldukları alt boyutları güçlü bir şekilde temsil ettiğini ve değişken kariyer tutumunu açıklamada yeterli ölçüm gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, DKTÖ'nün ölçme modelinin hem kuramsal hem de istatistiksel açıdan güçlü bir yapıya sahip olduğu belirtilebilir.

Şekil 10

Değişken Kariyer Tutumu Ölçeğinin DFA Modeli



Şekil 10'da DKTÖ'ye ait DFA modelinde, 1. (DKTÖ-1) ve 4. (DKTÖ-4) maddeler ile 5. (DKTÖ-5) ve 7. (DKTÖ-7) maddeler arasında hata kovaryanslarının tanımlandığı

görülmektedir. Bu kovaryanslar, AMOS programı tarafından önerilen modifikasyon indeksleri doğrultusunda modele eklenmiş ve böylece modelin veriyle uyumunun iyileştirilmesi amaçlanmıştır. Her bir hata kovaryansının tanımlanması sonrasında model yeniden sınanmış ve model uyum değerleri incelenmiştir. DKTÖ'ye ilişkin DFA uyum değerleri Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12

DKTÖ'ye ait DFA Model Uyum Değerlerine İlişkin Sonuçlar

	CMIN/df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	SRMR
DKTÖ	2.41	.04	.99	.98	.99	.99	.99	.99	.02

Not: DKTÖ: Değişken Kariyer Tutumu Ölçeği; CMIN/df: Chi-Square Goodness Of Fit/df; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation; GFI: Goodness-of-Fit Index; AGFI: Adjustment Goodness Of Fit Index; NFI: Normed Fit Index; CFI: Comparative Fit Index; IFI: Incremental Fit Index; TLI: Tucker-Lewis Index; SRMR: Standardized-Root Mean Square Residual.

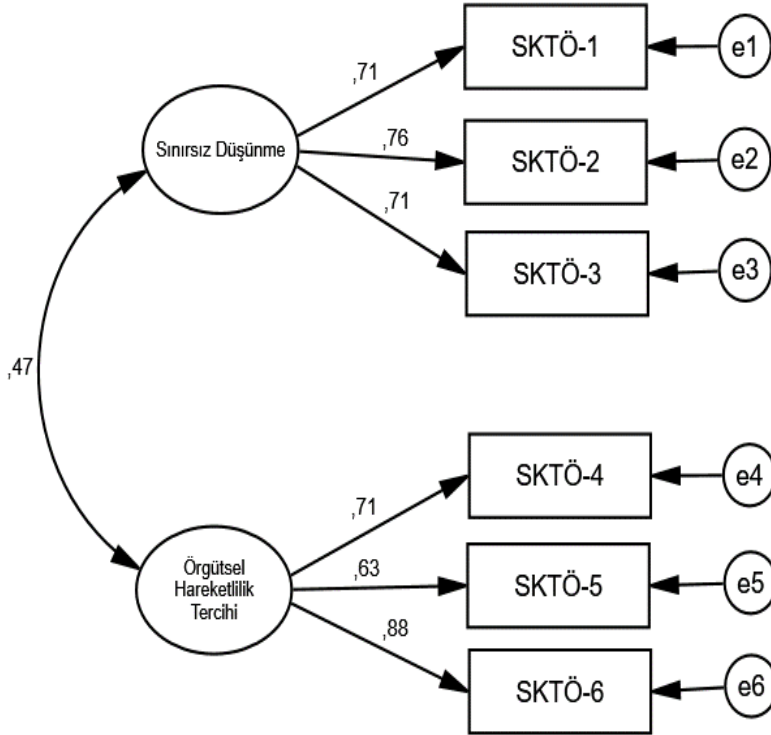
Tablo 12'de DFA sonuçlarına göre DKTÖ'ye ilişkin model uyum değerlerinin CMIN/df = 2.41, RMSEA = .04, GFI = .99, AGFI = .98, NFI = .99, CFI = .99, IFI = .99, TLI = .99 ve SRMR = .02 olduğu görülmektedir. Bu değerler, Tablo 25'te yer alan kabul edilebilir ve iyi uyum ölçütleriyle karşılaştırıldığında modelin veriyle iyi düzeyde uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, DKTÖ'nün iki boyutlu faktör yapısının araştırma örnekleminde doğrulandığı, ölçme modelinin yapısal açıdan geçerli olduğu ve ölçeğin öğretmen örnekleminde kullanılabilecek geçerli bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 11'de, DFA bulgularına göre SKTÖ'ye ait ölçek maddelerinin standardize edilmiş regresyon katsayıları görülmektedir. Bulgular, ölçek maddelerinin standardize edilmiş regresyon katsayılarının .63 ile .88 arasında değiştiği göstermektedir. DFA'da standardize edilmiş regresyon katsayılarının .50 ve üzerinde olması, modelin veriyle uyumunun yeterli olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010; Fornell & Larcker, 1981). Comrey ve Lee'ye (2009) göre .71 ve üzerindeki değerler mükemmel, .63-.71 aralığındaki değerler çok iyi, .55-.63 aralığındaki değerler ise kabul edilebilir düzeyde standardize edilmiş regresyon katsayılarına

işaret etmektedir. Bu doğrultuda, SKTÖ'ye ait tüm maddelerin .63'ün üzerinde standardize edilmiş regresyon katsayılarına sahip olduğu ve önemli bir kısmının .71'in üzerinde yer aldığı görülmektedir. Bu bulgu, ölçek maddelerinin ait oldukları alt boyutları güçlü bir şekilde temsil ettiğini ve sınırsız kariyer tutumunu açıklamada yeterli ölçüm gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, SKTÖ'nün ölçme modelinin hem kuramsal hem de istatistiksel açıdan güçlü bir yapıya sahip olduğu belirtilebilir. SKTÖ'ye ilişkin DFA uyum değerleri Tablo 13'de sunulmuştur.

Şekil 11

Sınırsız Kariyer Tutumu Ölçeğinin DFA Modeli



Tablo 13'te DFA sonuçlarına göre SKTÖ'ye ilişkin model uyum değerlerinin $CMIN/df = 3.92$, $RMSEA = .05$, $GFI = .99$, $AGFI = .98$, $NFI = .99$, $CFI = .99$, $IFI = .99$, $TLI = .98$ ve $SRMR = .03$ olduğu görülmektedir. Bu değerler, Tablo 25'te yer alan kabul edilebilir ve iyi uyum ölçütleriyle karşılaştırıldığında modelin veriyle iyi düzeyde uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, SKTÖ'nün iki boyutlu faktör yapısının

araştırma örnekleminde doğrulandığı, ölçme modelinin yapısal açıdan geçerli olduğu ve ölçeğin öğretmen örnekleminde kullanılabilir olacak geçerli bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 13

SKTÖ'ye ait DFA Model Uyum Değerlerine İlişkin Sonuçlar

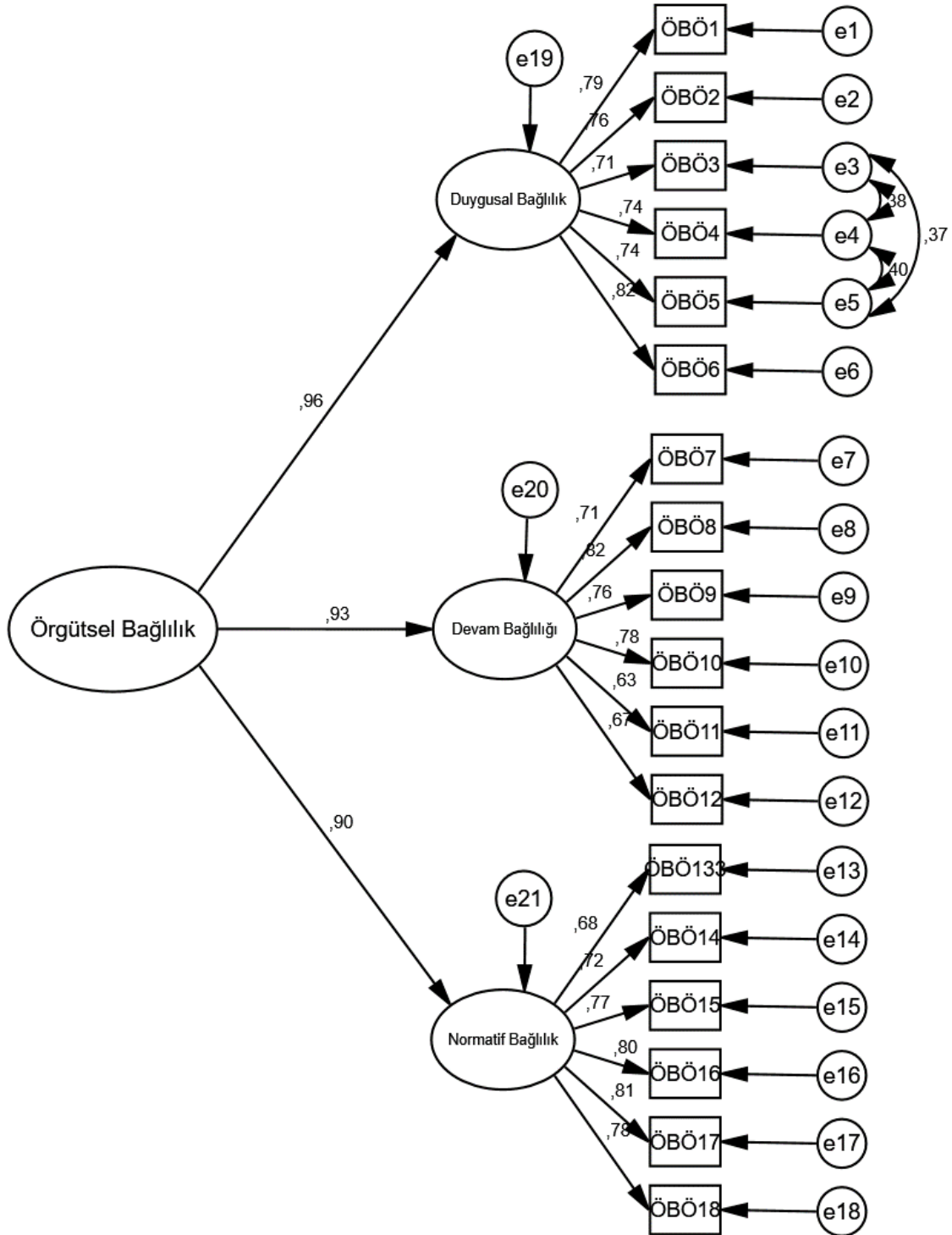
	CMIN/df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	SRMR
SKTÖ	3.92	.05	.99	.98	.99	.99	.99	.98	.03

Not: SKTÖ: Sınırsız Kariyer Tutumu Ölçeği; CMIN/df: Chi-Square Goodness Of Fit/df; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation; GFI: Goodness-of-Fit Index; AGFI: Adjustment Goodness Of Fit Index; NFI: Normed Fit Index; CFI: Comparative Fit Index; IFI: Incremental Fit Index; TLI: Tucker-Lewis Index; SRMR: Standardized-Root Mean Square Residual.

Şekil 12'de, DFA bulgularına göre ÖBÖ'ye ait ölçek maddelerinin standardize edilmiş regresyon katsayıları görülmektedir. Bulgular, ölçek maddelerinin standardize edilmiş regresyon katsayılarının .63 ile .82 arasında değiştiğini göstermektedir. DFA'da standardize edilmiş regresyon katsayılarının .50 ve üzerinde olması, modelin veriyle uyumunun yeterli olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010; Fornell & Larcker, 1981). Comrey ve Lee'ye (2009) göre .71 ve üzerindeki değerler mükemmel, .63-.71 aralığındaki değerler çok iyi, .55-.63 aralığındaki değerler ise kabul edilebilir düzeyde standardize edilmiş regresyon katsayılarına işaret etmektedir. Bu doğrultuda, ÖBÖ'ye ait tüm maddelerin .63'ün üzerinde standardize edilmiş regresyon katsayılarına sahip olduğu ve önemli bir kısmının .71'in üzerinde yer aldığı görülmektedir. Bu bulgu, ölçek maddelerinin ait oldukları alt boyutları güçlü bir şekilde temsil ettiğini ve örgütsel bağlılığı açıklamada yeterli ölçüm gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, ÖBÖ'nün ölçme modelinin hem kuramsal hem de istatistiksel açıdan güçlü bir yapıya sahip olduğu belirtilebilir.

Şekil 12

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin İkinci Düzey DFA Modeli



Şekil 12'de ikinci düzey DFA modelinde, 3. (ÖBÖ-3) ve 4. (ÖBÖ-4) maddeler, 4. (ÖBÖ-4) ve 5. (ÖBÖ-5) maddeler ile 3. (ÖBÖ-3) ve 5. (ÖBÖ-5) maddeler arasında hata kovaryanslarının tanımlandığı görülmektedir. Bu kovaryanslar, AMOS programı tarafından

önerilen modifikasyon indeksleri doğrultusunda modele eklenmiş ve böylece modelin veriyle uyumunun iyileştirilmesi amaçlanmıştır. Her bir hata kovaryansının tanımlanması sornasında model yeniden sınanmış ve model uyum değerleri incelenmiştir. ÖBÖ'ye ilişkin birinci ve ikinci düzey DFA uyum değerleri Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14

ÖBÖ'ye ait DFA Model Uyum Değerlerine İlişkin Sonuçlar

	CMIN/df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	SRMR
ÖBÖ 1. Düzey DFA	4.36	.05	.94	.92	.96	.97	.97	.96	.03
ÖBÖ 2. Düzey DFA	4.36	.05	.94	.92	.96	.97	.97	.96	.03

Not: ÖBÖ: Örgütsel Bağlılık Ölçeği; DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi; CMIN/df: Chi-Square Goodness Of Fit/df; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation; GFI: Goodness-of-Fit Index; AGFI: Adjustment Goodness Of Fit Index; NFI: Normed Fit Index; CFI: Comparative Fit Index; IFI: Incremental Fit Index; TLI: Tucker-Lewis Index; SRMR: Standardized-Root Mean Square Residual.

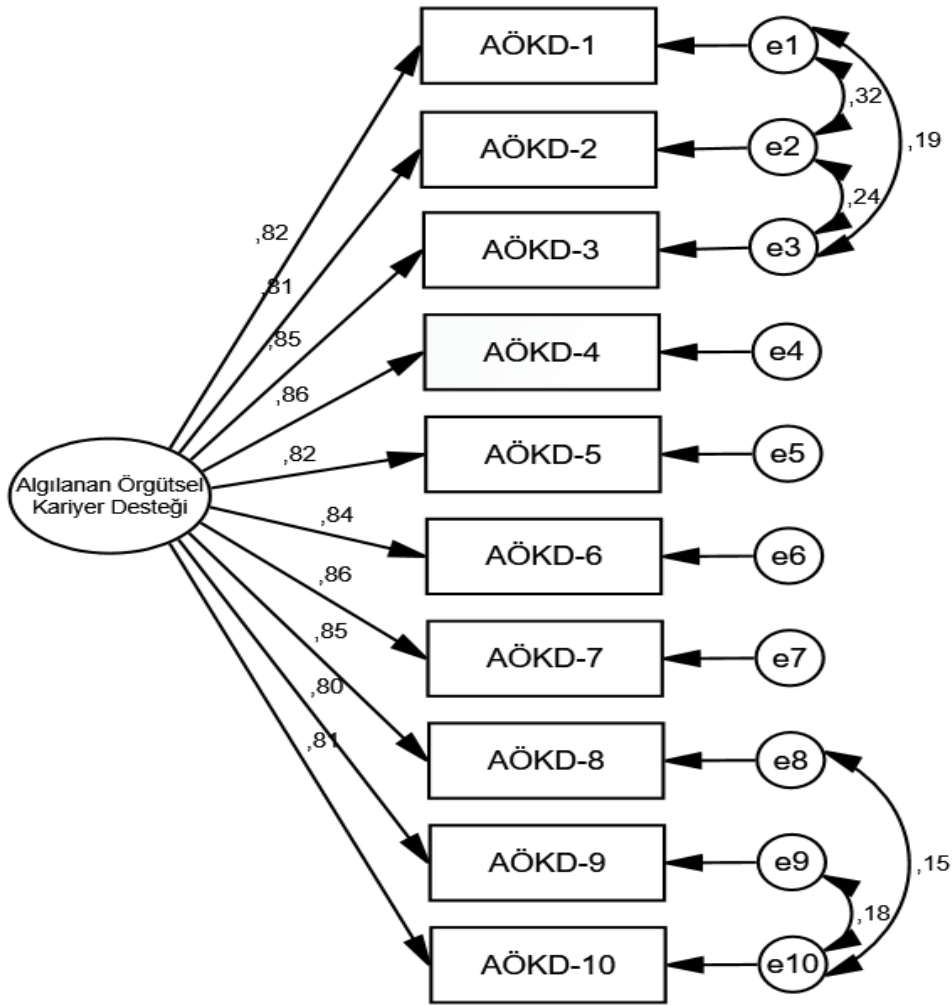
Tablo 14'te ilişkin birinci ve ikinci düzey DFA sonuçları doğrultusunda ÖBÖ'ye ilişkin model uyum değerlerinin CMIN/df = 4.36, RMSEA = .05, GFI = .94, AGFI = .92, NFI = .96, CFI = .97, IFI = .97, TLI = .96 ve SRMR = .03 olduğu görülmektedir. Bu değerler, Tablo 25'te yer alan kabul edilebilir ve iyi uyum ölçütleriyle karşılaştırıldığında modelin veriyle iyi düzeyde uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, ÖBÖ'nün iki boyutlu faktör yapısının araştırma örnekleminde doğrulandığı, ölçme modelinin yapısal açıdan geçerli olduğu ve ölçeğin öğretmen örnekleminde kullanılabilecek geçerli bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 13'te, DFA bulgularına göre AÖKDÖ'ye ait ölçek maddelerinin standardize edilmiş regresyon katsayıları görülmektedir. Bulgular, ölçek maddelerinin standardize edilmiş regresyon katsayılarının .80 ile .86 arasında değiştiğini göstermektedir. DFA'da standardize edilmiş regresyon katsayılarının .50 ve üzerinde olması, modelin veriyle uyumunun yeterli olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010; Fornell & Larcker, 1981). Comrey ve Lee'ye (2009) göre .71 ve üzerindeki değerler mükemmel, .63-.71 aralığındaki değerler çok iyi, .55-.63

aralığındaki değerler ise kabul edilebilir düzeyde standardize edilmiş regresyon katsayılarına işaret etmektedir. Bu doğrultuda, AÖKDÖ'ye ait tüm maddelerin .71'in üzerinde standardize edilmiş regresyon katsayılarına sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu, her bir maddenin ölçülen yapıyı güçlü bir şekilde temsil ettiğini ve örgütsel kariyer desteği algısını açıklamada yeterli ölçüm gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, AÖKDÖ'nün ölçme modelinin hem kuramsal hem de istatistiksel açıdan güçlü bir yapıya sahip olduğu belirtilebilir.

Şekil 13

Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeğinin DFA Modeli



Şekil 13'te AÖKDÖ'ye ait DFA modelinde, AÖKDÖ-1 ile AÖKDÖ-2; AÖKDÖ-1 ile AÖKDÖ-3; AÖKDÖ-2 ile AÖKDÖ-3; AÖKDÖ-8 ile AÖKDÖ-10 ve AÖKDÖ-9 ile AÖKDÖ-10 maddeleri arasında hata kovaryanslarının tanımlandığı görülmektedir. Bu kovaryanslar, AMOS

programı tarafından önerilen modifikasyon indeksleri doğrultusunda modele eklenmiş ve böylece modelin veriyle uyumunun iyileştirilmesi amaçlanmıştır. Her bir hata kovaryansının tanımlanması sornasında model yeniden sınanmış ve model uyum değerleri incelenmiştir. AÖKDÖ'ye ilişkin DFA uyum değerleri Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 15

AÖKDÖ'ye ait DFA Model Uyum Değerlerine İlişkin Bulgular

	CMIN/df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	SRMR
AÖKDÖ	4.98	.06	.98	.96	.99	.99	.99	.98	.02

Not: AÖKDÖ: Algılanan Kariyer Desteği Ölçeği; CMIN/df: Chi-Square Goodness Of Fit/df; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation; GFI: Goodness-of-Fit Index; AGFI: Adjustment Goodness Of Fit Index; NFI: Normed Fit Index; CFI: Comparative Fit Index; IFI: Incremental Fit Index; TLI: Tucker-Lewis Index; SRMR: Standardized-Root Mean Square Residual.

Tablo 15'te DFA sonuçlarına göre AÖKDÖ'ye ilişkin model uyum değerlerinin CMIN/df = 4.98, RMSEA = .06, GFI = .98, AGFI = .96, NFI = .99, CFI = .99, IFI = .99, TLI = .98 ve SRMR = .02 olduğu görülmektedir. Bu değerler, Tablo 25'te yer alan kabul edilebilir ve iyi uyum ölçütleriyle karşılaştırıldığında modelin veriyle iyi düzeyde uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular doğrultusunda AÖKDÖ'nün faktör yapısının araştırma örnekleminde doğrulandığı, ölçme modelinin yapısal açıdan geçerli olduğu ve ölçeğin öğretmen örnekleminde kullanılabilecek geçerli bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yapı geçerliğini desteklemek amacıyla yakınsama geçerliği incelenmiştir. Yakınsama geçerliği, aynı yapıyı ölçmeyi amaçlayan maddelerin birbirleriyle ve ait oldukları gizil yapı ile yüksek düzeyde ilişkili olmasını ifade eder (Hair vd., 2010). Bu kapsamda her bir ölçek için AVE değeri hesaplanmış; elde edilen AVE değerleri, güvenirlik analizleri kapsamında hesaplanan CR ve α katsayısı ile karşılaştırılmıştır. Yakınsama geçerliğinin sağlanabilmesi için AVE değerinin .50'nin üzerinde olması, ayrıca CR ve α katsayılarının AVE değerinden büyük olması gerekmektedir (Fornell & Larcker, 1981; Hair vd., 2010). AVE değeri, ilgili faktörde yer alan maddelere ait standartlaştırılmış faktör yüklerinin karelerinin aritmetik ortalaması alınarak hesaplanmaktadır (Hair vd., 2010). DFA sonucunda

elde edilen standartlaştırılmış faktör yükleri doğrultusunda hesaplanan AVE değerleri ile birlikte CR ve α katsayılarına ilişkin bulgular Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16

Ölçeklere ait α Katsayısı, CR ve AVE Değerlerine İlişkin Bulgular

	α	CR	AVE
Değişken Kariyer Tutumu Ölçeği (DKTÖ)	.87	.89	.54
Sınırsız Kariyer Tutumu Ölçeği (SKTÖ)	.77	.88	.54
Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)	.95	.96	.56
Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeği (AÖKDÖ)	.96	.96	.69

Not: α : Cronbach Alfa katsayısı CR: Birleşik Güvenirlik değeri AVE: Ortalama Varyans değeri

Tablo 16'da DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'ye ilişkin AVE değerlerinin sırasıyla .54, .54, .56 ve .69 olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, AVE değerlerinin .50'nin üzerinde olduğu, her bir ölçek için hesaplanan CR değerleri ve α katsayılarıyla karşılaştırıldığında, tüm ölçeklerde CR değerlerinin ve α katsayılarının AVE değerlerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, araştırmada kullanılan DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'nün yakınsama geçerliğini sağladığını; ölçek maddelerinin ölçmeyi amaçladıkları yapılarla güçlü ve tutarlı ilişkiler sergilediğini ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'nün geçerlik çalışmalarına ilişkin gerçekleştirilen analizlerden elde edilen bulgular, her bir ölçeğin kuramsal olarak öngörülen faktör yapılarıyla araştırma örnekleme bağlamında uyumlu olduğunu göstermektedir. Başka bir ifadeyle, bu araştırmada yer alan örneklem üzerinde öngörülen yapıları kabul edilebilir düzeyde temsil ettiği ve ölçmeyi amaçladıkları yapıları yansıttığı belirlenmiştir.

Veri Toplama Aracını Oluşturan Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Çalışmaları:

Güvenirlik bir ölçme aracının tekrarlanan ölçümlerde tutarlı ölçme sonuçları verebilmesidir (Ajayi & Omirin, 2012; Crocker & Algina, 2008). Başka bir ifadeyle güvenilirlik, ölçme

sonuçlarının tesadüfi hatalardan arınmış olmasıdır (Field, 2013). Bununla birlikte, güvenilirlik çoğu zaman ölçme aracının değişmez bir özelliği olarak ele alınmakla birlikte, ölçme kuramları güvenilirliğin ölçme aracından ziyade belirli bir örneklem üzerinde elde edilen verilerin niteliğine ilişkin bir özellik olduğunu vurgulamaktadır (Streiner, 2003). Gözlenen puanlar ile ölçülmek istenen gerçek puanlar arasındaki ilişkinin yüksek olması, ölçümün güvenilir olduğuna işaret eder (Andrew & Jacob, 2020). Bununla birlikte gerçek puanlar doğrudan gözlemlenemediğinden, güvenilirlik düzeyi çeşitli istatistiksel katsayılar aracılığıyla kestirilmektedir (Traub, 1994). Bu doğrultuda araştırmada kullanılan DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'nün güvenilirliği; α , CR, δ , ω ve madde-toplam puan korelasyon katsayıları aracılığıyla değerlendirilmiştir. Bu çok yönlü yaklaşım, ölçme araçlarının iç tutarlılığını ve ayırt ediciliğini kapsamlı bir şekilde ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Güvenirliğin belirlenmesinde en yaygın kullanılan göstergelerden biri α katsayısıdır. Yorumlanmasının görece kolay olması ve tek uygulama üzerinden hesaplanabilmesi nedeniyle α katsayısı, psikometrik araştırmalarda sıklıkla tercih edilmektedir (Pallant, 2001). Nunnally'e (1978) göre α katsayısı, ölçme araçlarının güvenilirliğini değerlendirmede incelenmesi gereken bir ölçüttür. Bu doğrultuda DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'nün hem alt boyutları hem de toplam puanları için α katsayıları hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 17'de sunulmuştur.

Alanyazında ölçme araçlarının güvenilirliğinin belirlenmesinde sıklıkla kullanılan α katsayısının, bazı durumlarda güvenilirliği olduğundan düşük tahmin edebildiği belirtilmiştir (Peterson & Kim, 2013). Özellikle madde sayısının az olduğu ölçeklerde α katsayısının gerçek güvenilirliği yansıtmakta yetersiz kaldığı; ayrıca eşit faktör yükü varsayımına dayanması nedeniyle gizil yapının güvenilirliğini tam olarak temsil edemeyebileceği vurgulanmıştır (Novick & Lewis, 1967). Güvenirliğin daha doğru bir şekilde değerlendirilmesi amacıyla α katsayısına ek olarak CR değerinin hesaplanması önerilmektedir (Peterson & Kim, 2013). CR değeri, maddeler arasında eşit faktör yükü varsayımına dayanmadığından, özellikle DFA'ya dayalı araştırmalarda daha güçlü bir güvenilirlik göstergesi sunmaktadır (Green & Yang, 2009).

Mevcut araştırmada CR değeri, Fornell ve Larcker'in (1981) önerdiği $CR = (\sum \lambda)^2 / (\sum \lambda)^2 + (\sum \eta)$ formülü kullanılarak hesaplanmıştır. Buna göre CR değeri standardize edilmiş faktör yükleri toplamının karesinin $[(\sum \lambda)^2]$, bu değerin hata varyansları toplamı $(\sum \eta)$ ile birlikte ele alınmasıyla elde edilmiştir. Bu doğrultuda, DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'nün hem alt boyutları hem de toplam puanları için CR değerleri hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 17'de sunulmuştur.

Ölçeklerin güvenilirlik analizleri kapsamında ω katsayıları hesaplanmıştır. ω katsayısı, ölçeğin gizil yapısını temsil eden faktör yükleri ile hata varyanslarını birlikte dikkate alan bir güvenilirlik indeksidir ve özellikle DFA temelli araştırmalarda önerilmektedir (Brunner vd., 2012). Bu doğrultuda, DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'nün hem alt boyutları hem de toplam puanları için ω katsayıları hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 17'de sunulmuştur.

Bununla birlikte, ölçeklerin güvenilirlik analizleri kapsamında ayırt edicilik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla δ katsayısı hesaplanmıştır. δ katsayısı, katılımcıların ölçekten elde ettikleri toplam puanlar arasındaki farklılaşma düzeyini temel alan ve ölçme aracının katılımcılar arasındaki ayırt edicilik gücünü gösteren bir indekstir (Norman, 2008). Bir ölçeğin farklı düzeylerde özelliğe sahip bireyleri ayırt edebilmesi, güvenilirliğinin önemli göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir (Kline, 1994; Norman, 2008). δ katsayısı, katılımcıların toplam puanlarındaki gözlenen varyansın, teorik olarak mümkün olan en yüksek varyansa oranlanmasıyla hesaplanmaktadır. Katsayı 0 ile 1 arasında değer almakta; tüm katılımcıların aynı puanı alması durumunda $\delta = 0$, puanların maksimum düzeyde farklılaşması durumunda ise $\delta = 1$ olmaktadır (Hankins, 2008). Mevcut araştırmada δ katsayısının hesaplanmasında, Hankins (2008) tarafından çok kategorili puanlanan ölçekler için önerilen $\delta = [1 + k(m-1)] [n^2 - \sum f^2] / n^2 k(m-1)$ formülü kullanılmıştır. Formülde k madde sayısını, n örneklem büyüklüğünü, f her bir toplam puanın frekansını ve m ise yanıt kategorisi sayısını ifade etmektedir. Hesaplamalar öncesinde her bir ölçekten elde edilen toplam puanlara ilişkin frekans değerleri Microsoft Excel programına aktarılmış. DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'nün

hem alt boyutları hem de toplam puanları için δ katsayıları hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17

Ölçeklere ait Güvenirlilik Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçekler/Alt Boyut	α	CR	AVE	ω	δ
Değişken Kariyer Tutumu Ölçeği (DKTÖ)	.87	.89	.54	.87	.97
Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer Yönetimi (KKYKY)	.81	.82	.53	.82	.94
Değer Yönelimli Kariyer Yönetimi (DYKY)	.75	.79	.55	.76	.93
Sınırsız Kariyer Tutumu Ölçeği (SKTÖ)	.77	.88	.54	.74	.97
Sınırsız Düşünme (SD)	.77	.77	.53	.77	.97
Örgütsel Hareketlilik Tercihi (ÖHT)	.78	.79	.56	.79	.96
Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)	.95	.96	.56	.95	.99
Duygusal Bağlılık (DUYBÖ)	.91	.89	.58	.90	.98
Devam Bağlılığı (DEVBÖ)	.87	.87	.53	.87	.97
Normatif Bağlılık (NORMBÖ)	.89	.89	.56	.89	.98
Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeği (AÖKDÖ)	.96	.96	.69	.96	.98

Not: α : Cronbach Alfa katsayısı; CR: Birleşik Güvenirlilik değeri; AVE: Ortalama Varyans değeri; ω : McDonald’s Omega katsayı; δ : Ferguson Delta katsayı.

Tablo 17’de sunulan güvenirlilik analizleri incelendiğinde, DKTÖ’ye ait α katsayısının .87; KKYKY ve DYKY alt boyutlarına ait α katsayılarının sırasıyla .81 ve .75 olduğu görülmektedir. SKTÖ’ye ait α katsayısının .77, SD ve ÖHT alt boyutlarına ait α katsayılarının sırasıyla .77 ve .78; ÖBÖ’ye ait α katsayısının .95, DUYBÖ, DEVBÖ ve NORMBÖ alt boyutlarına ait α katsayılarının .95, .91 ve .89 olduğu görülmektedir. AÖKDÖ’nün α katsayısı ise .96’dır. Alanyazında, Likert tipi ölçeklerde güvenirlilik katsayısının .70’in üzerinde olmasının kabul edilebilir, .80’in üzerinde olmasının ise yüksek güvenirliliğe işaret ettiği belirtilmektedir

(örn. Hair vd., 2010; Kline, 2005; Schmitt, 1996). Bu doğrultuda elde edilen bulgular, ölçeklerin ve alt boyutlarının kabul edilebilir/yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 17'de görüldüğü üzere, DKTÖ'nün KKYKY ve DYKY alt boyutları için CR değerleri sırasıyla .82 ve .79, ölçeğin geneli için ise .89'dur. SKTÖ'nün SD ve ÖHT alt boyutlarına ait CR değerleri sırasıyla .77 ve .79, ölçeğin geneli için .88 olarak hesaplanmıştır. ÖBÖ'ye ait CR değerleri DUYBÖ, DEVBÖ ve NORMBÖ alt boyutları için sırasıyla .96, .89 ve .87; ölçeğin geneli için .89'dur. AÖKDÖ'nün CR değeri ise .96 olarak belirlenmiştir. CR değerinin .70'in üzerinde olması, ölçme aracının güvenilirliğine işaret etmektedir (Fornell & Larcker, 1981; Nunnally, 1978). Bu doğrultuda elde edilen bulgular, ölçeklerin güvenilirliğini güçlü bir şekilde desteklemektedir.

Tablo 17'de görüldüğü üzere, DKTÖ'nün KKYKY ve DYKY alt boyutlarına ait ω katsayıları sırasıyla .82 ve .76, ölçeğin geneli için .87'dir. SKTÖ için SD ve ÖHT alt boyutlarının ω katsayıları sırasıyla .74 ve .77, ölçeğin geneli için .79 olarak hesaplanmıştır. ÖBÖ'de DUYBÖ, DEVBÖ ve NORMBÖ alt boyutlarına ait ω katsayıları sırasıyla .95, .90 ve .87; ölçeğin geneli için .89'dur. AÖKDÖ'nün ω katsayısı ise .96 olarak belirlenmiştir. ω katsayısı 0 ile 1 arasında değer almakta olup, değer 1'e yaklaşması ölçme aracının güvenilirliğinin arttığını göstermektedir (McDonald, 1985). Katsayının .50'nin altında olması düşük, .50-.80 aralığında olması orta, .80'in üzerinde olması ise yüksek düzeyde güvenilirlik göstergesi olarak kabul edilmektedir (Salvucci vd., 1997). Bu doğrultuda elde edilen bulgular, ölçeklerin ve alt boyutlarının orta ile yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 17'de görüldüğü üzere, DKTÖ'nün KKYKY ve DYKY alt boyutlarına ait δ katsayıları sırasıyla .97 ve .93, ölçeğin geneli için .97'dir. SKTÖ'de SD ve ÖHT alt boyutlarına ait δ katsayıları sırasıyla .97 ve .96, ölçeğin geneli için .97 olarak hesaplanmıştır. ÖBÖ'de DUYBÖ, DEVBÖ ve NORMBÖ alt boyutlarına ait δ katsayıları sırasıyla .99, .98 ve .97 olup, ölçeğin geneline ait δ katsayısı .98'dir. AÖKDÖ'nün δ katsayısı ise .98 olarak belirlenmiştir. Kline'a (2000) göre δ katsayısının .90 ve üzerinde olması, ölçme aracının yüksek düzeyde ayırt ediciliğe sahip olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda elde edilen bulgular, ölçeklerin

toplam puanlarının geniş bir dağılım sergilediğini ve katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma sağladığını ortaya koymuştur.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini desteklemek amacıyla madde-toplam korelasyon katsayıları incelenmiştir. Madde-toplam korelasyonu, her bir maddenin ölçeğin bütünüyle olan ilişkisini ortaya koyarak hem iç tutarlılık hem de ayırt edicilik açısından önemli bir gösterge sunmaktadır (Nunnally, 1978; Ji, 1999). Özellikle madde sayısının sınırlı olduğu ölçeklerde, maddelerin ölçeğin genel yapısına katkısını değerlendirmek amacıyla bu katsayının incelenmesi önerilmektedir (Ferketich, 1991). Bu kapsamda analizlerde, her bir maddenin kendisi dışlanarak hesaplanan toplam puan ile korelasyonu belirlenmiş; ayrıca ilgili maddenin ölçekten çıkarılması durumunda α katsayısında meydana gelen değişim değerlendirilmiştir. Bir maddenin çıkarılması sonucunda α katsayısında istatistiksel olarak anlamlı bir artış gözlenmesi durumunda, söz konusu maddenin ölçekten çıkarılması gerekmektedir (Field, 2013). Bu doğrultuda ölçeklere ilişkin madde-toplam korelasyon katsayıları ile madde çıkarılması durumunda α katsayısında meydana gelen değişimler Tablo 18'de sunulmuştur.

Tablo 18'de DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'ye ait madde-toplam puan korelasyon katsayılarının sırasıyla .57-.70, .41-.62, .60-.77 ve .79-.84 aralığında değiştiği görülmektedir. Alanyazında madde-toplam korelasyon katsayısının .30'un üzerinde olması, ilgili maddenin ölçeğin ölçtüğü yapıyla yeterli düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir (örn. Field, 2013; Kline, 1994; Nunnally, 1978). Bu doğrultuda tüm ölçeklerde yer alan maddelerin söz konusu ölçütü karşıladığı belirlenmiştir. Ayrıca Tablo 18'de "madde çıkarıldığında ölçeğin α katsayısı" değerleri incelendiğinde, herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılmasının α katsayısında istatistiksel olarak anlamlı bir artışa yol açmadığı belirlenmiştir. Bu bulgu, ölçek maddelerinin her birinin ölçeğin bütününe anlamlı katkı sağladığını ve çıkarılmasını gerektiren bir maddenin bulunmadığını belirtmektedir. Bu doğrultuda elde edilen bulgular, ölçeklerde yer alan maddelerin ölçtükleri yapıyla tutarlı, ayırt edici ve güvenilir olduğu; ölçeklerin araştırma

kapsamında kullanılan veri seti için yüksek düzeyde iç tutarlılık sergilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 18

Madde-Toplam Korelasyon Katsayılarına İlişkin Bulgular

DKTÖ Madde No	1	2	3	4	5	6	7			
Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	.60	.69	.67	.64	.57	.59	.70			
Madde Çıkarıldığında Ölçeğin α Katsayısı	.85	.84	.84	.85	.85	.85	.84			
α Katsayısı : .87										
SKTÖ Madde No	1	2	3	4	5	6				
Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	.51	.52	.52	.52	.41	.62				
Madde Çıkarıldığında Ölçeğin α Katsayısı	.74	.74	.74	.74	.76	.71				
α Katsayısı : .77										
ÖBÖ Madde No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	.74	.70	.69	.73	.72	.77	.66	.75	.69	.73
Madde Çıkarıldığında Ölçeğin α Katsayısı	.95	.95	.95	.95	.95	.95	.95	.95	.95	.95
ÖBÖ Madde No (Devamı)	11	12	13	14	15	16	17	18		
Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	.60	.61	.67	.67	.69	.75	.70	.69		
Madde Çıkarıldığında Ölçeğin α Katsayısı	.95	.95	.95	.95	.95	.95	.95	.95		
α Katsayısı : .95										
AÖKDÖ Madde No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	.82	.82	.84	.83	.79	.81	.83	.83	.79	.80
Madde Çıkarıldığında Ölçeğin α Katsayısı	.95	.95	.95	.95	.96	.96	.95	.95	.96	.96
α Katsayısı : .96										

Not: DKTÖ: Değişken Kariyer Tutumu Ölçeği; SKTÖ: Sınırsız Kariyer Tutumu Ölçeği; ÖBÖ: Örgütasal Bağlılık Ölçeği; AÖKDÖ: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeği; α Katsayısı: Cronbach Alfa Katsayısı.

Sonuç olarak, DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'nün güvenilirliği α katsayısı, CR değeri, δ katsayısı, ω katsayısı ve madde-toplam puan korelasyon katsayıları olmak üzere çoklu göstergeler aracılığıyla değerlendirilmiştir. Elde edilen bulguların tüm güvenilirlik ölçütlerinde tutarlı bir şekilde kabul edilebilir ve yüksek düzeylerde seyretmesi, ölçme sonuçlarının büyük ölçüde rastlantısal hatalardan arındığını ve ölçüklerin iç tutarlılığının güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, ölçüklerin araştırma örnekleminde elde edilen veriler için yeterli ve yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu; bu kapsamda elde edilen ölçümlerin tutarlı olduğu ve araştırma bulgularının güvenle yorumlanabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma problemi doğrultusunda belirlenen alt problemlere ilişkin verilerin analizine geçmeden önce veri toplama aracını oluşturan DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ'nün araştırma örneklemini için geçerli ve güvenilir ölçme araçları olup olmadığının belirlenmesi amacıyla geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda ölçüklerin yapı geçerlikleri DFA ile; güvenilirlikleri ise α katsayısı, CR değeri, ω katsayısı, δ katsayısı ve madde-toplam puan korelasyon katsayıları aracılığıyla değerlendirilmiştir. Ölçüklere ilişkin geçerlik çalışmaları kapsamında DFA için gerekli istatistiksel varsayımlar ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Bu varsayımlar için veri setinin kayıp ve hatalı veriler, uç değerler, tek ve çok değişkenli normallik ve çoklu doğrusallık ve tekillik açısından incelenmiştir. Bu doğrultuda veri seti; kayıp ve hatalı veriler, uç değerler, tek değişkenli ve çok değişkenli normallik ile çoklu doğrusallık ve tekillik varsayımları açısından değerlendirilmiştir. Söz konusu analizlere ve analizler kapsamında sınıanan varsayımlara ilişkin bulgular, "Veri Toplama Aracı" başlığı altında ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur.

Ölçüklerin araştırma örneklemini için geçerli ve güvenilir olduğunun belirlenmesinin ardından, araştırma problemi ve alt problemler doğrultusunda veri analizlerine geçilmiştir. Analizler öncesinde veri seti, yapılacak istatistiksel işlemlerin gerektirdiği varsayımlar açısından yeniden incelenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın birinci, ikinci ve üçüncü alt

problemlerine yönelik analizler öncesinde veri seti; kayıp ve hatalı veriler, uç değerler, tek değişkenli ve çok değişkenli normallik, çoklu doğrusallık ve teklik varsayımları açısından sınanmıştır. Dördüncü ve beşinci alt problemlere ilişkin analizler için ise veri seti YEM'e özgü varsayımlar çerçevesinde sınanmıştır.

YEM analizlerinde veri setinin; kayıp ve hatalı veriler, uç değerler, örneklem büyüklüğü, tek değişkenli ve çok değişkenli normallik, doğrusallık, çoklu doğrusallık ve teklik sorunu ile eş varyanslılık varsayımlarını karşılaması gerektiği belirtilmektedir (Kline, 2005). Bu varsayımların göz ardı edilmesi durumunda, modelden elde edilen sonuçların yanı ya da hatalı olabileceği vurgulanmaktadır (Hair vd., 2010). Bu nedenle araştırmada, veri seti söz konusu varsayımlar açısından incelenmiş ve analiz süreci bu değerlendirmeler doğrultusunda yürütülmüştür.

Araştırmada kullanılan istatistiksel analizler, analiz türlerinin teknik gereklilikleri dikkate alınarak SPSS ve AMOS istatistik paket programları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. SPSS istatistik paket programı, veri setinin ön analizleri kapsamında betimsel istatistiklerin hesaplanması, varsayım kontrollerinin yapılması ve güvenilirlik katsayılarının belirlenmesi amacıyla kullanılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliklerinin sınanması ve kuramsal modelin sınanması sürecinde ise, gizil değişkenler arası ilişkilerin eş zamanlı olarak analiz edilmesine olanak tanıyan YEM yaklaşımı benimsenmiş; bu doğrultuda DFA ve YEM analizleri AMOS programı kullanılarak yürütülmüştür.

Kayıp ve Hatalı Veriler

YEM analizi öncesinde öncesinde ilk aşama, veri setinde kayıp ya da hatalı verilerin bulunup bulunmadığının incelenmesidir (Collier, 2020). Kayıp veriler, katılımcıların ölçek maddelerine yanıt vermemesi sonucu oluşurken; hatalı veriler, veri girişine bağlı yanlışlıklar ya da ölçüm hataları nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Kayıp veya hatalı verilerin varlığı, analiz sürecini güçleştirmekte; analizlerin gücünü ve sonuçların güvenilirliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2012). Bu nedenle analizlere başlanmadan önce veri setinde kayıp ve hatalı verilerin olup olmadığının kontrol edilmesi gerekmektedir. Araştırmada

veriler, Google tarafından geliştirilen çevrim içi anket platformu aracılığıyla toplanmıştır. Anket formu, katılımcıların gönüllü katılım onayını vermeden sorulara geçemeyecekleri ve ölçek maddelerinin tamamını yanıtlamadan formu tamamlayamayacakları şekilde yapılandırılmıştır. Bu düzenleme sayesinde veri setinde kayıp veri oluşması engellenmiştir. Ayrıca veri seti, hatalı veri açısından SPSS istatistik paket programında “Descriptive Statistics” menüsü kullanılarak incelenmiş ve hatalı veri içeren herhangi bir veriye rastlanmamıştır. Bu bulgular doğrultusunda, analizlerde kullanılan veri setinin kayıp ve hatalı veri içermediği ve gerçekleştirilecek analizler için uygun olduğu belirlenmiştir.

Uç Değerler

Uç değerler, veri setinin genel dağılımından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde sapma gösteren veriler olarak tanımlanmaktadır (Hawkins, 1980). Veri setinin uç değerler içermesi istatistiksel analizlerin gücünü ve sonuçların güvenilirliğini azaltabilmektedir (Osborne & Overbay, 2004). Bu nedenle analiz sürecine geçilmeden önce veri seti tek değişkenli ve çok değişkenli uç değerler açısından incelenmiştir. Tek değişkenli uç değerlerin belirlenmesinde standartlaştırılmış z puanları kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün 100'ün üzerinde olması nedeniyle ± 3.29 aralığı ölçüt olarak kabul edilmiştir (Field, 2013; Tabachnick & Fidell, 2012). Yapılan incelemede, bu sınırların dışında kalan bir veri olduğu tespit edilmiş ve veri setinden çıkarılmıştır. Çok değişkenli uç değerlerin belirlenmesinde ise Mahalanobis uzaklıkları kullanılmıştır. SPSS istatistik paket programı aracılığıyla hesaplanan Mahalanobis uzaklıkları ki-kare (χ^2) dağılımına dönüştürülmüş; Tabachnick ve Fidell'in (2012) önerisi doğrultusunda .001 anlamlılık düzeyinin altında kalan değerler çok değişkenli uç değer olarak değerlendirilmiştir. Bu kapsamda 17 veri çok değişkenli uç değer olarak belirlenmiş ve veri setinden çıkarılmıştır. Uç değerlerin çıkarılmasının ardından veri seti yeniden incelenmiş; değişkenlere ait z puanlarının Değişken Kariyer Yönelimi (DKY) için -3.10 ile 2.24, Sınırsız Kariyer Yönelimi (SKY) için -2.59 ile 2.67, Örgütsel Bağlılık (ÖB) için -2.50 ile 2.21 ve Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği (AÖKD) için -2.24 ile 1.83 aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu değerlerin tamamının ± 3.29 sınırları içinde yer aldığı ve ki-kare dağılımına göre .001'in altında

kalan veri bulunmadığı belirlenmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, veri setinde tek değişkenli ve çok değişkenli uç değer bulunmadığı ve analizler için uygun bir yapı sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örneklem Büyüklüğü

YEM analizinde örneklem büyüklüğü, modelin güvenilir ve kararlı bir şekilde sınıanabilmesi açısından kritik bir varsayım olarak değerlendirilmektedir. YEM, kovaryans matrislerine dayalı bir analiz yaklaşımı olması nedeniyle örneklem büyüklüğüne duyarlı yöntemler arasında yer almakta; yetersiz örneklerle yürütülen analizlerde hatalı parametre kestirimleri ve kararsız model uyum değerleri elde edilebilmektedir (Collier, 2020; Hair vd., 2010). Bu nedenle YEM uygulamalarında yeterli örneklem büyüklüğünün sağlanması, temel metodolojik gerekliliklerden biri olarak kabul edilmektedir (Hair vd., 2010). Alanyazında YEM için gerekli örneklem büyüklüğüne ilişkin kesin bir görüş birliği bulunmamakla birlikte (Jackson vd., 2013), farklı araştırmacılar çeşitli alt sınırlar önermektedir. Schermelleh-Engel vd. (2003) YEM analizleri için en az 400 katılımcının gerekli olduğunu belirtirken; Schumacker ve Lomax (2010) 250–500 aralığındaki örneklem büyüklüklerinin yeterli olabileceğini ifade etmektedir. Sayın ve Gelbal (2016) ise model uyum indekslerinin güvenilir bir şekilde değerlendirilebilmesi açısından 500 ve üzeri örneklem büyüklüklerinin tercih edilmesini önermektedir. Bunun yanında Bentler ve Chou (1987), her bir gözlenen değişken için en az beş katı kadar örneklem büyüklüğünün gerekli olduğunu; Nunnally (1978) ise her bir gösterge için en az 10 verinin bulunmasını önermektedir. Öte yandan Collier (2020), örneklem büyüklüğünün yalnızca niceliksel bir eşik olarak ele alınmasının yeterli olmadığını; modelin karmaşıklığı, gizil değişken sayısı ve tespit edilmek istenen etki büyüklüğünün birlikte değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu doğrultuda, modelde yer alan gizil değişken sayısı ve yapısal ilişkilerin karmaşıklığı artıka daha büyük örneklemle ihtiyacı duyulmaktadır. Bu araştırmada dördüncü alt problem kapsamında sınıanan yapısal model, dört gizil değişken ve dokuz gözlenen değişkenden oluşmaktadır. Bu çerçevede, araştırmada yer alan 1176 öğretmenden elde edilen veri setinin, hem alanyazında önerilen niceliksel ölçütleri karşıladığı hem de modelin

karmaşıklığı, gizil değişken sayısı ve tahmin edilen parametreler dikkate alındığında YEM analizi için yeterli büyüklükte bir örneklem olduğu değerlendirilmiştir.

Normallik Testleri

Tek değişkenli normallik varsayımının değerlendirilmesinde aritmetik ortalama, mod ve medyan değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Aritmetik ortalama, mod ve medyan değerlerinin birbirine eşit ya da birbirine yakın olması, dağılımın simetrik olduğuna ve normal dağılıma yaklaştığına işaret etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2012). Bunun yanı sıra çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 aralığında yer alması, verilerin tek değişkenli normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir (Hair vd., 2010; Kline, 2005). Bu kapsamda veri setine ait her bir değişken için hesaplanan aritmetik ortalama, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 19'da sunulmuştur.

Tablo 19

Veri Setinin Tek Değişkenli Normallik Dağılımı Sonuçları

Değişken	Aritmetik Ortalama	Mod	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Değişken Kariyer Yönelimi	24.93	25.00	25.00	-.475	.091
Sınırsız Kariyer Yönelimim	17.34	16.00	17.00	.259	-.401
Örgütsel Bağlılık	55.45	64.00	57.00	-.076	-.593
Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği	32.33	37.00	34.50	-.375	-.823

Tablo 19'da her bir değişken için hesaplanan aritmetik ortalama, mod ve medyan değerlerinin birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Bu durum, veri dağılımının simetrik yapıda olduğunu ve tek değişkenli normallik varsayımının sağlandığını göstermektedir (Tabachnick & Fidell, 2012). Ayrıca Tablo 19'da sunulan çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 aralığında yer alması, değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunu desteklemektedir (Hair vd., 2010; Kline, 2005). Bu bulgular doğrultusunda, araştırma verilerinin tek değişkenli normallik varsayımını karşıladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tek değişkenli normalliğin sağlandığının belirlenmesinin ardından, YEM için kritik bir varsayım olan çok değişkenli normallik incelenmiştir. Çok değişkenli normalliğin değerlendirilmesinde Mardia'nın Basıklık (Mardia's Kurtosis) katsayısı kullanılmıştır (Tomarken & Waller, 2004). AMOS programı aracılığıyla geręekleřtirilen analizlerde, birinci model (değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolü) ve ikinci model (sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolü) için Mardia'nın basıklık değerleri sırasıyla 3.565 ve 2.897 olarak hesaplanmıştır. Kline'a (1994) göre Mardia'nın basıklık değerinin 8'in altında olması, veri setinin çok değişkenli normallik varsayımını sağladığını göstermektedir. Bu doğrultuda her iki model için de veri setinin çok değişkenli normallik varsayımını karşıladığı sonucuna ulaşılmıştır. Veri setinin çok değişkenli normalliği sağlaması nedeniyle YEM analizlerinde kestirim yöntemi olarak Maksimum Olabilirlik (Maximum Likelihood – ML) yöntemi tercih edilmiştir. ML kestirim yöntemi, özellikle büyük örneklemlerde ve normallik varsayımının karşılandığı durumlarda daha tutarlı ve güvenilir tahminler sunmaktadır (Yuan & Chan, 2008). Ayrıca bu yöntem, ortaya koyduğu çeşitli uygunluk istatistik sonuçları nedeniyle YEM'de en çok kullanılan kestirim yöntemidir (Schumacker & Beyerlein, 2000). Bu nedenle araşmada YEM analizlerinin yürütülmesinde ML kestirim yönteminin kullanılması uygun görülmüştür.

Doğrusallık

YEM, değişkenler arasındaki ilişkilerin doğrusal olduğu varsayımına dayanmaktadır (Collier, 2020). Bu nedenle YEM analizine geçilmeden önce araştırma kapsamında ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin doğrusal olup olmadığı incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişki (Field, 2013). Bu doğrultuda değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarına ilişkin bulgular Tablo 20'de sunulmuştur.

Tablo 20*Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayılarına İlişkin Bulgular*

Değişkenler	DKY	SKY	ÖB	AÖKD
DKY	1			
SKY	.170**	1		
ÖB	.170**	-.185**	1	
AÖKD	.223**	-.124**	.440**	1

*Not: **p < .01; DKY: Değişken Kariyer Yönelimi; SKY: Sınırsız Kariyer Yönelimi; ÖB: Örgütsel Bağlılık; AÖKD: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği; p. Anlamlılık.*

Tablo 20'de yer alan korelasyon katsayıları incelendiğinde, DKY, SKY, ÖB ve AÖKD arasında .01 düzeyinde ($p < .01$) istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olması, söz konusu değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2012). Bu bulgular doğrultusunda, araştırma modelinde yer alan değişkenler arasında doğrusal ilişkilerin sağlandığı ve YEM analizine geçilmesi için gerekli varsayımın karşılandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çoklu Doğrusallık ve Tekillik

YEM'de değişkenler arasında doğrusal ilişkilerin bulunması istenen bir durumdur; ancak bu ilişkilerin aşırı düzeyde olması çoklu doğrusallık ve tekillik sorunlarına yol açabilmektedir (Field, 2013; Kline, 1994). Bu nedenle YEM öncesinde çoklu doğrusallık ve tekillik varsayımının sınanması gerekmektedir (Tabachnick & Fidell, 2012). Değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının .90 ve üzerinde olması çoklu doğrusallığa, bir değişkenin bir ya da birden fazla değişkenle mükemmel düzeyde ilişki göstermesi ($r = \pm 1$) ise tekillik sorununa işaret etmektedir (Field, 2013; Kline, 2005). Bu bağlamda, Tablo 20'de yer alan değişkenler arası korelasyon katsayıları incelendiğinde tüm değerlerin .90'ın altında olduğu görülmektedir. Bu bulgu, araştırma değişkenleri arasında çoklu doğrusallık ya da tekillik sorununa işaret eden bir durumun bulunmadığını göstermektedir. Dolayısıyla veri setinin, YEM

analizinin temel varsayımlarından biri olan çoklu doğrusallık ve tekillik açısından uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca veri setinde çoklu doğrusallık sorununun bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla tolerans ve VIF (Variance Inflation Factor) değerleri de incelenmiştir (Field, 2013). Tolerans değerlerinin .10'dan büyük olması, değişkenler arasında çoklu doğrusallık probleminin bulunmadığını göstermektedir (Field, 2013). Benzer şekilde, VIF değerlerinin 10'un altında olması da çoklu doğrusallık sorununun bulunmadığına işaret etmektedir (Hair vd., 2010; Tabachnick & Fidell, 2012). Bu doğrultuda araştırma değişkenlerine ilişkin tolerans ve VIF değerleri hesaplanmış ve elde edilen bulgular Tablo 21'de sunulmuştur.

Tablo 21

Değişkenlere İlişkin Tolerans ve VIF Değerleri

Değişken	Tolerans Değerleri	VIF Değeri
Değişken Kariyer Yönelimi	.940	1.06
Sınırsız Kariyer Yönelimi	.960	1.04
Örgütsel Bağlılık	.783	.1.28
Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği	.782	.1,23

Not: VIF Değeri: Variance Inflation Factor.

Tablo 21'de araştırma değişkenlerine ilişkin tolerans değerlerinin .782 ile .960, VIF değerlerinin ise 1.04 ile 1.28 aralığında olduğu görülmektedir. Tolerans değerlerinin .10'un üzerinde olması (Field, 2013) ve VIF değerlerinin 10'un altında bulunması, veri setinde çoklu doğrusallık sorununun bulunmadığını göstermektedir (Hair vd., 2010; Tabachnick & Fidell, 2012). Bu bulgular, araştırma verilerinde çoklu doğrusallık sorunu bulunmadığını ve veri setinin YEM analizine uygun desteklemektedir.

Eş varyanslık (Homojenlik)

Eşvaryanslılık (homojenlik), bir sürekli değişkene ait puanlardaki varyansın, diğer değişken grupları arasında benzerlik göstermesi durumunu ifade etmektedir. Eşvaryanslılık

varsayımının sınanmasında yaygın olarak Levene testi kullanılmaktadır. Levene testi sonucunda elde edilen anlamlılık değerinin .05'ten büyük olması ($p > .05$), gruplar arası varyansların eşit olduğunu ve homojenlik varsayımının sağlandığını göstermektedir (Field, 2013). Bu doğrultuda, veri setindeki her bir değişken için eşvaryanslılık varsayımı SPSS istatistik paket programı kullanılarak Levene testi aracılığıyla sınanmıştır. Her bir değişkene ilişkin Levene testi sonuçları Tablo 22'de sunulmuştur.

Tablo 22

Değişkenlere İlişkin Levene Testi Sonuçları

Değişken	F	df1	df2	p
Değişken Kariyer Yönelimi	3.468	1	1174	.063*
Sınırsız Kariyer Yönelimi	.106	1	1174	.745*
Örgütsel Bağlılık	.131	1	1174	.718*
Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği	6.759	1	1174	.090*

*Not: * $p > .05$; F: Varyans Farkı Değeri; df1: Serbestlik Derecesi 1; df2: Serbestlik Derecesi 2; p: Anlamlılık.*

Tablo 22'de DKY, SKY, ÖB ve AÖKD'ne ilişkin Levene testi sonuçları incelendiğinde, anlamlılık değerlerinin sırasıyla .063, .745, .718 ve .90 olduğu görülmektedir. Bu değerlerin tamamının .05'ten büyük olması ($p > .05$), ilgili değişkenlere ait gruplar arasında varyansların istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir. Dolayısıyla, değişkenlere ilişkin eşvaryanslılık (homojenlik) varsayımının sağlandığı ve varyans-kovaryans matrislerinin homojen olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak araştırma problemi doğrultusunda belirlenen alt problemlere ilişkin analizler öncesinde değişkenlere ait veri seti; kayıp ve hatalı veriler, uç değerler, örneklem büyüklüğü, normallik, doğrusallık, çoklu doğrusallık, teklik ve eş varyanslılık varsayımları açısından ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda veri setinin betimsel istatistikler ve YEM analizleri için gerekli varsayımları sağladığı belirlenmiştir.

Araştırmanın her bir alt problemine yönelik gerçekleştirilen analizlere ilişkin bilgiler Tablo 23'te sunulmuştur.

Tablo 23

Alt Problemlere İlişkin Analiz Bilgileri

Alt Problemler	Gerçekleştirilen Analiz
Birinci Alt Problem: Öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri, sınırsız kariyer yönelimleri, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel kariyer desteği algıları ne düzeydedir?	Betimsel İstatistikler
İkinci Alt Problem: Öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel kariyer desteği algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler var mıdır?	Pearson Korelasyon Analizi
Üçüncü Alt Problem: Öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel kariyer desteği algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler var mıdır?	Pearson Korelasyon Analizi
Dördüncü Alt Problem: Öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolü bulunmakta mıdır?	YEM
Beşinci Alt Problem: Öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolü bulunmakta mıdır?	YEM

Not: YEM: Yapısal Eşitlik Modeli.

Tablo 23'te, araştırmanın birinci alt problemi kapsamında öğretmenlerin değişken kariyer yönelimi, sınırsız kariyer yönelimi, örgütsel bağlılık ve örgütsel kariyer desteği algı düzeylerini belirlemeye yönelik betimsel istatistikler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda her bir değişkene ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler hesaplanmıştır. İlgili analizler SPSS istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerden elde edilen aritmetik ortalama puanlarının yorumlanmasında, maddelerin 5'li Likert tipi derecelendirme yapısına uygun olarak belirlenen 0.80 aralığı ($5-1 = 4$; $4/5 = 0.80$)

esas alınmıştır (Özdamar, 2015). Bu doğrultuda puan aralıkları; 1.00-1.79 “çok düşük düzey”, 1.80-2.59 “düşük düzey”, 2.60-3.39 “orta düzey”, 3.40-4.19 “yüksek düzey” ve 4.20-5.00 “çok yüksek düzey” olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda öğretmenlerin ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar üzerinden değişken kariyer yönelimi, sınırsız kariyer yönelimi, örgütsel bağlılık ve örgütsel kariyer desteği algı düzeyleri betimlenmiş; ilgili değişkenlerin örneklem bağlamındaki genel eğilimleri ortaya konulmuştur.

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin değişken kariyer yönelimi, örgütsel bağlılık ve örgütsel kariyer desteği algı düzeyleri arasındaki ilişkiler; üçüncü alt problemde ise sınırsız kariyer yönelimi, örgütsel bağlılık ve örgütsel kariyer desteği algı düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu doğrultuda değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Analizler SPSS istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Korelasyon katsayılarının yorumlanmasında Russo'nun (2020) sınıflandırması esas alınmıştır. Korelasyon katsayısının .10-.29 aralığında olması zayıf, .30-.49 aralığında olması orta, .50 ve üzeri olması ise güçlü düzeyde ilişkiyi ifade etmektedir (Russo, 2020). Bu çerçevede elde edilen korelasyon katsayıları değerlendirilerek değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve gücü ortaya konulmuştur.

Araştırmanın dördüncü alt problemde öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolü, beşinci alt problemde ise sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolü YEM ile sınanmıştır. Analizler AMOS istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. AMOS istatistik paket programı, grafiksel arayüzü sayesinde model kurulumunu kolaylaştırması, değişkenler arası ilişkilerin görsel olarak izlenebilmesi ve SPSS istatistik paket programı ile yüksek uyumluluğa sahip olması nedeniyle YEM analizlerinde yaygın bir şekilde tercih edilen bir yazılımdır (Collier, 2020). YEM, değişkenler arasındaki karmaşık ilişkilerin tek bir bütüncül model içerisinde sınanmasına olanak tanıyan, ölçüm hatalarını da dikkate alan güçlü bir analiz yaklaşımıdır (Collier, 2020; Kline, 2005). Bu yönüyle YEM, yalnızca değişkenler arasındaki doğrudan ilişkilerin değil, aynı

zamanda aracı değişkenler aracılığıyla ortaya çıkan dolaylı etkilerin de sınanmasına olanak tanımaktadır (Schumacker & Lomax, 2010). Araştırmada veri setinin çok değişkenli normallik varsayımını sağlaması nedeniyle kestirim yöntemi olarak Maximum Likelihood (ML) yöntemi kullanılmıştır. ML kestirim yöntemi, büyük örneklerde ve normallik varsayımının sağlandığı durumlarda en güvenilir parametre tahminlerini üretmektedir (Hair vd., 2010; Yuan & Chan, 2008). Bu kapsamda araştırmada, değişken kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolü ile sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolü ayrı ayrı sınanmıştır. Analizlerde doğrudan etki, dolaylı etki ve toplam etki değerleri hesaplanarak değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve gücü değerlendirilmiştir. Böylece, algılanan örgütsel kariyer desteğinin söz konusu ilişkilerde nasıl bir mekanizma aracılığıyla rol oynadığı bütüncül bir şekilde ortaya konulmuştur.

Bu çerçevede, kurulan aracılık modellerinin istatistiksel olarak sınanmasına geçilmeden önce, alanyazında yaygın bir şekilde kabul edilen aracılık ön koşullarının sağlanıp sağlanmadığı incelenmiştir. Baron ve Kenny'ye (1986) göre bir değişkenin aracı değişken olarak modele dâhil edilebilmesi için, modelde yer alan bağımsız değişken ile bağımlı değişken, bağımsız değişken ile aracı değişken ve aracı değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin bulunması gerekmektedir. Bu doğrultuda, araştırmanın dördüncü alt problemde değişken kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide; beşinci alt problemde ise sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracı değişken olarak modele dâhil edilebilmesi için gerekli ön koşullar incelenmiştir. Bu kapsamda, YEM analizlerine geçilmeden önce değişken kariyer yönelimi, sınırsız kariyer yönelimi, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel kariyer desteği arasındaki ikili ilişkiler değerlendirilmiş ve Tablo 20'de sunulmuştur. Yapılan korelasyon analizleri sonucunda, değişken kariyer yönelimi, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel kariyer desteği arasında; ayrıca sınırsız kariyer yönelimi, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel kariyer desteği arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin bulunduğu belirlenmiştir.

($p < .001$). Elde edilen bu bulgular, her iki modelde de Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracılık ön koşullarının sağlandığını ve algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracı değişken olarak yapısal modellere dâhil edilmesinin metodolojik açıdan uygun olduğunu göstermektedir.

YEM, ölçüm modeli ile yapısal modeli eş zamanlı olarak sınanan güçlü bir analiz tekniğidir (Collier, 2020). Bununla birlikte Kline (2005), model uyumunun yetersiz olduğu durumlarda hatanın kaynağının belirlenmesini güçleştirdiği gerekçesiyle ölçüm ve yapısal modellerin aynı anda sınanmasının metodolojik açıdan sakıncalı olabileceğini vurgulamıştır. Bu nedenle, araştırmada YEM analizi iki aşamalı olarak yürütülmüş; ilk aşamada ölçüm modelleri, ikinci aşamada ise yapısal modeller sınanmıştır. Bu doğrultuda, öncelikle dördüncü alt problem kapsamında değişken kariyer yönelimi, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel kariyer desteği değişkenlerinden oluşan ölçüm modeli; beşinci alt problem kapsamında ise sınırsız kariyer yönelimi, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel kariyer desteği değişkenlerinden oluşan ölçüm modeli sınanmıştır. Ölçüm modellerinin amacı, her bir gizil değişkenin gözlenen göstergeler tarafından ne ölçüde temsil edildiğini ortaya koymak ve yapısal modele geçmeden önce ölçüm geçerliliğini güvence altına almaktır (Collier, 2020). Dördüncü alt problem kapsamında kurulan ölçüm modelinde üç gizil değişken yer almaktadır: değişken kariyer yönelimi, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel kariyer desteği. Değişken kariyer yönelimi, “kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi” ve “değer yönelimli kariyer yönetimi” alt boyutlarıyla; örgütsel bağlılık, “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” alt boyutlarıyla temsil edilmiştir. Algılanan örgütsel kariyer desteği ise madde parselleme yöntemiyle oluşturulan iki gösterge (AÖKD Parsel 1 ve AÖKD Parsel 2) aracılığıyla modele dâhil edilmiştir. Beşinci alt problem kapsamında oluşturulan ölçüm modelinde de benzer şekilde üç gizil değişken yer almaktadır. Bu modelde sınırsız kariyer yönelimi, “sınırsız düşünme” ve “örgütsel hareketlilik tercihi” alt boyutlarıyla; örgütsel bağlılık, “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” alt boyutlarıyla; algılanan örgütsel kariyer desteği ise yine iki parselle (AÖKD Parsel 1 ve AÖKD Parsel 2) temsil edilmiştir. Bu analizler sayesinde,

her iki modelde de gizil değişkenlerin gözlenen değişkenlerle yeterli düzeyde temsil edilip edilmediği yapısal ilişkilere geçilmeden önce sınanmış; böylece aracılık analizlerine temel oluşturan ölçüm modellerinin geçerliği metodolojik açıdan güvence altına alınmıştır.

Ölçüm modellerinin oluşturulmasında, aracı değişken olarak yer alan AÖKD'nin yapısal eşitlik modellerinde temsil edilme biçimi metodolojik açıdan ayrıca değerlendirilmiştir. AÖKD tek boyutlu bir yapıya sahip olduğundan, bu değişkenin YEM analizinde temsil edilmesi amacıyla madde parselleme yöntemi kullanılmıştır. Madde parselleme, özellikle tek boyutlu ölçeklerde ya da çok sayıda madde içeren modellerde, ölçüm hatasını azaltmak, model uyumunu artırmak ve daha kararlı parametre tahminleri elde etmek amacıyla tercih edilen bir yöntemdir (Bandalos, 2002; Yang vd., 2010). Bu yöntem, modelin istatistiksel gücünü artırmasının yanı sıra normallik varsayımının sağlanmasına da katkı sunmaktadır (Bandalos & Finney, 2001; Little vd., 2002). Bu doğrultuda, AÖKD değişkeni için iki temsili gösterge (AÖKD Parsel 1 ve AÖKD Parsel 2) oluşturulmuştur. Parselleme yöntemi ile elde edilen bu göstergeler, YEM analizlerinde gözlenen değişkenler olarak modele dâhil edilmiştir (Bandalos, 2002). Madde parselleme sürecinde alanyazında önerilen farklı yöntemler (rastgele atama, tek–çift madde gruplama, faktör yüklerine dayalı gruplama vb.) arasından, tek boyutlu ölçeklerde daha dengeli ve güvenilir sonuçlar ürettiği belirtilen madde-yapı dengesine dayalı parselleme yöntemi tercih edilmiştir (Little vd., 2002). Bu doğrultuda, AÖKDÖ'ye ait maddeler, öncelikle madde-toplam puan korelasyon katsayılarına göre sıralanmış; en yüksek ve en düşük korelasyona sahip maddeler aynı parselde yer alacak bir şekilde gruplandırılmış, kalan maddeler ise temsili denge gözetilerek diğer parsele atanmıştır. Böylece her iki parselin de algılanan örgütsel kariyer desteği yapısını benzer düzeyde temsil etmesi sağlanmıştır. AÖKDÖ'ye ait madde-toplam korelasyon katsayılarına ilişkin bulgular Tablo 24'te sunulmuştur.

Tablo 24'te AÖKDÖ'ye ait madde-toplam puan korelasyon katsayılarının .79 ile .84 arasında değiştiği; en yüksekten en düşüğe doğru sırasıyla .84 (3. madde), .83 (4. madde), .83 (7. madde), .83 (8. madde), .82 (1. madde), .82 (2. madde), .81 (6. madde), .80 (10. madde), .79 (5. madde) ve .79 (9. madde) olduğu görülmektedir. Madde parselleme sürecinde,

temsili göstergelerin yapıyı dengeli bir şekilde yansıtmasını sağlamak amacıyla madde-toplam korelasyon katsayıları esas alınmıştır. Bu doğrultuda maddeler, korelasyon değerlerine göre sıralanmış; en yüksek ve en düşük korelasyona sahip maddeler aynı parsele yerleştirilerek dengeli bir dağılım oluşturulmuştur. Böylece, her bir parselin ölçülen yapıyı benzer düzeyde temsil etmesi sağlanmıştır. Bu çerçevede AÖKDÖ, iki temsili boyut altında yapılandırılmıştır. AÖKD Parsel1, 1., 3., 7., 9. ve 10. maddelerden; AÖKD Parsel2 ise 2., 4., 5., 6. ve 8. maddelerden oluşturulmuştur. Oluşturulan bu parseller, YEM analizlerinde AÖKD'ni temsil eden gözlenen değişkenler olarak modele dâhil edilmiştir. Bu düzenleme ile ölçüm hatalarının azaltılması, model uyumunun güçlendirilmesi ve parametre tahminlerinin daha kararlı bir şekilde elde edilmesi amaçlanmıştır.

Tablo 24

AÖKDÖ'ye ait Madde-Toplam Korelasyon Katsayılarına İlişkin Bulgular

AÖKDÖ Madde No	3	4	7	8	1	2	6	10	5	9
Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	.84	.83	.83	.83	.82	.82	.81	.80	.79	.79

Not: AÖKDÖ: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeği.

Ölçüm modellerinin geçerli ve güvenilir olduğunun ortaya konulmasının ardından, araştırmanın dördüncü ve beşinci alt problemleri kapsamında YEM analizine geçilmiştir. YEM analizinde Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık analizine ilişkin önerdiği dört adımlı yaklaşım esas alınmıştır. Bu yaklaşıma göre, bir değişkenin aracı rolünden söz edilebilmesi için belirli koşulların sağlanması gerekmektedir. İlk olarak bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olması; ikinci olarak bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olması; üçüncü olarak aracı değişken modele dâhil edildiğinde, hem aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin hem de bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlılığının incelenmesi gerekmektedir. Son adımda ise aracı değişken modele dâhil edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde meydana gelen azalma değerlendirilerek aracılığın türü

(tam ya da kısmi) belirlenmektedir. Bağımsız değişkenin etkisinin tamamen ortadan kalkması tam aracılığa, etkinin azalmakla birlikte anlamlılığını koruması ise kısmi aracılığa işaret etmektedir.

Bu çerçevede araştırmada birinci adımda, algılanan örgütsel kariyer desteği modele dâhil edilmeden; dördüncü alt problem kapsamında değişken kariyer yöneliminin, beşinci alt problem kapsamında ise sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkileri sınanmıştır. İkinci adımda, değişken kariyer yönelimi ve sınırsız kariyer yöneliminin algılanan örgütsel kariyer desteği üzerindeki etkileri ayrı ayrı incelenmiştir. Üçüncü adımda, algılanan örgütsel kariyer desteği aracı değişken olarak modele dâhil edilerek; değişken kariyer yönelimi ve sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkileri ile algılanan örgütsel kariyer desteğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri birlikte sınanmıştır. Dördüncü adımda ise, aracı değişkenin modele dâhil edilmesiyle birlikte doğrudan etkilerde meydana gelen değişim değerlendirilmiş; dolaylı etkilerin varlığı ve türü (tam ya da kısmi aracılık) belirlenmiştir. Bu adımlar doğrultusunda, algılanan örgütsel kariyer desteğinin değişken kariyer yönelimi ve sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerdeki aracı rolü YEM çerçevesinde sistematik bir şekilde sınanmıştır.

Son olarak, YEM analizi sonucunda elde edilen doğrudan ve dolaylı etkilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Preacher ve Hayes (2008) tarafından önerilen Bootstrapping tekniğinden yararlanılmıştır. Bu teknik, örneklemden çok sayıda yeniden örneklem türetilmesine dayanan ve parametrik varsayımlara bağımlı olmayan bir kestirim tekniği olup, özellikle aracılık analizlerinde dolaylı etkilerin güvenilir bir şekilde değerlendirilmesine olanak tanımaktadır (Preacher & Hayes, 2008). Bootstrapping ile elde edilen güven aralıklarında, alt ve üst sınır değerlerinin sıfır (0) değerini içermemesi durumunda dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu kabul edilmektedir (Cheung & Lau, 2008; Preacher & Hayes, 2008). Güvenilir ve kararlı parametre tahminleri elde edebilmek için yeniden örnekleme sayısının yeterli düzeyde olması önem taşımaktadır. Bu bağlamda en az 2000, tercihen 5000 yeniden örnekleme yapılması önerilmektedir (DiCiccio & Efron, 1996).

Collier (2020) da 5000 tekrarın, dolaylı etkilerin anlamlılığını değerlendirmek açısından yeterli ve güvenilir sonuçlar sunduğunu belirtmiştir. Bu doğrultuda mevcut araştırmada, %95 güven aralığında 5000 yeniden örnekleme kullanılarak doğrudan ve dolaylı etkiler sınanmıştır. Böylece, değişkenler arasındaki aracılık ilişkilerinin istatistiksel anlamlılığı sağlam bir yöntemle sınanmış; elde edilen bulguların metodolojik güvenilirliği ve tekrarlanabilirliği güçlendirilmiştir.

Tablo 25

Model Uyum İndeksleri ve Uyum Ölçütlerine İlişkin Bilgiler

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/df	CMIN/df ≤ 3 (Elia & Gagatsis, 2008; Hair vd., 2010; Kline, 2005; Schermelleh-Engel vd., 2003)	$3 \leq \text{CMIN/df} \leq 5$ (Browne & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1999; Jöreskog & Sörbom, 1993; Kelloway, 1998; Kline, 2005; Schermelleh-Engel vd., 2003)
RMSEA	RMSEA $\leq .05$ (Browne & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1999; Kline, 2005; Schumacker & Lomax, 2010)	$.05 \leq \text{RMSEA} \leq .08$ (Browne & Cudeck, 1993; Hair vd., 2010; Hooper vd., 2008; Schermelleh-Engel vd., 2003)
GFI	GFI $\geq .95$ (Bentler & Bonett, 1980; Hooper vd., 2008; Hu & Bentler, 1999; Marsh vd., 2006; Schermelleh-Engel vd., 2003)	$.90 \leq \text{GFI} \leq .95$ (Field, 2013; Hooper vd., 2008; Hu & Bentler, 1999; Schumacker & Lomax, 2010)
AGFI	AGFI $\geq .90$ (Hooper vd., 2008; Schermelleh-Engel vd., 2003; Schumacker & Lomax, 2010)	$.85 \leq \text{AGFI} \leq .90$ (Field, 2013; Schermelleh-Engel vd., 2003)
NFI	NFI $\geq .95$ (Bentler & Bonett, 1980; Field, 2013; Hu & Bentler, 1999; Marsh vd., 2006; Schumacker & Lomax, 2010)	$.90 \leq \text{NFI} \leq .95$ (Field, 2013; Hu & Bentler, 1999; Schumacker & Lomax, 2010; Tabachnick & Fidell, 2012)
CFI	CFI $\geq .95$ (Bentler & Bonett, 1980; Hooper vd., 2008; Hu & Bentler, 1999; Kline, 2005; Marsh vd., 2006; Schumacker & Lomax, 2010)	$.90 \leq \text{CFI} \leq .95$ (Bentler & Bonett, 1980; Hair vd., 2010; Hu & Bentler, 1999; Kline, 2005; Schumacker & Lomax, 2010)
TLI	TLI $\geq .95$ (Bentler & Bonett, 1980; Hooper vd., 2008; Hu & Bentler, 1999; Marsh vd., 2006)	$.90 \leq \text{TLI} \leq .95$ (Bentler & Bonett, 1980; Hair vd., 2010; Hu & Bentler, 1999; Schumacker & Lomax, 2010)
IFI	IFI $\geq .95$ (Bentler & Bonett, 1980; Hu & Bentler, 1999; Marsh vd., 2006)	$.90 \leq \text{IFI} \leq .95$ (Hooper vd., 2008)
SRMR	SRMR $\leq .05$ (Hu & Bentler, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)	$.05 \leq \text{SRMR} \leq .08$ (Hu & Bentler, 1999; Kline, 2005)

Not: CMIN/df: Chi-Square Goodness Of Fit/df; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation; GFI: Goodness-of-Fit Index; AGFI: Adjustment Goodness Of Fit Index; NFI: Normed Fit Index; CFI: Comparative Fit Index; TLI: Tucker-Lewis Index; IFI: Incremental Fit Index; SRMR: Standardized-Root Mean Square Residual.

Ölçüm ve yapısal modellerin geçerliği, kurulan modelin gözlenen verilerle ne ölçüde uyum sağladığını ortaya koyan uyum indeksleri aracılığıyla değerlendirilmektedir (Byrne, 2010; Hu & Bentler, 1999; McDonald & Ho, 2002). Bu indeksler, modelin kuramsal olarak öngörülen yapıyı ne derece temsil ettiğini ve gözlenen kovaryans yapısını hangi düzeyde açıkladığını bütüncül bir şekilde yansıtarak model–veri uyumuna ilişkin kapsamlı bir değerlendirme olanağı sunmaktadır (Hu & Bentler, 1999; McDonald & Ho, 2002). Yüksek düzeyde uyum, modelin veriyi başarılı bir şekilde temsil ettiğine; düşük uyum ise modelin verilerle yeterince örtüşmediğine işaret eder (Collier, 2020). Alanyazında farklı uyum indekslerinin modelin farklı yönlerine duyarlı olduğu ve her bir indeksin örneklem büyüklüğü, model karmaşıklığı ya da serbestlik derecesinden farklı düzeylerde etkilendiği vurgulanmıştır (örn. Hu & Bentler, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003). Bu nedenle, modelin geçerliğine ilişkin daha doğru bir yargıya ulaşabilmek amacıyla çoklu uyum indeksi yaklaşımı benimsenmiştir. Ölçüm ve yapısal modellere ilişkin hesaplanan uyum indeksleri ile bu indeksler için alanyazında önerilen kabul edilebilir ve iyi uyum ölçütleri Tablo 25’te sunulmuş; modellerin uyumu bu ölçütler çerçevesinde yorumlanmıştır.

Bölüm 4

Bulgular, Yorumlar ve Tartışma

Bu bölümde, araştırmanın alt problemleri doğrultusunda gerçekleştirilen istatistiksel analizlerden elde edilen bulgular sunulmuş, ilgili bulgular yorumlanmış ve alanyazın çerçevesinde tartışılmıştır.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri, sınırsız kariyer yönelimleri, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel kariyer desteği algıları ne düzeydedir?” şeklinde belirlenmiştir. Bu alt probleme yönelik öğretmenlerin DKTÖ, SKTÖ, ÖBÖ ve AÖKDÖ’den aldıkları puanlara ilişkin betimsel istatistikler sonucu elde edilen bulgular Tablo 26’da sunulmuştur.

Tablo 26

Değişken Kariyer Yönelimi, Sınırsız Kariyer Yönelimi, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Kariyer Desteği Algı Düzeylerine Yönelik Bulgular

Değişken	N	\bar{X}	SS	Min. Puan	Maks. Puan
Değişken Kariyer Yönelimi		3.56	.64	1.57	5.00
<i>Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer Yönetimi</i>		3.59	.70	1.25	5.00
<i>Değer Yönelimli Kariyer Yönetimi</i>		3.52	.70	1.33	5.00
Sınırsız Kariyer Yönelimi		2.89	.73	1.00	4.83
<i>Sınırsız Düşünme</i>		3.12	.91	1.00	5.00
<i>Örgütsel Hareketlilik Tercihi</i>	1176	2.66	.86	1.00	5.00
Örgütsel Bağlılık		3.08	.74	1.22	4.72
<i>Duygusal Bağlılık</i>		3.29	.86	1.00	5.00
<i>Devam Bağlılığı</i>		3.09	.75	1.33	5.00
<i>Normatif Bağlılık</i>		2.87	.82	1.00	5.00
Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği		3.23	.91	1.20	4.90

Not: N: Katılımcı Sayısı; \bar{X} : Aritmetik Ortalama; SS: Standart Sapma; Min. Puan: Minimum Puan; Max. Puan: Maksimum Puan; Ölçek Ortalamaları: 1.00-1.79 Çok Düşük; 1.80-2.59 Düşük; 2.60-3.39 Orta; 3.40-4.19 Yüksek; 4.20-5.00 Çok Yüksek.

Tablo 26'da, DKY'ye ilişkin aritmetik ortalamının $\bar{X} = 3.56$ olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin değişken kariyer yönelimlerinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin kariyerlerini yalnızca geleneksel örgütsel yapıların belirlediği sınırlar çerçevesinde değil; bireysel değerleri, kişisel hedefleri ve mesleki özerklikleri doğrultusunda bilinçli ve proaktif bir şekilde yönlendirme eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin kariyer gelişim süreçlerinde örgütlerin sunduğu yapısal çerçevenin ötesine geçebildikleri; kariyer gelişiminin sorumluluğunu üstlenerek mesleki gelişimlerini büyük ölçüde öz-yönetimli bir şekilde yapılandırıdıkları anlaşılmaktadır. Bu eğilimin, öğretmenlerin mesleki özerkliklerini koruma isteği ve değişen eğitim ortamlarında kendi değerleriyle uyumlu, anlamlı bir kariyer inşa etme çabalarıyla ilişkili olduğu değerlendirilebilir. Nitekim Ingarianti vd. (2023), değişken kariyer tutumlarına sahip öğretmenlerin kariyerlerinin sorumluluğunu üstlenerek değerleri ve hedefleri doğrultusunda mesleki gelişimlerini sürdürdüklerini; bu sürecin yalnızca yönetsel pozisyonlara yönelmeyle sınırlı kalmayıp, mesleki becerilerin sürekli geliştirilmesini de kapsadığını belirtmiştir. Benzer şekilde öğretmen örneklemiyle yürütülen sınırlı sayıdaki araştırmada da öğretmenlerin kariyerlerini bireysel değerleri doğrultusunda yönlendirme eğiliminde oldukları ve değişken kariyer yönelimlerinin görece yüksek düzeyde seyrettiği raporlanmıştır (Kale & Özer, 2012; Türkmen & Yıldız, 2012; Türkmen vd., 2012). Bu sonuçlar, mevcut araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Tablo 26'da, KKYKY alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalamının $\bar{X} = 3.59$ olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimine ilişkin eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin kariyer gelişimlerini yalnızca örgütsel yapıların sunduğu olanaklarla sınırlı görmedikleri; mesleki gelişimlerini sürdürme, öğrenme fırsatlarını değerlendirme ve bireysel kariyer hedeflerini belirleme süreçlerinde aktif bir tutum benimsedikleri anlaşılmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin kariyer gelişimlerini büyük ölçüde özerk ve öz-yönetimli bir anlayışla yapılandırıdıklarına işaret etmektedir. Kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi, bireyin kariyer gelişimine ilişkin öğrenme, gelişme ve başarıma yönelimlerini temel alarak kariyer süreçlerinde öz-yönetimli

tutum ve davranışlar sergilemesini ifade etmektedir (Mirvis & Hall, 1994). Bu yönetime sahip bireylerin, öğrenme ve mesleki gelişim faaliyetlerine aktif bir şekilde katıldıkları, yeni beceriler edinmeye yönelik proaktif davranışlar sergiledikleri ve kariyer gelişimlerinin sorumluluğunu doğrudan üstlendikleri alanyazında vurgulanmaktadır (örn. Lent & Brown, 2013; Parker vd., 2010). Nitekim alanyazındaki ampirik bulgular, kariyer sorumluluğunun giderek bireylere atfedildiğini ve çalışanların kariyerlerini yönlendirmede birincil aktörler hâline geldiğini ortaya koymuştur (örn. Arthur vd., 2016; Mihail, 2008). Bu çerçevede mevcut bulgular, öğretmenlerin kariyerlerini öz-yönetim temelinde yapılandırdıklarını gösteren önceki araştırmalarla tutarlılık sergilemektedir.

Tablo 26'da, DYKY alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalamanın $\bar{X} = 3.52$ olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin değer yönelimli kariyer yönetimine yönelik eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin kariyerlerine ilişkin kararlarını, örgütsel beklentiler ya da dışsal ödüllerden ziyade kişisel değerleri doğrultusunda şekillendirdikleri anlaşılmaktadır. Kariyer gelişim süreçlerinde maddi kazanımlar veya hiyerarşik yükselme gibi dışsal göstergelerden çok, bireysel değerleriyle uyumlu roller, sorumluluklar ve anlamlı mesleki deneyimlerin önceliklendirildiği görülmektedir. Bu yönelimin, öğretmenlik mesleğinin toplumsal sorumluluk taşıyan, insan gelişimine katkıyı merkeze alan ve güçlü etik temellere dayalı yapısıyla yakından ilişkili olduğu değerlendirilebilir (Day, 2012). Değer yönelimli kariyer anlayışı, bireyin kariyer kararlarını kendi değer sistemi doğrultusunda yapılandırmasını ve kariyerine kişisel anlam yükleyen bir yönelim geliştirmesini ifade etmektedir (Briscoe & Hall, 2006; Briscoe vd., 2006). Bu yaklaşım çerçevesinde bireyler, kariyer gelişimlerini büyük ölçüde kişisel idealler, ahlaki ilkeler ve içsel doyum kaynakları temelinde sürdürmekte; kariyer başarısını dışsal ölçütlerden ziyade değer uyumu ve öznel anlam üzerinden tanımlamaktadır (Hall, 2004). Öğretmen örneklemiyle yürütülen sınırlı sayıdaki araştırmadan biri olan Kale ve Özer (2012) de öğretmenlerin kariyer kararlarını büyük ölçüde kişisel değerleri doğrultusunda aldıklarını ortaya koymuştur. Bu bulgu, mevcut araştırmanın sonuçlarıyla tutarlılık sergilemektedir.

Tablo 26'da SKY'ye ilişkin aritmetik ortalamanın $\bar{X}=2.89$ olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimlerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin kariyerlerini tek bir örgütle sınırlamama, farklı örgütlerde ya da sektörlerde çalışma olanaklarını değerlendirme, mesleki ağlarını genişletme ve kariyer gelişimlerini örgütsel yapılardan ziyade bireysel hedefler doğrultusunda şekillendirme eğilimine belirli ölçüde sahip oldukları; ancak bu eğilimin yüksek düzeyde olmadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, öğretmenler kariyer gelişimlerini bütünüyle örgüt sınırlarının ötesinde kurgulamaktan ziyade, görece temkinli ve sınırlı bir hareketlilik anlayışı sergilemektedir. Litano ve Major (2016), sınırsız kariyer yönelimine sahip çalışanların kariyerlerini örgütsel sınırların ötesinde planladıkları, örgütsel kısıtlamalardan bağımsız bir şekilde fırsatları izledikleri ve gerekli durumlarda örgüt değiştirerek kariyerlerini ilerlettiklerini vurgulamıştır.

Ingarianti vd. (2023), sınırsız kariyer tutumuna sahip öğretmenlerin kariyerlerini yalnızca tek bir okul ya da eğitim örgütüyle sınırlamadıklarını; mesleki becerilerini geliştirmek amacıyla farklı iş fırsatlarını izlediklerini ve çeşitli örgütlerde çalışma deneyimleri edindiklerini ortaya koymuştur. Buna karşılık mevcut araştırmanın bulguları, öğretmenlerin bu kariyer anlayışını sınırlı ölçüde benimsediklerine işaret etmektedir. Bu durumun, araştırma örneklemini oluşturan öğretmenlerin %56,2'sinin kariyerlerinden memnuniyet duyduklarını belirtmeleriyle ilişkili olduğu değerlendirilebilir. Nitekim Enache vd. (2011), bireylerin mevcut kariyerlerinden duydukları memnuniyet artıça örgüt dışı kariyer fırsatlarına yönelme motivasyonlarının zayıfladığını vurgulamıştır. Bulgular, öğretmenlerin örgüt sınırlarını aşan kariyer hareketliliğine sınırlı düzeyde yönelmelerini açıklayan bağlamsal koşullarla da tutarlılık göstermektedir. UNESCO'nun (2023) Global Report on Teachers: Addressing Teacher Shortages raporunda, birçok ülkede öğretmenlerin mesleği bırakma eğilimlerinin arttığı ve öğretmen açığının küresel bir sorun hâline geldiği belirtilmiştir. Buna karşın Eğitim Reformu Girişimi (2024), Türkiye'nin öğretmen işgücünde belirgin bir azalma yaşamayan sınırlı sayıdaki ülkeden biri olduğunu ve öğretmenlerin meslekte kalma eğilimlerinin görece yüksek seyrettiğini raporlamıştır. Bu bağlamda Türkiye'deki öğretmenlerin meslekte kalma eğilimleri, mevcut araştırma bulgularını destekler nitelik taşımaktadır.

Öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimlerinin orta düzeyde seyretmesi mesleğe özgü toplumsal sorumluluk algısı, örgütsel aidiyet ve mesleki özdeşleşme eğilimleriyle de ilişkili olabilir. Öğretmenlik, yalnızca bir istihdam alanı olarak değil; toplumsal sorumluluk ve hizmet boyutu güçlü bir meslek olarak algılanmaktadır (Day, 2012). Bu bağlamda Watt vd. (2012), öğretmenlerin meslekte kalma motivasyonlarının büyük ölçüde içsel değerler ve topluma katkı sağlama isteğiyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Lyons vd. (2010), öğretmenliğin toplumsal saygınlığının iş değerlerini güçlendirdiğini; Bağrıyanık (2017) ise bu saygınlığın örgütsel ve normatif bağlılığın artışıyla ilişkili olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlik mesleğine özgü güçlü değer, aidiyet ve özdeşleşme örüntüsünün öğretmenlerin kariyerlerini bütünüyle örgüt sınırlarının ötesinde yapılandırmalarını sınırlayan bir etken bir etken olduğu değerlendirilebilir. Bununla birlikte alanyazında, öğretmen örneklemeyle yürütülen sınırlı sayıdaki araştırmalardan biri olan Türkmen ve Yıldız (2012), öğretmenlerin sınırsız kariyer tutumlarının ve örgütsel hareketlilik eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğunu raporlamıştır. Bu bulgunun mevcut araştırma sonuçlarıyla örtüşmemesi, öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimlerinin kurumsal ve bağlamsal koşullara duyarlı bir yapı sergilediğine işaret etmektedir.

Tablo 26'da, SD alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalamanın $\bar{X} = 3.12$ olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin sınırsız düşünme yönelimlerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin kariyerlerini yalnızca tek bir örgütle sınırlı görmedikleri; örgütler arası geçişi ve farklı çalışma alanlarını belirli ölçüde mümkün ve kabul edilebilir olarak değerlendirdikleri anlaşılmaktadır. Ancak bu zihinsel açıklığın, yüksek düzeyde bir hareketlilik ya da güçlü bir kariyer geçiş motivasyonu biçiminde somutlaşmadığı görülmektedir. Sınırsız düşünme, bireyin kariyerini örgütsel sınırların ötesinde ele almasına olanak tanıyan; yeni fırsatları fark etme, mesleki ağlar kurma ve farklı çalışma bağlamları arasında geçiş yapabilme kapasitesine ilişkin zihinsel bir yönelim olarak tanımlanmaktadır (Briscoe vd., 2006; Sullivan & Arthur, 2006). Bu yönetime sahip çalışanlar, genellikle örgütlerinden bağımsız yeni deneyimlere ve farklı kariyer olanaklarına açık, değişime karşı olumlu ve keşif odaklı tutumlar sergilemektedir (Briscoe vd., 2006; Briscoe & Finkelstein, 2009). Mevcut araştırma bulguları, öğretmenlerin bu tür bir zihinsel açıklığa belirli ölçüde sahip

olduklarını; ancak bu açıklığın güçlü bir proaktivite ya da fiilî hareketlilik tercihiyle desteklenmediğini ortaya koymaktadır. Bu durum, araştırma örneklemini oluşturan öğretmenlerin %56.2'sinin kariyerlerinden memnuniyet duyduklarını belirtmeleriyle de tutarlılık göstermektedir. Nitekim Enache vd. (2011), bireylerin mevcut iş ve kariyerlerinden duydukları memnuniyet arttıkça, örgüt dışı fırsatları arama motivasyonlarının azaldığını belirtmiştir. Bu çerçevede öğretmenlerin sınırsız düşünme eğilimlerinin orta düzeyde kalmasının, mevcut mesleki konumlarından ve kariyer koşullarından duydukları görece memnuniyetle ilişkili olduğu değerlendirilebilir.

Öğretmenlerin sınırsız düşünme yönelimlerinin orta düzeyde olması, mesleğe özgü toplumsal sorumluluk algısı, örgütsel aidiyet ve mesleki özdeşleşme eğilimleriyle de ilişkili olabilir. Öğretmenlik, çoğu zaman yalnızca bir istihdam alanı olarak değil; toplumsal hizmet ve değer üretimiyle güçlü bir şekilde ilişkilendirilen bir meslek olarak algılanmaktadır (Day, 2012). Bu bağlamda Watt vd. (2012), öğretmenlerin meslekte kalma motivasyonlarının büyük ölçüde mesleğin içsel değerleri ve topluma katkı sağlama isteğiyle bağlantılı olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Lyons vd. (2010), öğretmenliğin toplumsal saygınlığının iş değerlerini güçlendirdiğini; Bağrıyanık (2017) ise bu değerlerin örgütsel ve normatif bağlılıkla ilişkili olduğunu saptamıştır. Bu bağlamda, öğretmenlik mesleğine özgü güçlü değer, aidiyet ve özdeşleşme yapısının öğretmenlerin kariyerlerini bütünüyle örgüt sınırlarının ötesinde kurgulamalarına yönelik zihinsel eğilimlerini sınırlayan bir etken olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte alanyazında, öğretmen örneklemiyle yürütülen sınırlı sayıdaki araştırmalardan biri olan Türkmen ve Yıldız (2012), öğretmenlerin sınırsız düşünme eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğunu raporlamıştır. Bu bulgunun mevcut araştırma sonuçlarıyla örtüşmemesi, sınırsız düşünme yöneliminin kurumsal ve bağlamsal koşullara duyarlı bir yapı sergilediğine işaret etmektedir.

Tablo 26'da, ÖHT alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalamının $\bar{X} = 2.66$ olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel hareketlilik yönelimlerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda öğretmenlerin, kariyerlerini yalnızca tek bir örgütle sınırlamadan geliştirmeye, örgütler arası geçişleri ya da örgüt içindeki rol değişimlerini olası

seçenekler olarak değerlendirmeye belirli ölçüde açık oldukları; ancak bu yönelimin baskın ve yüksek düzeyde bir kariyer eğilimi niteliği taşımadığı anlaşılmaktadır. Örgütsel hareketlilik, bireyin kariyerini farklı örgütlerde sürdürmesi ve örgütsel sınırların ötesinde deneyim kazanmasına olanak tanıyan fiziksel hareketlilik boyutu olarak tanımlanmaktadır (Briscoe vd., 2006; Sullivan & Arthur, 2006). Volmer ve Spurk (2010), örgütsel hareketlilik tercihi yüksek olan çalışanların kariyerlerini örgütsel sınırların ötesinde planlama, farklı deneyim ve fırsatları izleme ve birden fazla örgütte çalışma eğilimi sergilediklerini belirtmiştir. Mevcut araştırma bulguları ise öğretmenlerin, kariyer hedeflerine ulaşmak amacıyla örgütsel sınırların ötesine geçmeye bütünüyle kapalı olmadıklarını; ancak bu yönelimin güçlü bir hareketlilik isteği ya da yüksek düzeyde proaktif davranışlarla desteklenmediğini ortaya koymaktadır. Bu durum, araştırma örneklemini oluşturan öğretmenlerin %56.2'sinin kariyerlerinden ve %88.2'sinin işlerinden memnuniyet duyduklarını belirtmeleriyle tutarlılık göstermektedir. Nitekim Enache vd. (2011), bireylerin mevcut iş ve kariyerlerinden duydukları memnuniyet artıkça, örgüt dışı fırsatlara yönelme eğilimlerinin azaldığını vurgulamıştır. Bu çerçevede öğretmenlerin örgütsel hareketlilik tercihlerinin orta düzeyde kalmasının, mevcut mesleki koşullardan ve kariyer durumlarından duyulan görece memnuniyetle ilişkili olduğu değerlendirilebilir. Bunun yanı sıra Türkiye'de öğretmen işgücü piyasasının görece istikrarlı yapısı da bu bulgunun bağlamsal bir açıklaması olarak öne çıkmaktadır. Eğitim Reformu Girişimi'nin (2024) raporuna göre Türkiye, öğretmen istihdamında sürekliliğin korunduğu sınırlı sayıdaki ülkelerden biridir ve öğretmenlerin büyük bir bölümü meslekte kalmayı tercih etmektedir. Bu yapısal özellik, öğretmenlerin örgütler arası hareketliliğe yönelik tercihlerinin sınırlı düzeyde kalmasında etkili bir bağlamsal unsur olarak değerlendirilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel hareketlilik tercihlerinin orta düzeyde olması, öğretmenlik mesleğinin doğası ve bu mesleğe atfedilen güçlü toplumsal değerlerle de ilişkilidir. Öğretmenlik, yalnızca bir istihdam alanı olarak değil; toplumsal sorumluluk ve hizmet boyutu güçlü bir meslek olarak algılanmaktadır (Day, 2012). Bu bağlamda Watt vd. (2012), öğretmenlerin meslekte kalma motivasyonlarının büyük ölçüde mesleğin içsel değerleri ve topluma katkı sağlama isteğiyle ilişkili olduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde Lyons vd. (2010),

öğretmenliğin toplumsal saygınlığının iş değerlerini güçlendirdiğini; Bağrıyanık (2017) ise bu değerlerin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Bu bağlamda öğretmenlik mesleğine özgü güçlü değer, aidiyet ve bağlılık yapısının, öğretmenlerin farklı örgütlerde çalışma ve örgütsel sınırları aşmaya yönelik hareketlilik tercihlerinin sınırlı kalmasında işlevsel bir rol üstlendiği değerlendirilebilir. Bununla birlikte alanyazında, öğretmen örneklemeyle yürütülen sınırlı sayıdaki araştırmalardan biri olan Türkmen ve Yıldız (2012), öğretmenlerin örgütsel hareketlilik tercihlerinin yüksek düzeyde olduğunu raporlamıştır. Bu bulgunun mevcut araştırma sonuçlarıyla örtüşmemesi, öğretmenlerin örgütsel hareketlilik tercihlerinin kurumsal, yapısal ve bağlamsal koşullara duyarlı bir özellik sergilediğine işaret etmektedir.

Tablo 26'da, SD alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalamanın ($\bar{X} = 3.12$), ÖHT alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalamadan ($\bar{X} = 2.66$) yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin sınırsız düşünme yönelimlerinin, örgütsel hareketlilik tercihlerine kıyasla daha yüksek düzeyde seyrettiğini göstermesi bakımından dikkat çekicidir. Bu doğrultuda öğretmenlerin kariyerlerini zihinsel olarak örgüt sınırlarının ötesinde değerlendirmeye, farklı çevreler ve fırsatlarla etkileşime açık olmaya daha yatkın oldukları; buna karşın bu zihinsel açıklığın somut örgüt değişiklikleri ya da fiilî hareketlilik tercihlerine aynı ölçüde yansımadağı anlaşılmaktadır. Eğitim Reformu Girişimi'nin (2024) raporunda, öğretmenlerin mesleğe ilişkin memnuniyet düzeylerinde azalma ve meslekten ayrılma niyetlerinde artış gözlenmesine karşın, Türkiye'de öğretmen işgücünde nicel bir azalma yaşanmadığı vurgulanmıştır. Bu durum, öğretmenlerin örgüt ya da meslek değiştirmeye yönelik zihinsel bir açıklık geliştirebilmelerine rağmen, fiilî hareketlilik konusunda daha temkinli davrandıklarını göstermesi bakımından mevcut araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Nitekim hareketlilik tercihi, işler, örgütler ya da meslekler arasındaki somut geçişleri ifade ederken; sınırsız düşünme, bireyin bu tür geçişlere yönelik istekliliğini ve zihinsel kapasitesini yansıtan bir tutum olarak ele alınmaktadır (Sullivan & Arthur, 2006). Alanyazında yapılan araştırmalar da bu ayrımı destekleyen bulgular sunmuştur. Briscoe vd. (2006), sınırsız kariyer tutumuna sahip bireylerin, kariyer fırsatlarını değerlendirmek amacıyla mevcut örgütlerinde kalmayı bilinçli bir tercih olarak sürdürebileceklerini belirtmiştir. Benzer şekilde Paksoy vd. (2017) ile Kale ve Özer (2012) tarafından yürütülen araştırmalarda, sınırsız

düşünme ile örgütsel hareketlilik tercihi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı raporlanmıştır. Bu bulgular, mevcut araştırmada elde edilen sonuçlarla tutarlılık göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel hareketlilik tercihlerinin sınırsız düşünme düzeylerine kıyasla daha düşük olması, öğretmenlik mesleğinin yapısal ve değer temelli özellikleriyle ilişkilendirilebilir. Holsblat (2014), öğretmenliği ahlaki ve ideolojik boyutu güçlü bir meslek olarak tanımlamakta; öğretmenlerin mesleklerini bir misyon duygusu ve topluma karşı sorumluluk bilinciyle sürdürdüklerini vurgulamıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin kariyerlerini, bireysel hareketlilikten ziyade örgütsel süreklilik ve toplumsal değerlere bağlılık çerçevesinde yapılandırdıkları değerlendirilebilir. Bunun yanı sıra, örnekleme de yer alan öğretmenlerin yaklaşık %70'inin 15 yıl ve üzeri kıdeme sahip olması da örgütsel hareketlilik tercihlerinin sınırlı kalmasını açıklayan önemli bir değişken olarak değerlendirilebilir. Kayabay Erkan (2022), kariyerin erken evrelerinde bulunan bireylerin iş ve örgüt değişikliği konusunda daha cesur tutumlar sergilediklerini; kariyer ilerledikçe ise aile sorumlulukları, iş güvencesi ve yerleşik yaşam düzeni gibi faktörlerin karar süreçlerini daha temkinli hâle getirdiğini ortaya koymuştur. Bu bulgular, mevcut araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Ayrıca kamusal alanda iş güvencesinin görece yüksek olması, işgücü piyasasındaki rekabet koşulları ve alternatif istihdam olanaklarının sınırlılığı da öğretmenlerin örgütsel hareketlilik tercihlerinin düşük düzeyde seyretmesinde etkili olabilecek bağlamsal faktörler arasında yer almaktadır (Erdoğmuş, 2003; Seymen, 2004). Bununla birlikte örgütsel hareketlilik, yalnızca örgüt değiştirme biçiminde değil; aynı örgüt ya da sektör içinde farklı pozisyonlara geçiş yoluyla da gerçekleşebilmektedir (Arthur & Rousseau, 1996; Briscoe vd., 2006; Sullivan & Arthur, 2006). Bu çerçevede öğretmenlerin, farklı bir kuruma geçmekten ziyade eğitim örgütleri içinde müdür yardımcılığı, okul müdürlüğü gibi yönetsel rollere yönelmeleri ya da okul değişikliği yoluyla yatay ya da dikey kariyer hareketliliği sergilemeleri olasıdır. Bu yönüyle mevcut bulgular, öğretmenlerin sınırsız düşünme açısından görece açık bir zihinsel yönelime sahip olduklarını; ancak fiilî örgütsel hareketlilik konusunda mesleki,

bireysel ve bağlamsal faktörleri dikkate alan daha temkinli bir kariyer anlayışı benimsediklerini göstermektedir.

Tablo 26'da dikkat çeken bir diğer bulgu ise, DKY'ye ilişkin aritmetik ortalamanın ($\bar{X} = 3.56$), SKY'ye ilişkin aritmetik ortalamadan ($\bar{X} = 2.89$) daha yüksek olmasıdır. Bu bulgu, öğretmenlerin kariyerlerini öz-yönetim temelinde yapılandırma ve kariyer kararlarını kişisel değerleriyle uyumlu hâle getirme eğilimlerini yansıtan değişken kariyer yönelimlerini; sınırsız düşünme ve örgütsel hareketlilik boyutlarını içeren sınırsız kariyer yönelimlerine kıyasla daha güçlü bir şekilde benimsediklerini göstermektedir. Bu durum, araştırma örneklemini oluşturan öğretmenlerin %56.2'sinin kariyerlerinden memnuniyet duyduklarını ifade etmeleriyle birlikte değerlendirilebilir. Nitekim DeFillippi ve Arthur (1994) kariyer memnuniyetinin yüksek olduğu durumlarda çalışanların, örgütler arası fiziksel hareketlilikten ziyade mevcut örgüt içinde kalmayı ve kariyer gelişimlerini bu bağlamda sürdürmeyi tercih ettiklerini belirlemiştir. Bu çerçevede öğretmenlerin, kariyer gelişimlerini örgütler arası geçişler yoluyla değil; mevcut örgüt içinde öğrenme, mesleki gelişim olanaklarından yararlanma ve bireysel değerleriyle uyumlu roller aracılığıyla ilerletmeyi öncelikledikleri değerlendirilebilir.

Tablo 26'da, ÖB'ye ilişkin aritmetik ortalamanın $\bar{X}=3.08$ olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütlerine yönelik bağlılık düzeylerinin orta seviyede seyrettiğini göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütleriyle belirli bir ölçüde özdeşleşme geliştirdikleri; ancak örgütsel amaç ve değerleri güçlü bir şekilde içselleştirme, bu amaçların gerçekleştirilmesi için yoğun çaba gösterme ve örgüt üyeliğini sürdürmeye yönelik yüksek düzeyde bir istek sergileme bakımından sınırlı bir bağlılık düzeyine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Elde edilen bu sonuç, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğunu rapor eden çok sayıda araştırma bulgusuyla örtüşmektedir (örn. Canbaz, 2019; Ertürk & Aydın, 2016; Kahveci vd., 2019; Özutku, 2008). Bununla birlikte alanyazında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğunu ortaya koyan araştırmalar (örn. Çömrü, 2022; Demir, 2016; Özyavuz, 2021; Yanık, 2022) ile düşük düzeyde olduğunu bildiren sınırlı sayıda araştırmanın (örn. Sethi, 2018) bulunması, örgütsel bağlılığın tekdüze bir yapıdan ziyade bağlamsal ve çok boyutlu bir özellik sergilediğini göstermektedir. Bu

farklılaşmanın, araştırmaların yürütüldüğü örneklemelerin özellikleri, eğitim kademeleri, okul türleri ile örgütsel iklim ve yönetim anlayışları gibi kurumsal bağlamlara özgü değişkenlerle ilişkili olduğu değerlendirilebilir.

Tablo 26'da, DUYB alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalamının $\bar{X} = 3.29$ olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin orta düzeyde seyrettiğini göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütleriyle belirli bir aidiyet ilişkisi geliştirdikleri; ancak bu ilişkinin güçlü bir özdeşleşme, yoğun bir duygusal bağ ve yüksek düzeyde örgütte kalma isteğiyle karakterize edilen bir bağlılık düzeyine ulaşmadığı anlaşılmaktadır. Duygusal bağlılık, çalışanın örgütüyle özdeşleşme düzeyi, örgütsel değerleri benimsemesi ve örgütte gönüllü olarak kalma isteğiyle ilişkili bir bağlılık türü olarak tanımlanmaktadır (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Herscovitch, 2001). Mevcut araştırmada elde edilen bulgu, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğunu ortaya koyan Özutku'nun (2008) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bununla birlikte alanyazında öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğunu rapor eden araştırmalar (örn. Canbaz, 2019; Çakınberk vd., 2011; Ertürk & Aydın, 2016; Özyavuz, 2021; Yanık, 2022) ile düşük düzeyde olduğunu bildiren sınırlı sayıdaki araştırmanın (örn. Tadesse, 2019) bulunması, duygusal bağlılığın bağlamsal koşullara duyarlı ve tek biçimli olmayan bir yapı sergilediğine işaret etmektedir. Bu farklılaşmanın; araştırmaların yürütüldüğü örneklemelerin özellikleri, eğitim kademeleri, okul türleri ile örgütsel iklim ve yönetim uygulamalarındaki kurumsal farklılıklardan kaynaklandığı değerlendirilebilir.

Tablo 26'da, DEVB alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalamının $\bar{X} = 3.29$ olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin devam bağlılığı düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda öğretmenlerin, örgütte kalma ya da örgütten ayrılma yönündeki karar süreçlerinde, örgütten ayrılmanın doğurabileceği ekonomik, sosyal ve psikolojik maliyetleri dikkate aldıkları; ancak bu maliyetlerin örgütte kalmayı zorunlu kılacak ölçüde baskın bir etki oluşturmadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin, örgütte kalmanın sağladığı kazanımlar ile ayrılmanın olası kayıpları arasında görece dengeli bir değerlendirme yaptıkları ve kararlarını temkinli bir şekilde yapılandıkları ifade edilebilir. Allen

ve Meyer'e (1990) göre devam bağıllığı, bireyin örgütle kurduğu ilişkinin duygusal ya da normatif temellerinden ziyade, örgütten ayrılmanın yaratacağı maliyetler üzerinden şekillenen bir bağıllık türüdür. Bu bağıllık biçiminde çalışanlar, alternatif istihdam olanaklarını bütünüyle dışlamamakla birlikte, mevcut örgütten ayrılmanın yol açabileceği kayıpları göz önünde bulundurarak örgütte kalmayı tercih edebilmektedir (Meyer & Herscovitch, 2001). Bu çerçevede elde edilen bulgular, öğretmenlerin devam bağıllığı düzeylerinin orta düzeyde olduğunu ortaya koyan önceki araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir (örn. Çakınberk vd., 2011; Özutku, 2008). Bununla birlikte alanyazında, öğretmenlerin devam bağıllığı düzeylerinin yüksek (örn. Ertürk & Aydın, 2016; Özyavuz, 2021; Yanık, 2022) ya da düşük düzeyde seyrettiğini raporlayan araştırmalara da rastlanmaktadır (örn. Canbaz, 2019). Bu farklılaşmanın; araştırmaların yürütüldüğü örneklemelerin özellikleri, örgütsel bağlam, çalışma koşulları, istihdam güvencesi algısı ve eğitim sistemlerine özgü yapısal faktörlerle ilişkili olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo 26'da, NORMB alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalamının $\bar{X} = 3.29$ olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin normatif bağıllık düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin, örgütlerine karşı belirli bir sorumluluk ve yükümlülük duygusu geliştirdikleri; ancak bu duygunun güçlü ve baskın bir zorunluluk algısına dönüşmediği anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin örgütte kalma eğilimlerinin, bütünüyle içsel bağıllığa ya da dışsal zorlayıcı etkenlere dayanmaktan ziyade, orta düzeyde içselleştirilmiş bir görev ve sorumluluk anlayışı çerçevesinde şekillendiği değerlendirilebilir.

Normatif bağıllık, bireyin örgütte kalmayı ahlaki bir yükümlülük olarak algılaması ve örgütün sunduğu destek, olanak ve yatırımlara karşı bir karşılık verme sorumluluğu hissetmesiyle ilişkilendirilmektedir (Allen & Meyer, 1996). Bu bağlamda normatif bağıllığı yüksek bireyler, örgütte kalmayı bir zorunluluktan çok "doğru olanı yapma" anlayışıyla sürdürmektedir (Meyer & Herscovitch, 2001). Mevcut bulgular, öğretmenlerin bu tür bir sorumluluk duygusunu tamamen içselleştirmediklerini; ancak örgütle kurdukları ilişkiyi belirli bir normatif çerçeve içinde sürdürdüklerini ortaya koymaktadır. Alanyazında öğretmenlerin normatif bağıllık düzeylerinin orta düzeyde olduğunu raporlayan araştırma bulguları, mevcut

araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir (örn. Canbaz, 2019; Ertürk & Aydın, 2016; Özutku, 2008; Özyavuz, 2021). Bununla birlikte bazı araştırmalarda normatif bağlılığın yüksek (örn. Çakınberk vd., 2011; Yanık, 2022) ya da düşük düzeyde seyrettiği de bildirilmiştir (örn. Tadesse, 2019). Bu farklılaşmanın, araştırmaların yürütüldüğü örgütsel bağlamlar, okul türleri ve yönetsel uygulamalara özgü yapısal koşullarla ilişkili olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo 26'da, ÖB değişkeninin alt boyutlarına ilişkin DUYB aritmetik ortalamasının $\bar{X} = 3.29$, DEVB aritmetik ortalama değerinin $\bar{X} = 3.09$ ve NORMB aritmetik ortalama değerinin $\bar{X} = 2.87$ olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutları arasında en yüksek düzeyi duygusal bağlılıkta sergilediklerini göstermektedir. Bu doğrultuda öğretmenlerin örgütleriyle kurdukları ilişkinin, ağırlıklı olarak zorunluluk ya da normatif yükümlülükten ziyade; içsel motivasyon, aidiyet duygusu ve gönüllülük temelli bir bağlılık anlayışı çerçevesinde şekillendiği ifade edilebilir. Öğretmenlerin örgütlerinde kalma tercihlerini, ayrılmanın maliyetleri ya da ahlaki bir zorunluluk nedeniyle değil; daha çok örgütlerine duydukları duygusal yakınlık ve mesleki tatmin doğrultusunda aldıkları anlaşılmaktadır. Bu durum, öğretmenlik mesleğinin doğasında yer alan toplumsal sorumluluk, işin anlamı ve mesleki özdeşim boyutlarıyla ilişkilendirilebilir. Nitekim Holsblat (2014), öğretmenliği ahlaki ve ideolojik yönü güçlü bir meslek olarak tanımlamakta ve bu niteliğin öğretmenlerin örgütleriyle kurdukları bağda belirleyici bir rol oynadığını vurgulamıştır. Benzer şekilde Sezgin (2010) ve Yüceler (2009), öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutları arasında duygusal bağlılığın diğer boyutlara kıyasla daha yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Elkhdr ve Aimer (2020) de öğretmenlerin okullarına ağırlıklı olarak duygusal temelde bağlandıklarını; normatif ve devam bağlılıklarının ise görece daha düşük düzeyde kaldığını belirtmiştir. Buna karşılık Tadesse (2019), öğretmenlerde duygusal ve normatif bağlılığın düşük, devam bağlılığının ise daha yüksek düzeyde seyrettiğini raporlamış; Çavuş ve Gürdoğan (2008) ise duygusal ve normatif bağlılığın devam bağlılığına kıyasla daha baskın olduğunu ifade etmiştir. Alanyazında rapor edilen bu farklı bulgular, örgütsel bağlılığın bağlamsal, örgütsel ve bireysel faktörlere duyarlı, çok boyutlu bir yapı sergilediğini göstermektedir.

Tablo 26'da AÖKD'ye ilişkin aritmetik ortalamının $\bar{X}=3.23$ olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel kariyer desteğinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda öğretmenlerin, kurumlarında kariyer gelişimine yönelik uygulamaların varlığının farkında oldukları; ancak bu uygulamaları kariyerlerini yönlendirmede güçlü, bütüncül ve sürdürülebilir bir destek mekanizması olarak deneyimlemedikleri anlaşılmaktadır. Heikonen vd. (2017), öğretmenlerin kariyer planlama süreçlerinde örgütsel politikaların yönlendirici rolüne dikkat çekmekte; mesleki gelişim fırsatlarının sunulması, kariyer basamaklarının açık ve işlevsel bir şekilde yapılandırılması ve bu süreçlerin sistematik olarak izlenmesinin önemini vurgulamıştır. Benzer şekilde, alanyazında çalışanların gelişimine yönelik insan kaynakları uygulamalarının, örgütün destekleyici bir yapı olarak algılanmasını güçlendirdiği ve bu algının örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkiler ürettiği belirtilmektedir (örn. Kalağan, 2009; Meyer & Allen, 1997). Bu bağlamda, mevcut araştırmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel kariyer desteğinin orta düzeyde bulunması, eğitim örgütlerinde kariyer gelişimine yönelik uygulamaların yeterince kurumsallaşmadığını da göstermektedir. Nitekim araştırma örneğinde yer alan öğretmenlerin yalnızca %28.8'inin mevcut kariyer basamakları uygulamasından memnuniyet duyduğunu belirtmesi, bu durumu desteklemektedir. Ulusal alanyazında da öğretmenlik mesleğinde kariyer gelişiminin önemi sıklıkla vurgulanmakla birlikte, uygulamada sürdürülebilir, işlevsel ve motive edici bir kariyer sisteminin oluşturulamadığına işaret eden bulgulara rastlanmaktadır (örn. Demir, 2011; Elagöz & Pala Elagöz, 2023; Gökyer & Özer, 2015; Kösterelioğlu & Bayar, 2014; Laçın, 2006; Nartgün & Ural, 2007; Şener, 2018; Taşkaya, 2007). Bu çerçevede elde edilen bulgular, öğretmenlerin kariyer gelişimlerini destekleyen örgütsel yapıların güçlendirilmesine yönelik politika ve uygulamalara duyulan gereksinimi ortaya koymaktadır.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi "Öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel kariyer desteği algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler var

mıdır?" şeklinde belirlenmiştir. Bu alt probleme yönelik olarak gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizine ilişkin katsayılar Tablo 27'de sunulmuştur.

Tablo 27

Değişken Kariyer Yönelimi, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Değişkenler	DKY	ÖB	AÖKD	KKYKY	DYKY	DUYB	DEVB	NORMB
DKY	1							
ÖB	.170**	1						
AÖKD	.223**	.440**	1					
KKYKY	.942**	.184**	.258**	1				
DYKY	.894**	.119**	.134**	.925**	1			
DUYB	.171**	.925**	.416**	.184**	.121**	1		
DEVB	.144**	.912**	.337**	.151**	.107**	.775**	1	
NORMB	.151**	.911**	.449**	.169**	.099**	.753**	.748**	1

*Not: **p < .01; DKY: Değişken Kariyer Yönelimi; ÖB: Örgütsel Bağlılık; AÖKD: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği, KKYKY: Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer Yönetimi; DYKY: Değer Yönelimli Kariyer Yönetimi; DUYB: Duygusal Bağlılık; DEVB: Devam Bağlılığı; NORMB: Normatif Bağlılık; p: Anlamlılık; Korelasyon Katsayı Değerleri: .10-.29= Zayıf Düzeyde İlişki; .30-.49= Orta Düzeyde İlişki; .50-1.00= Yüksek Düzeyde İlişki.*

Tablo 27'de DKY ile ÖB arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = .170$, $p < .01$). Bu bulgu, öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de sınırlı ölçüde arttığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını göstermektedir. Bu çerçevede, kariyerlerini öz-yönetim temelinde yapılandırma ve kariyer yollarını kişisel değerleriyle uyumlu hâle getirme eğilimi daha yüksek olan öğretmenlerin, örgütlerine yönelik bağlılıklarının da görece daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, ilişkinin zayıf düzeyde olması bireysel kariyer özerkliği ile örgütsel bağlılığın birbirini güçlü bir şekilde belirleyen yapılar olmaktan ziyade, belirli koşullar altında eş zamanlı olarak var olabildiğini göstermektedir. Alanyazında öğretmen örneklemleri üzerinde değişken kariyer

yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen araştırmalar sınırlı olmakla birlikte, farklı örneklerle yürütülen araştırmalarda bu iki değişken arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler rapor edilmiştir (örn. Fernandez & Enache, 2008; Grimland vd., 2012; Kim, 2024; Redondo vd., 2019). Benzer şekilde Hall vd. (2018), kariyerlerini öz-yönetimli ve değer odaklı bir şekilde yönlendiren bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme ve örgüte yönelik olumlu tutumlar geliştirme eğilimlerinin daha yüksek olabileceğini vurgulamıştır.

Buna karşılık bazı araştırmalarda değişken kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı (Briscoe & Finkelstein, 2009; Kumar vd., 2023) ya da negatif yönde anlamlı ilişkilerin rapor edildiği görülmektedir (örn. Çakmak, 2011; Oh & Koo, 2021; Khan vd., 2023b; Khatri & Raina, 2017; Supeli & Creed, 2015). Bu farklı bulgular, söz konusu ilişkinin örgütsel koşullar, kariyer yönetimi uygulamaları ve bireylerin kariyer algıları gibi bağlamsal değişkenlere duyarlı bir yapı sergilediğine işaret etmektedir. Ayrıca kariyer alanyazınında, değişken kariyer tutumlarının örgütsel bağlılıkta kaçınılmaz bir azalmaya yol açtığı yönündeki varsayımın kesinlik taşımadığına dikkat çekilmektedir (örn. Sullivan, 1999; Sturges vd., 2000). Benzer biçimde, Zaleska ve De Menezes (2007) de değişken kariyer tutumlarına sahip çalışanların örgütsel bağlılıklarının görece zayıf olup olmadığı sorusunun alanyazınında hâlen tartışmalı bir alan olduğunu belirtmiştir.

Tablo 27’de DKY ile DUYB arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = .171$, $p < .01$). Bu bulgu, öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri artıça duygusal bağlılık düzeylerinin de arttığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını göstermektedir. Bu çerçevede değişken kariyer yönelimine sahip öğretmenlerin, örgütleriyle belirli ölçüde bir aidiyet ilişkisi kurabildikleri ve örgüte yönelik olumlu duygular geliştirebildikleri; ancak bu ilişkinin yüksek düzeyli bir duygusal özdeşleşme ya da güçlü bir örgütsel bağlılık örüntüsü biçiminde ortaya çıkmadığı değerlendirilmektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin

kariyerlerini daha özerk ve değer temelli bir şekilde ele almaları ile örgüte yönelik duygusal bağlarının sınırlı ve eş zamanlı bir şekilde birlikte var olabildiği anlaşılmaktadır.

Kim (2024), değişken kariyer yönelimine sahip bireylerin kariyerlerini pozisyon, statü ya da ücret gibi dışsal göstergelerden ziyade değer uyumu, gelişim olanakları ve iş tatmini temelinde değerlendirdiklerini; bu yönelimin, belirli koşullar altında örgüte yönelik duygusal bağlılıkla birlikte gözlemlenebildiğini tespit etmiştir. Fernandez ve Enache (2008) de değişken kariyer yönelimi ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, farklı örneklerle yürütülen araştırmalarda da bu iki değişken arasında pozitif yönde ilişkiler belirlenmiştir (örn. Bandara & Senanayaka, 2021; Kim, 2024; Li vd., 2022). Buna karşılık alanyazında, değişken kariyer yönelimi ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığını ya da ilişkinin negatif yönde anlamlı olduğunu gösteren bulgular da mevcuttur. Briscoe ve Finkelstein (2009), değişken kariyer tutumunu benimseyen çalışanların örgütlerine duygusal olarak daha zayıf bağlanabildiklerini belirtirken; Supeli ve Creed (2015), bu bireylerin kişisel değerlere öncelik vermelerinin duygusal bağlılık düzeyleriyle ilişkili olabileceğini ileri sürmüştür. Feldman ve Weitz (1991) ise kişisel kariyer değerleri ile örgütsel hedefler arasındaki uyumsuzluğun duygusal bağlılık düzeylerinde düşüşe yol açabileceğine dikkat çekmiştir. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, söz konusu ilişkinin yönü ve gücünün örgütsel koşullar, mesleki bağlam ve bireysel kariyer algılarına bağlı olarak farklılaşabildiği; dolayısıyla bağlama duyarlı bir yapı sergilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 27’de DKY ile DEVB arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = .144$, $p < .01$). Bu bulgu, öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri artıkça devam bağlılığı düzeylerinin de sınırlı ölçüde arttığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını göstermektedir. Bu çerçevede kariyerlerini daha öz-yönetimli ve değer temelli bir şekilde yönlendiren öğretmenlerin, örgütte kalmaya yönelik devam bağlılıklarının da görece daha yüksek olduğu

anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, değişken kariyer yönelimine sahip öğretmenlerin örgütte kalma kararlarını güçlü bir zorunluluk algısı üzerinden değil; ayrılmanın olası maliyetleri, belirsizlikler ve alternatif istihdam olanaklarının sınırlılığı gibi unsurları dikkate alan daha dengeli bir değerlendirme çerçevesinde ele aldıkları belirtilebilir.

Alanyazında değişken kariyer yönelimi ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiye yönelik bulguların tutarlı olmadığı görülmektedir. Briscoe ve Finkelstein (2009) ile Briscoe vd. (2006), değişken kariyer yönelimine sahip bireylerin örgütte kalmaya ilişkin bağlılık düzeylerinin daha düşük olabildiğini rapor etmiştir. Benzer şekilde Supeli ve Creed (2015), örgüt içinde kariyer gelişim olanaklarının sınırlı algılandığı durumlarda değişken kariyer yönelimli çalışanların örgütsel bağlılıklarının zayıfladığını ortaya koymuştur. Kumar vd. (2023) ile Khatri ve Raina (2017) de değişken kariyer tutumları ile devam bağlılığı arasında zayıf ya da negatif yönlü ilişki bulunduğunu belirlemiştir. Kim (2024) ise iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptamamıştır. Bu doğrultuda değişken kariyer yönelimi ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin yönü ve gücünün; örgütsel koşullar ve algılanan kariyer olanakları gibi faktörlere bağlı olarak farklılaşabildiği ve bağlama duyarlı bir yapı sergilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 27’de DKY ile NORMB arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = .151$, $p < .01$). Bu bulgu, öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri arttıkça normatif bağlılık düzeylerinin de sınırlı ölçüde arttığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını ortaya koymaktadır. Bu çerçevede kariyerlerini daha öz-yönetimli ve değer temelli yönlendiren öğretmenlerin, normatif bağlılıklarının da görece daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte söz konusu ilişki, normatif bağlılığın güçlü bir ahlaki zorunluluk ya da baskın bir yükümlülük algısı biçiminde ortaya çıkmadığını göstermektedir. Aksine, değişken kariyer yönelimine sahip öğretmenlerin örgütte kalmaya ilişkin tutumlarının, örgüte karşı ılımlı bir sorumluluk ve karşılıklılık algısı çerçevesinde şekillendiği; ancak bu algının örgütte kalmayı kaçınılmaz kılacak düzeyde içselleştirilmiş bir normatif baskı niteliği taşımadığı

anlaşılmaktadır. Kim (2024), değişken kariyer yönelimli çalışanların iş birliğine yatkınlıkları, öğrenmeye açıklıkları ve mesleki gelişime verdikleri önem doğrultusunda örgütlerine karşı normatif bağlılık geliştirebildiklerini belirtmektedir. Buna karşılık Khatri ve Raina (2017) tarafından yürütülen araştırmada, değişken kariyer yönelimi ile normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu bulgular birlikte ele alındığında, değişken kariyer yönelimi ile normatif bağlılık arasındaki ilişkinin yönü ve gücünün örgütsel koşullar ve bireysel faktörler doğrultusunda değişkenlik gösterebildiği; dolayısıyla bağlama duyarlı bir yapı sergilediği değerlendirilmektedir.

Tablo 27’de DKY ile DUYB arasındaki ilişkinin ($r = .171, p < .01$), DEVB ile NORMB arasındaki ilişkiden ($r = .144, p < .01$; $r = .151, p < .01$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, değişken kariyer yönelimi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin, örgütsel bağlılığın diğer boyutlarına kıyasla nispeten daha güçlü bir örüntü sergilediğini göstermektedir. Bununla birlikte, söz konusu ilişkilerin tamamının zayıf düzeyde olması, değişken kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık boyutları arasında güçlü ya da belirleyici doğrusal ilişkilerden söz edilemeyeceğini de ortaya koymaktadır. İlişkilerin göreceli düzeyleri birlikte ele alındığında, değişken kariyer yönelimi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin, devam ve normatif bağlılıkla olan ilişkilere kıyasla daha yüksek olması, bu iki yapı arasında kuramsal düzeyde görece daha fazla örtüşme bulunmasıyla açıklanabilir. Değişken kariyer yöneliminin içsel motivasyon, bireysel değerler ve anlam arayışı gibi değer temelli unsurlarla ilişkili bir yapı sergilemesi; duygusal bağlılığın ise gönüllülük, aidiyet ve özdeşleşmeye dayalı bir bağlılık türü olması, bu örüntüyü açıklayıcı niteliktedir. Buna karşılık, devam ve normatif bağlılık boyutlarının daha çok zorunluluk, maliyet algısı ve yükümlülük temelli değerlendirmelerle ilişkili olması, bu boyutlarla değişken kariyer yönelimi arasındaki ilişkilerin görece daha zayıf düzeyde ortaya çıkmasını açıklamaktadır. Nitekim duygusal bağlılık, bireyin örgütle kurduğu ilişkiyi özdeşleşme, gönüllülük ve içsel yakınlık temelinde yansıtırken; devam ve normatif bağlılık, daha çok örgütte kalmaya yönelik zorunluluk, maliyet değerlendirmeleri ve ahlaki yükümlülük algılarıyla ilişkilendirilmektedir (Meyer & Allen, 1991; Meyer vd., 2002). Bu bağlamda, değer temelli ve

öz-yönetimli bir kariyer anlayışını yansıtan değişken kariyer yönelimi ile duygusal bağlılık arasında diğer bağlılık boyutlarına kıyasla daha yüksek bir ilişki gözlenmesi, kavramsal açıdan tutarlı bir örüntü olarak değerlendirilebilir.

Alanyazında rapor edilen bulgular da mevcut araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Kim (2024), değişken kariyer yönelimine sahip çalışanların örgütle kurdukları ilişkinin daha çok bireysel-örgütsel değer uyumu, gelişim olanakları ve işte anlam arayışı çerçevesinde şekillendiğini; bu nedenle duygusal bağlılıkla daha yakın ilişkiler gösterebildiğini belirtmiştir. Benzer şekilde, duygusal bağlılığın örgütsel bağlılığın en istikrarlı ve güçlü boyutu olduğu alanyazında sıklıkla vurgulanmaktadır (örn. Elkhdr & Aimer, 2020; Meyer & Allen, 1991). Briscoe ve Hall (2006) ile Ng vd. (2005) tarafından yürütülen araştırmalarda da değişken kariyer yönelimlerinin duygusal bağlılıkla görece daha güçlü ilişkiler sergilediği; buna karşılık devam ve normatif bağlılıkla olan ilişkilerin daha sınırlı kaldığı rapor edilmiştir. Bu çerçevede, mevcut araştırmada değişken kariyer yönelimi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin diğer bağlılık boyutlarına kıyasla daha yüksek bulunması, kuramsal ve ampirik açıdan anlamlı bir bulgu olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 27’de KKYKY ile ÖB arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r=.184$, $p<.01$). Bu bulgu, öğretmenlerin kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimine ilişkin eğilimleri artıktıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de sınırlı ölçüde arttığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını ortaya koymaktadır. Bu çerçevede kariyer gelişiminde daha aktif rol üstlenen öğretmenlerin örgütlerine yönelik duygusal yakınlık, örgütte kalma eğilimi ve sorumluluk algılarının görece daha yüksek seyrettiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte ilişkinin zayıf düzeyde olması, kendi kendini yönlendiren kariyer yönetiminin örgütsel bağlılıkla birlikte var olabildiğini; ancak bu yönelimin örgütsel bağlılığın güçlü bir belirleyicisi olmadığını göstermektedir. Bu sınırlı ilişkinin, öz-yönetimli kariyer anlayışına sahip bireylerin kariyer gelişimlerini hem örgüt içi hem de örgüt dışı fırsatları dikkate alarak değerlendirme eğilimleriyle

ilişkili olduğu ifade edilebilir. Nitekim kariyer öz-yönetimi, bireylerin kişisel gelişimlerini destekleyen beceriler kazanmalarına ve kariyer kararlarında daha yüksek bir öz-yeterlik algısı geliştirmelerine olanak tanımaktadır (Khatri & Raina, 2017). Bu süreçte bireyler, kariyerlerini sürdürme ve geliştirme konusunda örgütlerinden görece daha bağımsız hareket edebilmektedir (Hirschi vd., 2017). Dolayısıyla öğretmenlerin kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimine ilişkin eğilimlerinin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisinin sınırlı düzeyde ortaya çıkması, kuramsal açıdan tutarlı bir görünüm sunmaktadır.

Alanyazında öğretmen örneklemleri üzerinde kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan araştırmalara rastlanmamakla birlikte, farklı örneklemlerle yürütülen araştırmalarda bu ilişkiye yönelik bulguların tutarlı olmadığı görülmektedir. Bazı araştırmalarda kariyer öz-yönetimi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler rapor edilmiştir (örn. Nosheen vd., 2015; Yogalakshmi & Suganthi, 2020; Sturges vd., 2005). Buna karşılık Supeli ve Creed (2015) iki değişken arasında anlamlı bir ilişki saptamamış; Wickramaratne (2018) ise kariyer öz-yönetiminin örgütsel bağlılıkla oldukça sınırlı düzeyde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Ayrıca bazı araştırmalarda kariyer öz-yönetiminin örgütsel bağlılıkla negatif yönde ilişkili olabileceği ileri sürülmüş; bireysel kariyer sorumluluğunun artmasının, örgüte yönelik bağlılıktan ziyade bireyin kendisine ya da mesleğine yönelimi güçlendirebildiği vurgulanmıştır (örn. Bambacas & Bordia, 2009; Sturges vd., 2000; Tschopp vd., 2014; Heaton & Ackah, 2006). Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yönü ve gücünün örgütsel koşullar ve bireysel faktörler doğrultusunda değişkenlik gösterebildiği; dolayısıyla bağlama duyarlı bir yapı sergilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 27'de KKYKY ile DUYB arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = .184$, $p < .01$). Bu bulgu, öğretmenlerin kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimine ilişkin eğilimleri artıkça duygusal bağlılık düzeylerinin de sınırlı ölçüde arttığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel

olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını ortaya koymaktadır. Luthans vd. (1987) bireysel kariyer sorumluluğunu üstlenen çalışanların, çalışma ortamları üzerinde belirli bir denetim ve özerklik algısına sahip olmaları durumunda örgütlerine karşı daha olumlu duygular geliştirdiklerini belirtmiştir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, bireysel kariyer sorumluluğunu üstlenen çalışanların, örgütten bağımsız hareket etmek istemeleri ile açıklanabilir. Nitekim Kim (2024) kendi kendini yönlendiren kariyer yönetiminin doğasında özerklik, bireysel hedeflere yönelim ve örgütten bağımsız kariyer gelişimine açıklık söz konusudur. Bu özellikler, duygusal bağlılığın temel bileşenleri olan aidiyet ve örgütsel özdeşleşme ile her bağlamda yüksek düzeyde örtüşmeyebilir. Dolayısıyla öğretmenlerin kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında pozitif ancak sınırlı bir birlikteliğin gözlenmesi, kuramsal açıdan tutarlı bir görünüm sunmaktadır.

Alanyazında öğretmen örneklemleri üzerinde kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen araştırmalara sınırlı ölçüde rastlanmakla birlikte, farklı örneklemlerle yürütülen araştırmalarda kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ilişkiler rapor edilmiştir (örn. Alonderiene & Simkeviciute, 2018; Bambacas, 2010; Bandara & Senanayaka, 2021; Çakmak-Otluoğlu, 2012; Enache vd., 2013; Fernandez & Enache, 2008; Khan vd., 2023a; Redondo vd., 2019; Yogalakshmi & Suganthi, 2020). Buna karşılık Kumar vd. (2023) ile Briscoe ve Finkelstein (2009) bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki saptamamış; Khan vd. (2023b) ile Supeli ve Creed (2015) ise öz-yönetimli kariyer yönelimleri ile duygusal bağlılık arasında negatif yönde ilişkiler rapor etmiştir. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin yönü ve gücünün örgütsel koşullar ve bireysel faktörlere bağlı olarak farklılaşabildiği ve bağlama duyarlı bir yapı sergilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 27’de KKYKY ile DEVB arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r=.151$, $p<.01$). Bu bulgu, öğretmenlerin kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimine ilişkin eğilimleri artıktıkça devam bağlılığı düzeylerinin de

sınırlı ölçüde artığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını ortaya koymaktadır. Bu ilişki, öğretmenlerin kariyerlerini planlama ve geliştirme süreçlerinde örgüt içi olanakları dikkate alarak örgütte kalmayı tercih etmeleriyle açıklanabilir. Nitekim Oh ve Koo (2021), örgüt içi kariyer gelişim fırsatlarının var olduğu bağlamlarda, bireylerin öz-yönetimli kariyer yönelimleri ile devam bağlılıkları arasında pozitif yönde ilişkiler bulunduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte, araştırma örneklemini oluşturan öğretmenlerin kamu temelli bir istihdam sistemi içinde yer almalarının iki değişken arasındaki ilişkinin ortaya çıkmasında etkili olduğu değerlendirilmektedir. Kamu istihdamı; görece yüksek iş güvencesi, sınırlı örgütler arası hareketlilik ve kariyer ilerlemesinin büyük ölçüde sistem içi düzenlemelerle yürütülmesi gibi yapısal özellikler taşımaktadır (Larimo & Arslan, 2013; Todorovic vd., 2017). Bu tür istihdam koşullarında, örgütten ayrılmanın doğurabileceği maliyetler ve alternatif istihdam olanaklarının sınırlılığı, çalışanların devam bağlılıklarını şekillendiren önemli unsurlar arasındadır (Odoch, 2014; O'Neill vd., 2009). Nitekim Ebo ve Oredein (2021), kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin devam bağlılıklarının, iş güvencesi ve sınırlı alternatif iş olanaklarıyla birlikte değiştiğini ortaya koymuştur. Bu çerçevede, kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi ile devam bağlılığı arasındaki pozitif yönde ilişki, öğretmenlerin kamu istihdamına özgü yapısal koşullar içinde kariyerlerini sürdürme biçimleriyle birlikte değerlendirilebilir.

Alanyazında öğretmen örneklemini üzerinde kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen araştırmalara sınırlı ölçüde rastlanmakla birlikte, farklı örneklemlerle yürütülen araştırmalarda bulguların tutarlı olmadığı görülmektedir. Karavardar (2014), bireysel kariyer yönetimi ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde bir ilişki saptarken; Kumar vd. (2023), Enache vd. (2011) ile Briscoe ve Finkelstein (2009) iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlememiştir. Buna karşılık Alonderiene ve Simkeviciute (2018) ile Çakmak-Otluoğlu (2012), öz-yönetimli kariyer yönelimleri ile devam bağlılığı arasında negatif yönde ilişkiler rapor etmiştir. Bu bulgular birlikte

değerlendirildiğinde, kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin yönü ve gücünün örgütsel koşullar ve istihdam yapısına bağlı olarak farklılaşabildiği ve bağlama duyarlı bir yapı sergilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 27’de KKYKY ile NORMB arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r=.169$, $p<.01$). Bu bulgu, öğretmenlerin kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimine ilişkin eğilimleri artıkça normatif bağlılık düzeylerinin de sınırlı ölçüde arttığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını ortaya koymaktadır. Bu ilişki, öğretmenlik mesleğinin taşıdığı etik değerler, mesleki idealler ve toplumsal sorumluluk vurgusu çerçevesinde açıklanabilir. Nitekim Holsblat (2014), öğretmenliğin ahlaki ve ideolojik yönü güçlü bir meslek olduğunu; öğretmenlerin mesleki rollerini çoğu zaman bir misyon duygusu ve topluma karşı sorumluluk bilinciyle yerine getirdiklerini vurgulamıştır. Bu bağlamda, kariyerlerini öz-yönetimli bir şekilde planlayan öğretmenlerin, bireysel hedef ve değerleri doğrultusunda hareket ederken aynı zamanda örgütlerine karşı normatif nitelikte bir sorumluluk algısını sürdürebildikleri anlaşılmaktadır. De Vos vd. (2009) da benzer şekilde, kariyer öz-yönetimi eğilimine sahip çalışanların kişisel değerleri doğrultusunda hareket etmelerine karşın, içinde buldukları örgütün değerleriyle uyum gösterebildiklerini ve örgüte karşı görev duygusunu koruyabildiklerini belirtmiştir.

Bununla birlikte, araştırma örneklemini oluşturan öğretmenlerin kamu temelli bir istihdam sistemi içinde yer almalarının iki değişken arasındaki ilişkinin ortaya çıkmasında etkili olduğu değerlendirilmektedir. Vandenaabeele (2007) ile Vandenaabeele ve Ban (2009), kamu hizmeti motivasyonu yüksek çalışanların örgütlerine karşı daha güçlü görev ve yükümlülük temelli bağlılık sergilediklerini ortaya koymuştur. Bu durum, normatif bağlılığın bireyin kişisel değerleri, etik ilkeleri ve ahlaki sorumluluk anlayışı doğrultusunda örgütte kalmayı “doğru olan” bir davranış olarak değerlendirmesini ifade eden tanımıyla da örtüşmektedir (Meyer & Allen, 1991).

Alanyazında öğretmen örneklemini üzerinde kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen araştırmalara sınırlı ölçüde rastlanmakla birlikte, farklı örneklerle yürütülen araştırmalarda bulguların tutarlılık göstermediği görülmektedir. Bazı araştırmalarda, kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde ilişkiler rapor edilmiştir (örn. Bambacas, 2010; Çakmak-Otluoğlu, 2012; Nosheen vd., 2015). Buna karşılık, öz-yönetimli kariyer yönelimlerinin bireysel özerklik ve kişisel hedeflere vurgu yapması nedeniyle normatif bağlılıkla negatif yönde ilişkili olabileceğini ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır (örn. Bambacas & Bordia, 2009; Feldman & Ng, 2007; Smeenk vd., 2006). De Vos vd. (2009), bu ilişkinin tek başına ele alınmasının açıklayıcı olmayacağını; algılanan kariyer başarısı ve algılanan örgütsel destek gibi değişkenlerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Alonderiene ve Simkeviciute (2018) ile Karavardar (2014), iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptamamıştır. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi ile normatif bağlılık arasındaki ilişkinin yönü ve gücünün mesleki değerler, örgütsel koşullar ve istihdam yapısına bağlı olarak farklılaşabildiği ve bağlama duyarlı bir yapı sergilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 27’de DYKY ile ÖB arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r=.119$, $p<.01$). Bu bulgu, öğretmenlerin kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimine ilişkin eğilimleri artıktıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de sınırlı ölçüde arttığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını ortaya koymaktadır. Bu ilişki, çalışan-örgüt değer uyumu çerçevesinde açıklanabilir. Cable ve DeRue (2002), çalışanların örgütsel değerleri kendi değerleriyle uyumlu algılamaları durumunda örgüte yönelik aidiyet duygularının güçlendiğini ve bu algının örgütsel bağlılıkla anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Bu bağlamda, kariyer kararlarını kişisel değerleri doğrultusunda şekillendiren öğretmenlerin, örgütle değer uyumu sağladıkları ölçüde duygusal yakınlık geliştirebildikleri; örgütte kalmaya yönelik istek ve

sorumluluk algılarının da bu uyum çerçevesinde güçlenebildiği değerlendirilebilir. İlişkinin zayıf düzeyde olması ise değer yönelimli kariyer anlayışının doğası gereği örgütsel değerlere tam bir bağımlılık içermemesiyle ilişkilendirilebilir. Değer yönelimli kariyer yaklaşımı, bireylerin kariyerlerini öncelikle kendi değer sistemleri doğrultusunda yapılandırdıklarını ve bu sürecin örgütsel değerlerden görece bağımsız ilerleyebildiğini vurgulamaktadır (Briscoe vd., 2006; Briscoe & Hall, 2006; Hall, 1996a; Hall vd., 2018). Bu çerçevede Briscoe ve Hall (2006), söz konusu yönetime sahip bireylerin kariyer kararlarında içsel değerlerini esas aldıklarını ve bu değerlerin örgütsel değerlerle örtüşmeyebileceğini belirtmiştir. Bu kuramsal çerçeve, değer yönelimli kariyer yönetimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin neden sınırlı düzeyde kaldığını açıklayıcı niteliktedir.

Çalışanların örgütleriyle değer uyumu yaşadıkları durumlarda örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu alanyazında sıklıkla vurgulanmaktadır (örn. Gubler vd., 2014b; Li vd., 2022). Buna karşılık, kişisel değerler ile örgütsel değerler arasındaki uyumsuzluğun, bireyleri kendi değerleriyle daha yüksek düzeyde örtüşen görev, pozisyon ya da örgütlere yönelmeye daha açık hâle getirdiği belirtilmektedir (Eby vd., 2003). Bu bağlamda, değer yönelimli kariyer anlayışına sahip bireylerin mevcut örgütleri içinde ya da dışında, kişisel değerleriyle daha uyumlu kariyer seçeneklerini değerlendirmeye eğilimli oldukları ifade edilmektedir (Fryczynska & Plesniak, 2024). Nitekim Gubler vd. (2014b) ile Sargent ve Domberger (2007), kariyerlerini kendi değerleri doğrultusunda yapılandıran bireylerin örgüt içi ve örgütler arası hareketliliğe daha açık bir tutum sergileyebildiklerini ortaya koymuştur. Benzer şekilde Rodrigues vd. (2015b), değer yönelimli kariyer yönetimine sahip bireylerin değerleri konusunda daha net olmalarının, onları kendi değerleriyle daha uyumlu işlere ve örgütlere yönelme konusunda daha bilinçli hâle getirdiğini vurgulamıştır. Bu çerçevede, değer yönelimli kariyer yönetimi ile örgütsel bağlılık arasında gözlenen pozitif ancak zayıf düzeydeki ilişkinin, bireysel değerler ile örgütsel değerler arasındaki uyum derecesiyle yakından ilişkili olduğu değerlendirilmektedir.

Alanyazında öğretmen örneklemini üzerinde değer yönelimli kariyer yönetimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan bir araştırmaya rastlanmamış olmakla birlikte,

farklı örneklerle yürütülen araştırmalar bu ilişkinin çoğunlukla pozitif; ancak düşük düzeyde seyrettiğini ortaya koymuştur (örn. Inkson & Arthur, 2001; Baruch, 2004). Lochab vd. (2021), değer odaklı kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin oldukça sınırlı düzeyde olduğunu raporlamıştır. Benzer şekilde Zaleska ve De Menezes (2007), bireylerin kişisel hedef ve değerlerine yönelim düzeyleri arttıkça örgüte yönelik bağlılıklarının azalabildiğini belirtmiştir. Öte yandan, çalışan-örgüt değer uyumunun sağlandığı durumlarda çalışanlarda yüksek düzeyde örgütsel bağlılık görülmektedir (Verquer vd., 2003; Enache vd., 2013). Bu doğrultuda Harrington ve Hall (2007), değer yönelimli bireylerin örgütte kalmaya yönelik tutumlarının ancak örgütle değer uyumunun sağlanması durumunda sürdürülebilir hâle geldiğini belirtmiştir. DiRenzo ve Greenhaus (2011) da benzer şekilde, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumun örgütsel özdeşleşme ile ilişkili olduğunu ve bu özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla birlikte ele alınması gerektiğini vurgulamıştır. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin kişisel değerler ile örgütsel değerler arasındaki sınırlı ve koşullu uyum çerçevesinde anlam kazandığı anlaşılmaktadır.

Tablo 27’de DYKY ile DUYB arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r=.121$, $p<.01$). Bu bulgu, öğretmenlerin değer yönelimli kariyer yönetimine ilişkin eğilimleri arttıkça duygusal bağlılık düzeylerinin de sınırlı ölçüde arttığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını ortaya koymaktadır. Bu ilişki, değer yönelimli kariyer yaklaşımı ile işin algılanan anlamı arasındaki kuramsal bağlantılar çerçevesinde açıklanabilir. Alanyazında, bireylerin kişisel değerleriyle uyumlu kariyer kararları almalarının işlerini daha anlamlı algılamalarıyla ilişkili olduğu; bu anlam algısının da duygusal bağlılıkla birlikte değiştiği vurgulanmaktadır (örn. Rosso vd., 2010; Geldenhuys vd., 2014; Kaur & Mittal, 2020; Firdausi & Mulyana, 2024). Segers vd. (2008) değer yönelimli kariyer yaklaşımının, anlam arayışıyla ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Bununla birlikte, mevcut araştırmada ilişkinin zayıf düzeyde kalması, bireysel değerler ile örgütsel değerler arasındaki uyumun her durumda yüksek düzeyde gerçekteşmeyebileceğine işaret etmektedir. Nitekim alanyazında, kişisel değerler ile örgütsel değerler arasındaki uyumun duygusal bağlılıkla yakından ilişkili olduğu; bu uyumun zayıfladığı durumlarda duygusal bağlılık düzeylerinin de sınırlı kalabildiği belirtilmiştir (örn. Kristof, 1996; Verquer vd., 2003). Benzer şekilde Briscoe ve Hall (2006), değer yönelimli kariyer tutumuna sahip bireylerin kariyer kararlarını öncelikle kendi içsel değerleri doğrultusunda verdiklerini ve bu değerlerin örgütsel değerlerle her zaman örtüşmeyebileceğini vurgulamıştır. Bu çerçevede, değer yönelimli kariyer yönetimi ile duygusal bağlılık arasında gözlenen pozitif ancak düşük düzeyli ilişkinin, değer uyumunun bağlama ve örgütsel koşullara bağlı olarak değişkenlik göstermesiyle birlikte değerlendirilmesi gerektiği ifade edilebilir.

Alanyazında öğretmen örneklemleri üzerinde değer yönelimli kariyer yönetimi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen araştırmalar sınırlı olmakla birlikte, farklı örneklemlerle yürütölen araştırmalarda bu iki yapı arasında farklı yön ve düzeylerde ilişkiler rapor edilmiştir. Bandara ve Senanayaka (2021), değer yönelimli kariyer eğilimleri ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ilişkiler belirlerken; Fernandez ve Enache (2008), değişken kariyer tutumları bağlamında değer odaklı yönelimin duygusal bağlılıkla birlikte ele alınabileceğini ifade etmiştir. Buna karşılık Khan vd. (2023a) ile Çakmak-Otluoğlu (2012), değer yönelimli kariyer tutumları ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptamamıştır. Simo vd. (2010) ise bu ilişkinin, bireysel değerler ile örgütsel değerler arasındaki uyum derecesine bağlı olarak farklılaşabileceğini ileri sürmüştür. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, değer yönelimli kariyer yönetimi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin bağlamsal koşullara duyarlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 27’de DYKY ile DEVB arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görölmektedir ($r=.107$, $p<.01$). Bu bulgu, öğretmenlerin değer yönelimli kariyer yönetimine ilişkin eğilimleri artıkça devam bağlılıklarının da sınırlı ölçüde artığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir

doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını ortaya koymaktadır. Bu ilişki, devam bağlılığının kuramsal olarak fırsat-maliyet değerlendirmeleri çerçevesinde ele alınmasıyla açıklanabilir. Meyer ve Allen'in (1991) yaklaşımına göre devam bağlılığı, bireylerin örgütte kalma ya da ayrılma kararlarını, ayrılmanın doğurabileceği kayıplar ile mevcut koşulların sunduğu olanakları birlikte değerlendirerek şekillendirdikleri bir bağlılık türüdür. Bu çerçevede, bireysel değerler ile örgütsel değerler arasındaki uyumun da örgütte kalmaya ilişkin algıları etkileyen unsurlardan biri olduğu vurgulanmaktadır (Enache vd., 2013). Dolayısıyla değer yönelimli kariyer yönetimi ile devam bağlılığı arasında gözlenen zayıf düzeydeki pozitif ilişkinin, değer uyumu ile algılanan fırsat-maliyet dengesi bağlamında ele alınması gerektiği değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte, araştırma örneklemini oluşturan öğretmenlerin kamu temelli bir istihdam sistemi içinde görev yapmaları da bu birlikte değişimi açıklamada önemli bir bağlamsal unsur olarak değerlendirilebilir. Kamu istihdamının sağladığı görece yüksek iş güvencesi, kariyer ilerlemesinin büyük ölçüde sistem içi mekanizmalar aracılığıyla yürütülmesi ve alternatif istihdam olanaklarının sınırlı algılanması, devam bağlılığıyla ilişkili değerlendirmelerin şekillenmesinde belirleyici olabilir. Nitekim kamu sektörünün ekonomik belirsizlikler karşısında sunduğu istikrarlı yapısı, çalışanların örgütte kalmaya yönelik karar süreçlerini etkilemektedir (Larimo & Arslan, 2013; Todorovic vd., 2017). Ebo ve Oredein (2021), kamu ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin devam bağlılıklarının, ülkedeki işsizlik oranları ve alternatif istihdam olanaklarının sınırlılığı çerçevesinde şekillendiğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda, öğretmenlerin değer yönelimli kariyer yönetimine ilişkin yönelimleri yüksek olsa dahi, kamu istihdamının yapısal özellikleri nedeniyle kariyerlerini tamamen örgüt dışı seçenekler üzerinden değerlendirmemeleri, değer yönelimli kariyer yönetimi ile devam bağlılığı arasında düşük düzeyli pozitif bir ilişkinin ortaya çıkmasını açıklayıcı niteliktedir. Öte yandan ilişkinin zayıf düzeyde kalması, değer yönelimli kariyer anlayışının özünde bireysel değerler, kişisel anlam ve özerklik vurgusu taşımasıyla da uyumludur. Nitekim Briscoe ve Hall (2006), bu yönelime sahip bireylerin kariyer kararlarını öncelikle kendi değer sistemleri

doğrultusunda şekillendirdiklerini ve bu değerlerin örgütsel değerlerle her zaman örtüşmeyebileceğini belirtmiştir.

Alanyazında öğretmen örneklemini üzerinde değer yönelimli kariyer yönetimi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Khan vd. (2023a) ile Çakmak-Otluoğlu (2012), değer odaklı kariyer tutumları ile devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptamamıştır. Buna karşılık Enache vd. (2011; 2013), değer yönelimli kariyer tutumlarının devam bağlılığıyla negatif yönde ilişkili olduğunu rapor etmiştir. Bu bulgular, mevcut araştırma bulgusuyla örtüşmemekle birlikte, söz konusu ilişkinin bağlamsal, örgütsel ve istihdam yapısına özgü koşullara duyarlı bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda öğretmen örnekleminde değer yönelimli kariyer yönetimi ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin, bireysel değer temelli kariyer yönelimleri ile kamu temelli istihdamın sunduğu yapısal koşulların birlikte değerlendirilmesini gerektiren çok boyutlu bir çerçevede ele alınması gerektiği anlaşılmaktadır.

Tablo 27’de DYKY ile NORMB arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r=.099$, $p<.01$). Bu bulgu, öğretmenlerin değer yönelimli kariyer yönetimine ilişkin eğilimleri artıkça normatif bağlılıklarının da sınırlı ölçüde arttığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını ortaya koymaktadır. Bu ilişki, öğretmenlik mesleğinin toplumsal sorumluluk, etik ilkeler ve kamu yararına hizmet gibi değer temelli bir yapı üzerine kurulmuş olmasıyla açıklanabilir. Öğretmenlik mesleği bireysel çıkarların ötesinde toplumsal faydayı önceleyen bir değerler sistemiyle ilişkilendirilmektedir (Day, 2012). Holsblat (2014) ise öğretmenlik mesleğinin ahlaki ve ideolojik boyutunun, öğretmenlerin mesleki tutum ve yönelimleri üzerinde belirleyici bir rol oynadığını vurgulamıştır. Bu çerçevede, değer yönelimli kariyer anlayışına sahip öğretmenlerin mesleki rollerini görev, sorumluluk ve yükümlülük bilinci temelinde tanımlamalarının, öğretmenlik mesleğinin ahlaki ve toplumsal değerler üzerine kurulu doğasıyla örtüştüğü belirtilebilir.

Bununla birlikte öğretmenlerin kamu temelli bir istihdam sistemi içinde görev yapmaları, değer yönelimli kariyer yönetimi ile normatif bağlılık arasındaki ilişkinin bağlamsal olarak ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Kamu hizmeti motivasyonu, bireylerin toplumsal yararı ve kamusal değerleri kişisel çıkarların önüne koyan bir yönelim geliştirmeleriyle ilişkili içsel bir motivasyon türü olarak tanımlanmaktadır (Brewer vd., 2000). Vandenabeele ve Ban (2009), kamu hizmeti motivasyonu düzeyi yüksek çalışanların normatif bağlılıklarının görece daha yüksek seyrettiğini rapor etmiştir. Bu çerçevede, öğretmen örnekleminde değer yönelimli kariyer tutumları ile normatif bağlılık arasında gözlenen pozitif yöndeki ilişki, bu iki yapının ortak bir değer temelli zemin üzerinde sınırlı ölçüde birlikte değişim gösterebilmesiyle ilişkilendirilebilir.

Öte yandan alanyazında, değer odaklı kariyer yönelimlerinin normatif bağlılıkla negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır (örn. Briscoe & Finkelstein, 2009; Çakmak-Otluoğlu, 2012; Sargent & Domberger, 2007). Çakmak-Otluoğlu (2012), değer yönelimli kariyer anlayışının örgütsel yükümlülük algısıyla her koşulda örtüşmeyebileceğini ve bu durumun normatif bağlılıkla zayıf ya da negatif yönlü ilişkilerle sonuçlanabileceğini belirtmiştir. Alanyazında rapor edilen bu bulgular ile mevcut araştırmada elde edilen sonuçlar arasında farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Bu farklılıklar birlikte ele alındığında, değer yönelimli kariyer yönetimi ile normatif bağlılık arasındaki ilişkinin; mesleğin değer temelli doğası ve kamu hizmeti bağlamına özgü koşullar çerçevesinde şekillenebildiği ve söz konusu ilişkinin bağlamsal faktörlere duyarlı bir yapı sergilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 27’de DKY ile AÖKD arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = .223$, $p < .01$). Bu bulgu, öğretmenlerin değişken kariyer yönelimine ilişkin eğilimleri artıkça örgütsel kariyer desteği algılarının da sınırlı ölçüde arttığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını ortaya koymaktadır. Bu ilişki, değişken kariyer yönelimine sahip bireylerin kariyer gelişimlerini büyük ölçüde kendi sorumluluğu olarak görmeleri ve örgütsel yapılardan ziyade

bireysel çaba, öğrenme ve öz-yönetim yoluyla ilerlemeyi tercih etmeleriyle açıklanabilir. Alanyazında da değişken kariyer yönelimine sahip bireylerin kariyer gelişimlerine ilişkin sorumluluğu öncelikle kendilerine atfettikleri, kariyer kararlarını proaktif bir şekilde aldıkları ve örgütsel yapılardan çok bireysel yetkinlikler ile öğrenme fırsatlarına odaklandıkları vurgulanmaktadır (örn. Briscoe vd., 2006; Briscoe & Hall, 2006). Bu çerçevede örgütlerin sunduğu kariyer desteği, bireysel kariyer yönlendirme süreçlerinin yerine geçen bir mekanizma olmaktan çok, bu süreçlerle birlikte işleyen bağlamsal bir unsur olarak ele alınmaktadır (örn. De Vos & Soens, 2008; Segers vd., 2008). Nitekim Zhu ve Wang (2022), değişken kariyer yönelimine sahip bireylerin örgütsel kariyer uygulamalarını, ancak kendi kariyer hedefleri ve öznel beklentileriyle uyumlu buldukları ölçüde anlamlı değerlendirdiklerini ortaya koymuştur. Bu bulgu, örgütsel kariyer desteğinin değişken kariyer yönelimi bağlamında zorunlu bir beklenti olarak değil, bireysel kariyer çabalarını tamamlayan koşullu bir kaynak olarak algılandığını göstermektedir. Bu doğrultuda, öz-yönetim, bireysel sorumluluk ve özerklik gibi değişken kariyer yöneliminin temel bileşenleri ile algılanan örgütsel kariyer desteğinin öğretmenlerde eşzamanlı olarak var olabildiği; ancak bu birlikteliğin güçlü bir bağımlılık ilişkisi niteliği taşımadığı ifade edilebilir.

Alanyazında elde edilen ampirik bulgular, mevcut araştırma bulgularıyla büyük ölçüde örtüşmektedir. Farklı sektörlerde yürütülen araştırmalarda, değişken kariyer tutumları ile algılanan kariyer desteği arasında çoğunlukla pozitif yönde ancak sınırlı güçte ilişkiler rapor edilmiştir. Martins (2018), çeşitli sektörlerde çalışan bireyler üzerinde yürüttüğü araştırmada değişken kariyer tutumları ile algılanan kariyer desteği arasında düşük düzeyli pozitif ilişkiler saptamıştır. Benzer şekilde Aydın Göktepe (2016), banka çalışanları örnekleminde değişken kariyer yönelimi ile algılanan yönetici desteği arasında pozitif ancak zayıf bir ilişki belirlemiştir. Runhaar vd. (2019), öğretmenlerin okullarında kariyer planlama ve mesleki gelişime yönelik uygulamaları algılamalarının, kendi kariyerlerini yönetmeye ilişkin tutumlarını güçlendirdiğini ortaya koymuştur. Bu bulgular, değişken kariyer yönelimlerinin örgütsel kariyer desteğini

dışlayan bir tutumdan ziyade, bu desteği ikincil ve tamamlayıcı bir unsur olarak konumlandırılan bir anlayışla birlikte ele alındığını göstermektedir.

Tablo 27’de AÖKD ve ÖB arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r=.440$, $p<.01$). Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel kariyer desteği algıları artıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, kariyer gelişimlerine yönelik örgütsel desteği daha yüksek algılayan öğretmenlerin örgütlerine yönelik bağlılık düzeylerinin de daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu ilişki, örgütsel kariyer desteğinin öğretmenlerin örgütlerine ilişkin tutumlarını şekillendiren bağlamsal bir unsur olarak işlev görmesiyle açıklanabilir. Nitekim çalışanların kariyer ihtiyaçlarının örgüt tarafından dikkate alındığını algılamaları, örgüte yönelik olumlu tutumlar geliştirmeleriyle ilişkilendirilmektedir (Van der Heijden vd., 2009). Benzer şekilde alanyazında, örgüt tarafından önemsendiğine ve desteklendiğine inanmanın, çalışanların örgütsel deneyimlerine ilişkin bilişsel ve duygusal değerlendirmelerini etkilediği; bu değerlendirmelerin ise örgütsel bağlılıkla yakından ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (örn. Porter vd., 1973; Wallace, 1997). Öğretmen örnekleminde yürütülen araştırmalarda da mesleki gelişim ve kariyer desteklerine yönelik örgütsel uygulamaların, öğretmenlerin okullarıyla kurdukları bağ ile ilişkili olduğu rapor edilmiştir (Johnson & Birkeland, 2003). Bu çerçevede mevcut araştırma bulgusu, algılanan örgütsel kariyer desteğinin öğretmenlerin örgütleriyle kurdukları psikolojik bağda anlamlı bir yer tuttuğunu ve örgütsel bağlılıkla birlikte ele alınması gereken bir değişken olduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte ilişkinin orta düzeyde olması, eğitim örgütlerinde kariyer gelişimine yönelik uygulamaların sınırlı yapısal çerçeveler içinde yürütülmesiyle de ilişkilendirilebilir. Öğretmenlerin kariyer ilerleme olanaklarının görece sınırlı, standartlaştırılmış ve merkezi düzenlemelere bağlı olması, örgütsel kariyer desteği algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirli ölçüde sınırlandırmaktadır. Bu durum, örgütsel kariyer desteğinin örgütsel bağlılığın tek ya da baskın belirleyicisi olmadığını; ancak bağlılığın oluşumunda anlamlı ve işlevsel bir rol üstlendiğini göstermektedir. Nitekim öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının

yalnızca kariyer gelişimine yönelik destekleyici uygulamalarla değil; mesleğin toplumsal anlamı, iş güvencesi, çalışma koşulları, okul iklimi ve yönetsel uygulamalar gibi çok sayıda yapısal ve bağlamsal faktörle birlikte şekillendiği anlaşılmaktadır.

Alanyazında algılanan örgütsel kariyer desteği ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler çok sayıda araştırmada rapor edilmiştir (örn. Bambacas, 2010; Chang vd., 2007; Cho & Young-Min, 2023; De Vos vd., 2009; Jongseok vd., 2009; Paul & Anantharaman, 2004; Robson vd., 2016; Van der Heijden vd., 2009; Wu & Liu, 2022). Bu araştırmalar, kariyer gelişimine yönelik örgütsel uygulamaların, çalışanların örgüte ilişkin tutumlarıyla birlikte ele alınması gereken önemli bir bağlam sunduğunu göstermektedir. Bu bağlamda mevcut araştırmada elde edilen bulgu, algılanan örgütsel kariyer desteği ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve orta düzeyde bir birlikte değişim bulunduğunu ortaya koyması bakımından alanyazındaki bulgularla örtüşmektedir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimleri, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel kariyer desteği algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Bu alt probleme yönelik olarak gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizine ilişkin katsayılar Tablo 28’de sunulmuştur.

Tablo 28

Sınırsız Kariyer Yönelimi ile Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

	SKY	ÖB	AÖKD	SD	ÖHT	DUYB	DEVB	NORMB
SKY	1							
ÖB	-.185**	1						
AÖKD	-.124**	.440**	1					
SD	.832**	-.036	.051	1				
ÖHT	.810**	-.275**	-.264**	.349**	1			

DUYB	-.168**	.925**	.416**	-.033	-.249**	1	
DEVB	-.196**	.912**	.337**	-.062*	-.266**	.775**	1
NORMB	-.147**	.911**	.449**	-.006	-.241**	.753**	.748** 1

Not: * $p < .05$; ** $p < .01$; SKY: Sınırsız Kariyer Yönelimi; ÖB: Örgütsel Bağlılık; AÖKD: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği; SD: Sınırsız Düşünme; ÖHT: Örgütsel Hareketlilik Tercihi; DUYB: Duygusal Bağlılık; DEVB: Devam Bağlılığı; NORMB: Normatif Bağlılık; p: Anlamlılık; Korelasyon Katsayı Değerleri: .10-.29= Zayıf Düzeyde İlişki; .30-.49= Orta Düzeyde İlişki; .50-1.00= Yüksek Düzeyde İlişki.

Tablo 28'de SKY ile ÖB arasında negatif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = -.185$, $p < .01$). Bu bulgu, öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin sınırlı ölçüde azaldığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını ortaya koymaktadır. Bu ilişki, sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılığın kuramsal dayanakları çerçevesinde açıklanabilir. Sınırsız kariyer yaklaşımı, bireylerin kariyerlerini tek bir örgütün sunduğu hiyerarşik ilerleme ve istihdam güvencesiyle sınırlı görmemelerini; örgütler arası geçiş yapabilme kapasitesi ve örgütsel sınırların ötesinde kurulan profesyonel ağlar aracılığıyla kariyerlerini yapılandırmalarını ifade etmektedir (Arthur & Rousseau, 1996; Soke vd., 2022). Bu yaklaşımda kariyer gelişimi, örgüt içi uzun vadeli aidiyetten ziyade esneklik, hareketlilik ve bireysel seçeneklerin çeşitliliğiyle ilişkilendirilmektedir (Litano & Major, 2016). Buna karşılık örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle kurduğu özdeşleşme, aidiyet ve süreklilik yönelimlerini yansıtan bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Meyer & Allen, 1991). Bu kuramsal farklılaşma, sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin ortaya çıkmasını açıklayıcı bir çerçeve sunmaktadır.

Alanyazında öğretmen örneklemleri üzerinde bu ilişkiyi doğrudan inceleyen araştırmalar sınırlı olmakla birlikte, farklı örneklemlerle yürütülen araştırmalarda sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasında çoğunlukla negatif yönde ilişkiler rapor edilmiştir (örn. Çakmak, 2011; Hall & Mirvis, 1995; Rodrigues vd., 2022). Benzer şekilde Zaleska ve De Menezes (2007), kariyerlerin tek bir örgüt içinde sürdürülmeyeceğine ilişkin algının, örgütler arası hareketliliği önceleyen tutumlarla birlikte ortaya çıkabildiğini vurgulamıştır. Buna karşılık Kumar vd. (2023),

bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptamamıştır. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yönü ve gücünün bağlamsal koşullara, örgütsel yapılara ve bireysel faktörlere duyarlı bir örüntü sergilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 28'de SKY ile DUYB arasında negatif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = -.168$, $p < .01$). Bu bulgu, öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimleri artıkça duygusal bağlılık düzeylerinin sınırlı ölçüde azaldığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını ortaya koymaktadır. Bu ilişki, sınırsız kariyer yaklaşımı ile duygusal bağlılığın kuramsal dayanakları çerçevesinde açıklanabilir. Sınırsız kariyer yaklaşımı, bireylerin kariyerlerini tek bir örgütün sınırlarıyla kısıtlamadan değerlendirmelerini; örgütler arası hareketliliğe ve örgüt dışı profesyonel ağlar yoluyla ortaya çıkan kariyer fırsatlarına psikolojik olarak açık olmalarını ifade etmektedir (Briscoe vd., 2006). Buna karşılık duygusal bağlılık, çalışanın belirli bir örgütle kurduğu aidiyet, özdeşleşme ve duygusal yakınlık düzeyini yansıtan bir bağlılık boyutu olarak tanımlanmaktadır (Meyer & Allen, 1991). Bu kuramsal ayrışma, örgütsel sınırların ötesine yönelimi içeren sınırsız kariyer eğilimleri ile örgüt temelli duygusal bağlanma arasında negatif yönlü bir ilişkinin ortaya çıkmasını açıklayıcı bir çerçeve sunmaktadır. Nitekim Fernandez ve Enache (2008), sınırsız kariyer yönelimli bireylerin kariyer gelişimi ve öğrenme fırsatlarını önceliklendirmeleri durumunda, mevcut örgütleriyle kurdukları duygusal bağın bağlamsal olarak zayıflayabildiğini vurgulamıştır. Gratton ve Ghoshal (2003), çalışanların kariyerlerine ilişkin öznel tatmin kaynaklarının, örgüt merkezli bağlılıktan ziyade kariyer ve iş temelli yönelimlere kayabildiğini ifade etmiştir.

Alanyazında öğretmen örneklemini üzerinde sınırsız kariyer yönelimi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen araştırmalar sınırlı olmakla birlikte, farklı örneklerle yürütülen araştırmalarda bu ilişkiye yönelik bulguların bağlama göre farklılaştığı görülmektedir. Enache vd. (2013) iki değişken arasında negatif yönde ilişkiler rapor ederken; Fernandez ve Enache (2008) ile Briscoe ve Finkelstein (2009), bazı örgütsel ve sektörel bağlamlarda sınırsız

kariyer yönelimli bireylerin de duygusal bağlılık gösterebildiklerini ortaya koymuştur. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, sınırsız kariyer yönelimi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin tek yönlü bir örüntü sergilemediği; örgütsel bağlam, sektör özellikleri ve bireysel kariyer algılarına bağlı olarak farklılaşabildiği anlaşılmaktadır.

Tablo 28'de SKY ile DEVB arasında negatif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = -.196$, $p < .01$). Bu bulgu, öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimleri artıkça devam bağlılığı düzeylerinin sınırlı ölçüde azaldığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını ortaya koymaktadır. Bu ilişki, sınırsız kariyer yaklaşımı ile devam bağlılığının kuramsal dayanakları çerçevesinde açıklanabilir. Sınırsız kariyer yönelimi, bireylerin kariyerlerini tek bir örgütün sunduğu yapısal olanaklarla sınırlı görmemelerini; örgütler arası hareketliliğe psikolojik ve davranışsal olarak açık olmalarını ve örgüt dışı profesyonel ağlar ile alternatif kariyer fırsatlarına önem atfetmelerini ifade etmektedir (Briscoe vd., 2006). Buna karşılık devam bağlılığı, bireyin mevcut örgütte kalma kararını, örgütten ayrılmanın doğurabileceği ekonomik, sosyal ve mesleki maliyetler ile alternatiflerin değerlendirilmesi çerçevesinde ele aldığı bir bağlılık boyutu olarak tanımlanmaktadır (Meyer & Allen, 1991). Bu kuramsal ayrışma, örgütsel sınırların ötesine yönelimi içeren sınırsız kariyer tutumları ile örgütte kalmayı maliyet-fayda temelli bir değerlendirme konusu yapan devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki örüntüsünün ortaya çıkmasını açıklayıcı bir çerçeve sunmaktadır. Nitekim Wei (2012), sınırsız kariyer yönelimli bireylerin kariyerlerine ilişkin kararlarında daha bağımsız ve proaktif tutumlar sergilediklerini; bu bireylerin alternatif istihdam olanaklarını değerlendirmeye daha açık olduklarını belirtmiştir. Benzer şekilde Briscoe ve Finkelstein (2009), örgütsel hareketliliğe yönelik güçlü eğilimlerin, örgütte kalmayı maliyet temelli gerekçelerle açıklayan devam bağlılığı örüntülerinden ayrışabildiğini ifade etmiştir.

Alanyazında öğretmen örneklemleri üzerinde sınırsız kariyer yönelimi ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen araştırmalar sınırlı olmakla birlikte, farklı sektör ve örneklemlerle yürütülen araştırmalarda bu iki değişken arasında negatif yönlü ilişkilerin rapor

edildiği görülmektedir. Örneğin Wei (2012), muhasebe firması çalışanlarıyla gerçekleştirdiği araştırmada sınırsız kariyer yönelimi ile devam bağlılığı arasında negatif yönde bir ilişki saptamıştır. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, sınırsız kariyer yönelimi ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin yönü ve gücünün; örgütsel bağlam, sektör özellikleri ve bireysel kariyer algıları gibi değişkenlere duyarlı bir yapı sergilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 28’de SKY ile NORMB arasında negatif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = -.147$, $p < .01$). Bu bulgu, öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimleri arttıkça normatif bağlılık düzeylerinin sınırlı ölçüde azaldığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını göstermektedir. Bu ilişki, sınırsız kariyer yönelimi ile normatif bağlılığın kuramsal dayanakları çerçevesinde açıklanabilir. Briscoe ve Finkelstein (2009), normatif bağlılığın değerler, sadakat ve ahlaki yükümlülük temelli yapısının; sınırsız kariyer anlayışının ise özerklik, bireysel sorumluluk ve örgütler arası hareketlilik vurgusunun, kuramsal düzeyde önemli ölçüde ayrıştığını ileri sürmüştür. Sınırsız kariyer yaklaşımı, bireylerin kariyerlerini tek bir örgütün normları, değerleri ve beklentileriyle sınırlı görmemelerini; psikolojik ve fiziksel hareketliliğe açık olmalarını ve örgüt dışı profesyonel ağlar ile fırsatları kariyer kurgularında merkezi referanslar olarak değerlendirmelerini ifade etmektedir (Briscoe vd., 2006). Buna karşılık normatif bağlılık, bireylerin kişisel değerleri, etik ilkeleri ve ahlaki sorumluluk anlayışları doğrultusunda örgütte kalmayı “doğru olan” bir davranış olarak değerlendirmelerine dayanmaktadır (Meyer & Allen, 1991; Wiener, 1982). Bu kuramsal ayrışma, örgütsel normlara ve ahlaki yükümlülüklerle dayalı bir bağlılık biçimi ile örgüt sınırlarını aşmaya yönelik kariyer yönelimleri arasında negatif yönlü bir ilişki örüntüsünün ortaya çıkmasını açıklayıcı bir çerçeve sunmaktadır. Nitekim Wei (2012), sınırsız kariyer yönelimli bireylerin kariyer kararlarında daha bağımsız, proaktif ve hareketliliğe açık tutumlar sergilediklerini; Çakmak (2011) ise bu bireylerin örgüte karşı borçluluk ya da ahlaki yükümlülük algılarını kariyer kararlarında merkezi bir referans olarak değerlendirmediklerini belirtmiştir.

Alanyazında, öğretmen örneklemini üzerinde sınırsız kariyer yönelimi ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte farklı örneklerle yürütülen araştırmalarda bu iki değişken arasında negatif yönlü ilişkiler rapor edilmiştir. Briscoe ve Finkelstein (2009), sınırsız kariyer düşüncesi ile normatif bağlılık arasında belirgin bir negatif ilişki saptamış; Wei (2012), güçlü sınırsız kariyer yönelimlerine sahip bireylerin daha düşük normatif bağlılık düzeyleri sergileyebildiklerini ortaya koymuştur. Benzer şekilde Enache vd. (2013) ile Çakmak-Otluoğlu (2012), sınırsız kariyer tutumları ile normatif bağlılık arasındaki ilişkinin negatif yönlü örüntüler gösterebildiğini rapor etmiştir. Bu çerçevede mevcut araştırmada elde edilen bulgu, sınırsız kariyer yönelimi ile normatif bağlılık arasındaki ilişkinin; kuramsal uyumsuzluklar ve örgütsel bağlılığın değer temelli doğası çerçevesinde şekillenebileceğine işaret eden alanyazınla genel olarak tutarlılık göstermektedir.

Tablo 28'de SKY ile DEVB arasındaki ilişkinin ($r=-.196$, $p<.01$), DUYB ve NORMB ile olan ilişkilerden (sırasıyla $r=-.168$, $p<.01$; $r=-.147$, $p<.01$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki negatif yönlü ilişkilerin, devam bağlılığı boyutunda görece daha belirgin bir birlikte değişim örüntüsü sergilediğini ortaya koymaktadır. Bu farklılaşma, sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık alt boyutlarının dayandığı kuramsal varsayımlar çerçevesinde açıklanabilir. Sınırsız kariyer yönelimi, bireylerin kariyerlerini örgütsel üyelikle sınırlı görmemelerini; örgütler arası fiziksel ve psikolojik hareketliliğe açık olmalarını ve kariyer gelişimlerini örgüt dışı fırsatlar, taşınabilir beceriler ve profesyonel ağlar üzerinden kurgulamalarını ifade etmektedir (Briscoe vd., 2006). Buna karşılık duygusal ve normatif bağlılık, bireyin örgütle kurduğu aidiyet, özdeşleşme ve ahlaki yükümlülük temelli içsel bağlara dayanmaktadır (Meyer & Allen, 1991). Devam bağlılığı ise bireyin örgütte kalma kararını, alternatif istihdam olanakları ve örgütten ayrılmanın algılanan maliyetleri temelinde yaptığı rasyonel değerlendirmeler üzerinden ele almakta ve görece dışsal motivasyon unsurlarıyla ilişkilendirilmektedir (Meyer & Allen, 1991). Bu çerçevede, örgütler arası hareketliliğe ve dışsal kariyer fırsatlarına açıklığı ifade eden

sınırsız kariyer yönelimi ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin; duygusal ve normatif bağlılığa kıyasla daha yüksek duyarlılık göstermesi kuramsal açıdan tutarlı görünmektedir.

Alanyazında yer alan bulgular da mevcut araştırma bulgusunu destekler niteliktedir. Enache vd. (2013), sınırsız kariyer tutumları ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkilerde, devam bağlılığının daha belirgin negatif yönlü ilişkiler sergileyebildiğini rapor etmiştir. Benzer şekilde Briscoe ve Finkelstein (2009), örgütsel hareketlilik tercihlerinin özellikle devam bağlılığı ile daha güçlü negatif ilişkiler gösterdiğini; bu durumun bireylerin örgütten ayrılmanın maliyetlerini örgüt dışı fırsatlarla birlikte değerlendirmeleriyle ilişkili olabileceğini belirtmiştir. Çakmak-Otluoğlu (2012) da devam bağlılığının, örgütsel hareketlilik eğilimine dayalı kariyer tutumlarıyla kuramsal olarak daha doğrudan bir karşıtlık içinde yer aldığını vurgulamıştır. Wei (2012) ile Kumar (2023) tarafından yürütülen araştırmalarda da, örgütsel hareketlilik eğilimi ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin, diğer bağlılık boyutlarına kıyasla daha belirgin olduğu rapor edilmiştir. Bu bağlamda mevcut araştırmada elde edilen bulgu, sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki negatif yönlü ilişkilerin özellikle devam bağlılığı boyutunda daha yüksek korelasyon katsayılarıyla ortaya çıktığını göstermekte; söz konusu örüntünün, kariyer hareketliliği ile maliyet temelli bağlılık anlayışları arasındaki kuramsal ayırışmayla uyumlu olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo 28'de SD'nin DEVB arasında negatif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu ($r = -.062$, $p < .05$); buna karşın ÖB ve DUYB ve NORMB arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin bulunmadığı görülmektedir. Bu bulgular, öğretmenlerin sınırsız düşünmeye ilişkin yönelimleri ile örgütsel bağlılık boyutları arasında yalnızca devam bağlılığıyla sınırlı, zayıf düzeyde ve negatif yönlü bir birlikte değişim örüntüsü bulunduğunu göstermektedir. Bu ilişki, sınırsız düşünme ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarının kuramsal dayanakları çerçevesinde açıklanabilir. Sınırsız düşünme, bireyin kariyerini tek bir örgüte bağımlı bir şekilde kurgulamak yerine, örgüt sınırlarının ötesindeki fırsatları ve ilişkileri dikkate alarak değerlendirmeye açık olmasını ifade etmektedir (Briscoe vd., 2006). Bu doğrultuda, alternatif istihdam olanaklarının daha ulaşılabilir algılanmasının örgütte kalma kararının maliyet-fayda temelli boyutunu yansıtan devam bağlılığıyla sınırlı bir düzeyde ilişkilendiği

anlaşmaktadır. Buna karşılık duygusal ve normatif bağlılık, örgütle kurulan aidiyet, değer uyumu ve ahlaki sorumluluk temelli içsel bağlara dayanmaktadır (Meyer & Allen, 1991). Bu yönüyle sınırsız düşünmenin, örgüt içi ilişkilerden, özdeşleşmeden ve normatif yükümlülük algısından beslenen bu bağlılık türleriyle anlamlı bir birlikte değişim göstermemesi kuramsal açıdan tutarlı görünmektedir. Nitekim Chermie vd. (2007), sınırsız düşünmeye sahip bireylerin örgütler arası hareket edebilme kapasitesine inandıklarını; ancak bu inancın her zaman örgüte yönelik duygusal ya da normatif bağların zayıflamasıyla eşzamanlı ilerlemediğini vurgulamıştır.

Alanyazında elde edilen bulgular da büyük ölçüde mevcut araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Enache vd. (2013), Çakmak-Otluoğlu (2012) ile Briscoe ve Finkelstein (2009), sınırsız düşünme ile genel örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit etmemiştir. Benzer şekilde Kumar vd. (2023), Anh (2017), Enache vd. (2013) ve Çakmak-Otluoğlu (2012), sınırsız düşünme ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığını rapor etmiştir. Briscoe ve Finkelstein (2009) da sınırsız düşünmeye sahip çalışanların, diğer çalışanlara kıyasla belirgin bir şekilde farklı duygusal bağlılık düzeyleri sergilemediklerini belirtmiştir. Normatif bağlılık açısından da benzer bir örüntü söz konusudur. Kumar vd. (2023) ile Çakmak-Otluoğlu (2012), sınırsız düşünme ile normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptamamıştır. Buna karşılık Briscoe ve Finkelstein (2009), bu iki yapı arasında negatif yönlü ilişkiler rapor etmiş ve normatif bağlılığın, sınırsız kariyer anlayışıyla kuramsal düzeyde karşıt bir konumda yer aldığını ileri sürmüştür. Devam bağlılığına ilişkin bulgular ise alanyazında daha değişken bir görünüm sergilemektedir. Mevcut araştırma bulgusuyla uyumlu bir şekilde Wei (2012), sınırsız düşünme ile devam bağlılığı arasında negatif yönde bir ilişki tespit etmiştir. Enache vd. (2013) ise bu ilişkinin bireyin örgüt dışı ağlarını güçlendirmesiyle birlikte farklı yönlerde ortaya çıkabildiğini; bazı bağlamlarda pozitif ilişkilerin de gözlenebileceğini belirtmiştir. Buna karşılık Alonderiene ve Simkeviciute (2018) ile Briscoe ve Finkelstein (2009), bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptamamıştır. Bu çerçevede mevcut araştırma bulguları, sınırsız düşünmenin örgütsel bağlılıkla tek yönlü ve genellenebilir bir ilişki sergilemediğini; yalnızca örgütte kalma kararının

maliyet temelli boyutunu yansıtan devam bağlılığı ile zayıf düzeyde ve bağlama duyarlı bir ilişki örüntüsü gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 28’de ÖHT ile ÖB arasında negatif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r=-.275$, $p<.01$). Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel hareketlilik tercihinin yönelim eğilimleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin sınırlı ölçüde azaldığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını ortaya koymaktadır. Bu ilişki, örgütsel hareketlilik tercihi ile örgütsel bağlılığın kuramsal dayanakları çerçevesinde açıklanabilir. Örgütsel hareketlilik tercihi, bireyin çalışma yaşamı boyunca tek bir örgütte kalmak yerine farklı örgütlerde çalışmaya yönelik istekliliğini ve bu doğrultuda fiziksel hareketliliğe açıklığını ifade etmektedir (Briscoe & Finkelstein, 2009). Fiziksel hareketlilik ise bireyin örgüt içi görevler, örgütler ya da meslekler arasında geçiş yapabilme yönelimini kapsamaktadır (Arthur & Rousseau, 1996; Briscoe vd., 2006; Sullivan & Arthur, 2006). Bu bağlamda, örgütsel hareketliliğe yönelik güçlü bir tercih ile tek bir örgütte uzun süreli, istikrarlı bağlar kurmaya dayalı örgütsel bağlılık anlayışı arasında negatif yönlü bir ilişkinin ortaya çıkması kuramsal açıdan tutarlı görünmektedir.

Alanyazında farklı örneklerle yürütülen araştırmalar, örgütsel hareketlilik tercihi ile örgütsel bağlılık ve bağlılığın alt boyutları arasında çoğunlukla negatif yönde ilişkiler rapor etmiştir (örn. Alonderiene & Simkeviciute, 2018; Anh, 2017; Aytekin & Esen, 2013; Briscoe & Finkelstein, 2009; Çakmak-Otluoğlu, 2012; Enache vd., 2013; Wei, 2012). Bu araştırmalar, örgütsel hareketlilik tercihi yüksek olan bireylerin örgütlerine ilişkin tutumlarının, düşük hareketlilik tercihi sergileyen bireylere kıyasla daha zayıf bağlılık örüntüleri gösterebildiğini ortaya koymaktadır. Nitekim Trofimov ve Bondar (2014), kariyer hareketliliği tercihlerinin örgütsel bağlılıkla anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu vurgulamış; Briscoe ve Finkelstein (2009) ise örgütsel hareketlilik tercihinin, örgütsel bağlılık göstergeleriyle negatif yönlü birlikte değişim sergileyen temel kariyer yönelimlerinden biri olarak tanımlamıştır. Bu doğrultuda alanyazında elde edilen bulgular, mevcut araştırma bulgusu ile örtüşmektedir.

Tablo 28’de ÖHT ile DUYB arasında negatif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r=-.249$, $p<.01$). Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel hareketlilik tercihine yönelik eğilimleri artıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin sınırlı ölçüde azaldığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını ortaya koymaktadır. Bu ilişki, örgütsel hareketlilik tercihi ile duygusal bağlılığın kuramsal dayanakları çerçevesinde açıklanabilir. Örgütsel hareketlilik tercihi, bireyin çalışma yaşamı boyunca tek bir örgütte kalmak yerine farklı örgütlerde çalışma isteği duyması ve bu doğrultuda fiziksel hareketliliğe açık olması olarak tanımlanmaktadır (Briscoe & Finkelstein, 2009). Buna karşılık duygusal bağlılık, çalışanın örgüte kurduğu özdeşleşmeyi, örgüte yönelik olumlu duygusal bağları ve örgütte kalmaya yönelik istekliliği ifade eden bir bağlılık boyutudur (Meyer & Allen, 1991). Bu çerçevede, örgüt sınırlarını aşmaya yönelik kariyer tercihleri ile örgütle kurulan duygusal bağ arasında negatif yönlü bir birlikte değişimin ortaya çıkması, kuramsal açıdan tutarlı görünmektedir.

Alanyazında örgütsel hareketlilik tercihi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye odaklanan araştırmaların önemli bir bölümünde benzer yönde bulgular rapor edilmiştir (örn. Alonderiene & Simkeviciute, 2018; Anh, 2017; Arsyia & Gatari, 2019; Briscoe & Finkelstein, 2009; Çakmak-Otluoğlu, 2012; Enache vd., 2013; Wei, 2012). Bu araştırmalar, örgütler arası hareketliliğe yönelik tercihi yüksek olan bireylerin, mevcut örgütleriyle kurdukları duygusal bağların görece daha zayıf olabildiğini göstermektedir. Ayrıca örgütsel hareketlilik tercihi ile istihdam edilebilirlik algısı arasındaki yakın ilişkiye dikkat çeken araştırmalar, bireylerin kendilerini işgücü piyasasında daha hareketli ve alternatiflere açık algılamalarının, örgüte yönelik duygusal yatırımla eşzamanlı olarak daha düşük düzeylerde görülebileceğini ortaya koymaktadır (örn. Clarke & Patrickson, 2008; Philippaers vd., 2016). Bununla birlikte, alanyazında örgütsel hareketlilik tercihi ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptamayan araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin Kumar vd. (2023), bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit etmemiştir. Alanyazında rapor edilen bu farklı bulgular birlikte değerlendirildiğinde, örgütsel hareketlilik tercihi ile duygusal bağlılık arasındaki

ilişkinin yönü ve gücünün bağlamsal, sektörel ve bireysel özelliklere duyarlı bir yapı sergileyebileceği anlaşılmaktadır.

Tablo 28'de ÖHT ile DEVB arasında negatif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r=-.266$, $p<.01$). Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel hareketlilik tercihinin yönelik eğilimleri artıktça örgütsel bağıllık düzeylerinin sınırlı ölçüde azaldığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını ortaya koymaktadır. Bu ilişki, örgütsel hareketlilik tercihi ile devam bağıllığının kuramsal dayanakları çerçevesinde açıklanabilir. Örgütsel hareketlilik tercihi, bireylerin çalışma yaşamlarını tek bir örgütle sınırlamadan, farklı örgütlerde çalışma olasılığını dikkate alarak kariyerlerini sürdürmeye yönelik eğilimlerini ifade etmektedir (Briscoe & Finkelstein, 2009). Buna karşılık devam bağıllığı, bireyin örgütten ayrılması durumunda karşılaşılabileceği maliyetlere ve alternatif istihdam olanaklarının sınırlılığına ilişkin algılara dayanan; ağırlıklı olarak rasyonel ve maliyet temelli bir bağıllık türü olarak tanımlanmaktadır (Meyer & Allen, 1997; Alonderiene & Simkeviciute, 2018). Bu çerçevede, örgütler arası hareketliliğe yönelik tercihler güçlendikçe, örgütte kalmayı zorunluluk ve maliyet-fayda değerlendirmeleri üzerinden temellendiren devam bağıllığı ile negatif yönlü bir ilişki örüntüsünün ortaya çıkması kuramsal olarak tutarlı görünmektedir. Nitekim Briscoe vd. (2006), örgütsel hareketlilik eğilimi yüksek bireylerin kariyerlerini uzun süreli ve öngörülebilir örgütsel üyelikler üzerinden tanımlamaktan ziyade, dış iş piyasasındaki fırsatları ve alternatifleri dikkate alan bir perspektifle değerlendirdiklerini belirtmiştir. Bu yaklaşım, devam bağıllığının dayandığı zorunluluk, güvenlik ve alternatiflerin sınırlılığına ilişkin algılarla sınırlı bir uyum sergileyebilir (Enache vd., 2013).

Alanyazında yapılan araştırmalarda örgütsel hareketlilik tercihi ile devam bağıllığı arasında negatif yönde ilişkiler rapor edilmiştir (örn. Alonderiene & Simkeviciute, 2018; Anh, 2017; Briscoe & Finkelstein, 2009; Çakmak-Otluoğlu, 2012; Enache vd., 2013; Wei, 2012). Bu araştırmalar, örgüt dışı kariyer olanaklarına açıklığın arttığı durumlarda, örgütte kalmaya yönelik maliyet temelli bağıllık düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Bununla birlikte, bazı araştırmalarda örgütsel hareketlilik tercihi ile devam bağıllığı arasında pozitif yönde ilişkiler de

rapor edilmiştir. Örneğin Kumar vd. (2023), bu iki değişken arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptamıştır. Mevcut araştırma bulgusuyla örtüşmeyen bu sonuçlar, örgütsel hareketlilik tercihi ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin yönü ve gücünün bağlamsal, sektörel ve bireysel özelliklere duyarlı bir yapı sergileyebileceğine işaret etmektedir.

Tablo 28’de ÖHT ile NORMB arasında negatif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r=-.241$, $p<.01$). Bu bulgu, Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel hareketlilik tercihine yönelik eğilimleri artıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin sınırlı ölçüde azaldığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını ortaya koymaktadır. Bu ilişki, örgütsel hareketlilik tercihi ile normatif bağlılığın dayandığı kuramsal varsayımlar çerçevesinde değerlendirilebilir. Örgütsel hareketlilik tercihi, bireylerin kariyerlerini tek bir örgütle sınırlandırmak yerine, farklı örgütlerde çalışma olasılığını dikkate alarak sürdürmeye yönelik eğilimlerini ve bu doğrultuda örgütler arası fiziksel hareketliliğe açıklıklarını ifade etmektedir (Briscoe & Finkelstein, 2009). Buna karşılık normatif bağlılık, çalışanların kişisel değerler, etik ilkeler ve ahlaki yükümlülükler temelinde örgütte kalmayı “doğru olan davranış” olarak değerlendirmelerine ve örgüte karşı içsel bir sorumluluk duygusu geliştirmelerine dayanan bir bağlılık türü olarak tanımlanmaktadır (Meyer & Allen, 1991). Bu bağlamda, kariyerini örgütsel normlar ve değerlere uzun süreli uyumdan ziyade, örgütler arası hareketlilik ve fırsat arayışı perspektifiyle ele alan bireylerde, normatif bağlılığın temsil ettiği ahlaki yükümlülük temelli bağlılık anlayışının daha sınırlı düzeyde birlikte değişim göstermesi kuramsal açıdan tutarlı görünmektedir.

Wiener’e (1982) göre normatif bağlılığa sahip bireyler, örgüt yararına sergiledikleri davranışları kişisel çıkarların ötesinde ahlaki bir sorumluluk olarak algılamakta ve bu doğrultuda örgütsel üyeliği sürdürmektedir. Çakmak-Otluoğlu (2012) tarafından yapılan araştırmada örgütsel hareketlilik eğilimi yüksek çalışanların örgüt dışı çalışma olanaklarını değerlendirmeye daha açık oldukları ve örgütsel üyeliği her zaman ahlaki bir zorunluluk çerçevesinde ele almadıkları tespit edilmiştir. Bu bulgular, mevcut araştırma bulgusu ile örtüşmektedir.

Tablo 28’de SKY ile AÖKD arasında negatif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = -.124$, $p < .01$). Bu bulgu, öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimleri artıkça örgütsel kariyer desteği algı düzeylerinin sınırlı ölçüde azaldığını göstermektedir. İlişkinin zayıf düzeyde olması, söz konusu birlikte değişimin güçlü bir doğrusal ilişki örüntüsü sergilemediğini; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ortak değişimi yansıttığını ortaya koymaktadır. Bu ilişki, sınırsız kariyer yaklaşımı ile algılanan örgütsel kariyer desteğinin kuramsal dayanakları çerçevesinde açıklanabilir. Sınırsız kariyer yaklaşımı, bireylerin kariyerlerini tek bir örgütün sunduğu hiyerarşik yapılar ve geleneksel kariyer basamaklarıyla sınırlamadan; örgütler arası geçişlere, farklı çalışma biçimlerine ve çok yönlü kariyer deneyimlerine açık bir şekilde yapılandırmalarını ifade etmektedir (Arthur & Rousseau, 1996). Bu yaklaşımda kariyer, örgütsel sınırlar içinde tanımlanan bir ilerleme sürecinden ziyade, bireyin kendi sorumluluğunda şekillenen, esnek ve taşınabilir bir yapı olarak ele alınmaktadır (Soke vd., 2022). Algılanan örgütsel kariyer desteği ise örgütün çalışanlarının kariyer gelişimini desteklemeye yönelik sunduğu olanaklar, kaynaklar ve gelişim fırsatlarına ilişkin algıyı ifade etmektedir (Hirschi vd., 2018; Kraimer & Wayne, 2004). Bu bağlamda, sınırsız kariyer yönelimli bireylerin kariyer gelişimlerini örgütlerin sunduğu planlı ve kurumsallaşmış desteklerden çok; bireysel çabalar, sosyal ağlar ve kişisel öğrenme süreçleri üzerinden kurgulamaları, algılanan örgütsel kariyer desteği ile negatif yönlü bir birlikte değişimin ortaya çıkmasını açıklayıcı niteliktedir (DeFillippi & Arthur, 1994; Inkson & Arthur, 2001). Nitekim bu kariyer anlayışı, örgüt ile çalışan arasındaki uzun vadeli karşılıklılık ve sadakat varsayımlarına dayanan geleneksel psikolojik sözleşmeden ziyade, daha esnek ve birey merkezli bir ilişki biçimine işaret etmektedir (Hall & Moss, 1998; Mirvis & Hall, 1994).

Alanyazında, sınırsız kariyer yönelimi ile algılanan örgütsel kariyer desteği arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte mevcut araştırma bulguları, kavramsal olarak ilişkili değişkenler üzerinden yürütülen bazı araştırmalarla örtüşmektedir. Martins (2018), sınırsız kariyer tutumuna sahip bireylerin mentorluk ve kariyer gelişimi gibi örgütsel destek unsurlarını daha düşük düzeyde algıladıklarını ortaya koymuştur. Benzer şekilde Hess (2019), örgütsel kariyer yönetimi

uygulamalarının önemini korumakla birlikte, sınırsız kariyer anlayışının yaygınlaşmasıyla bu uygulamaların çalışanlar tarafından farklı biçimlerde değerlendirildiğini vurgulamıştır. Ayrıca Briscoe ve Finkelstein (2009) ile Çakmak-Otluoğlu (2012), sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel destek algılarıyla bağlama duyarlı ve dolaylı ilişkiler sergileyebileceğine dikkat çekmiştir.

Son olarak araştırmanın ikinci ve üçüncü alt problemleri kapsamında, DKY ile ÖB ve SKY ile ÖB arasındaki ilişkiler karşılaştırılmıştır. Tablo 27'de DKY ile ÖB arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülürken ($r = .170$, $p < .01$); Tablo 28'de SKY ile ÖB arasında negatif yönde ve yine zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = -.185$, $p < .01$). Bu bulgular, DKY ve SKY'nin örgütsel bağlılıkla farklı yönlerde birlikte değişim örüntüleri sergilediğini ortaya koymaktadır. Bu farklılaşma, değişken ve sınırsız kariyer yaklaşımlarının dayandığı kuramsal temeller arasındaki yapısal ayırım çerçevesinde değerlendirilebilir. Her iki kariyer yönelimi de bireysel özerklik, öz-yönetim ve kariyer sorumluluğunun bireye ait olması gibi ortak varsayımlara dayanmakla birlikte, örgütle kurulan ilişkinin niteliği bakımından belirgin bir şekilde ayrılmaktadır (Briscoe & Finkelstein, 2009; Briscoe vd., 2006). Değişken kariyer yönelimi, bireyin kariyerini örgüt içi öğrenme olanakları, rol çeşitliliği ve beceri geliştirme fırsatları üzerinden yapılandırmasını içermekte; bu yönüyle örgütsel bağlamı kariyer gelişiminin işlevsel bir bileşeni olarak konumlandırmaktadır. Bu yaklaşımda örgüt, bireyin kariyerini şekillendirdiği temel bağlamlardan biri olmayı sürdürmektedir. Nitekim Hall (2004) ile Briscoe ve Hall (2006), öz-yönetimli ve değer temelli gelişime odaklanan bireylerin örgüt içi öğrenme olanaklarından daha etkin yararlandıklarını, yeni roller üstlenmeye daha açık olduklarını ve beceri gelişimine ilişkin fırsatları örgütsel bağlam içinde değerlendirdiklerini belirtmiştir. Bu çerçevede, değişken kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasında gözlenen pozitif yönlü ilişkinin, bireyin örgütü kariyer gelişiminin işlevsel ve destekleyici bir bağlamı olarak algılamasıyla birlikte ele alınabileceği değerlendirilmektedir. Buna karşılık sınırsız kariyer yönelimi, kariyerin örgütsel sınırların ötesinde; hareketlilik, ağ temelli ilişkiler ve dışsal fırsatlar üzerinden yapılandırılmasını esas almaktadır. Arthur ve Rousseau'nun (1996) vurguladığı üzere bu yaklaşımda kariyer ilerlemesi, örgüt içi hiyerarşik yükselme süreçlerinden ziyade örgütler arası

geçişler ve taşınabilir kariyer sermayesi üzerinden tanımlanmaktadır. Bu nedenle sınırsız kariyer yönelimli bireylerin örgütle kurdukları ilişki, uzun vadeli aidiyet ve süreklilikten çok esneklik ve geçicilik ekseninde şekillenmektedir. Bu bağlamda, sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasında gözlenen negatif yönlü ilişki, örgütle kurulan psikolojik ilişkinin niteliği çerçevesinde anlam kazanmaktadır. Nitekim psikolojik sözleşme, çalışan ile örgüt arasında karşılıklı beklenti ve yükümlülükleri ifade eden öznel bir algı sistemi olarak tanımlanmakta; bu sözleşmenin kapsamı ile gücü, örgütsel bağlılıkla yakından ilişkilendirilmektedir (Rousseau, 1995).

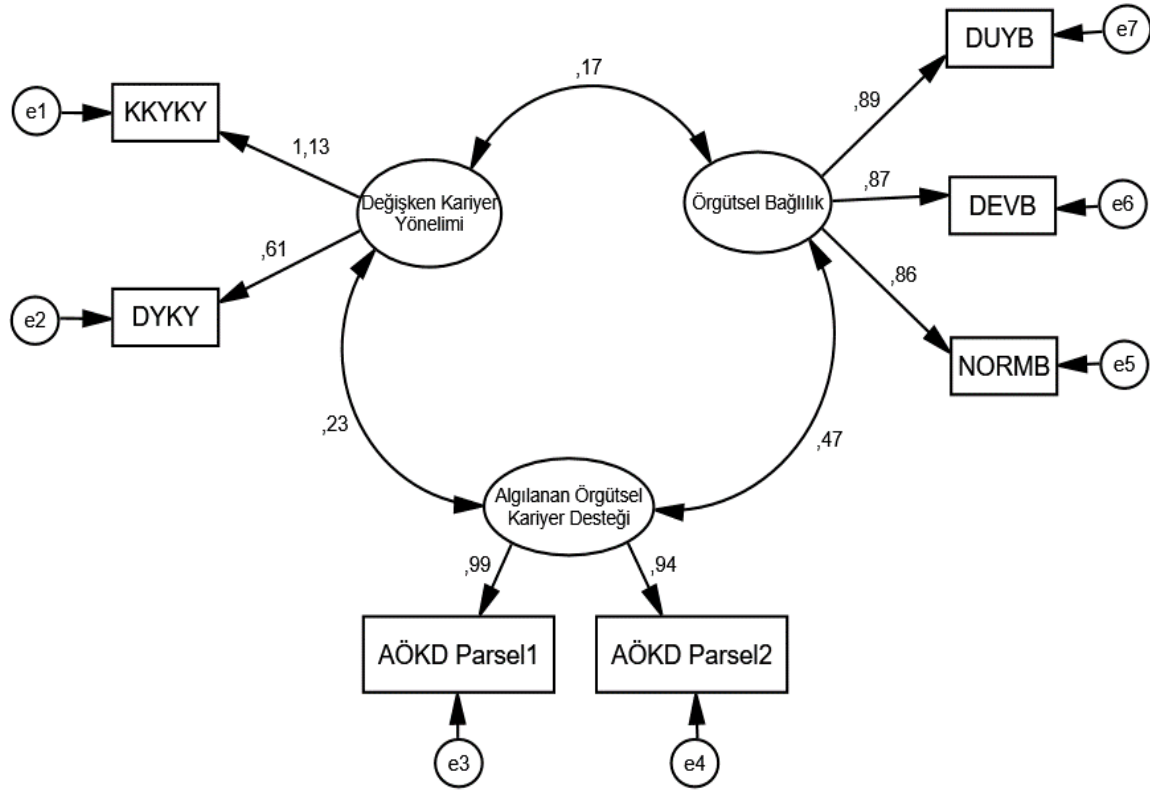
Granrose ve Baccili (2006), sınırsız kariyer yönelimli bireylerin psikolojik sözleşme ihlallerine karşı daha duyarlı olduklarını ve bu durumun örgütle kurulan psikolojik bağın daha kırılgan bir yapı sergilemesine yol açtığını belirtmiştir. Benzer şekilde Briscoe ve Finkelstein (2009), sınırsız kariyer yönelimine sahip çalışanların psikolojik sözleşmeye ilişkin olumsuz algılara, değişken kariyer yönelimli çalışanlara kıyasla örgütsel bağlılık düzeyi bakımından daha farklı tepkiler verebildiklerini ortaya koymuştur. Bu çerçevede elde edilen bulgular, değişken kariyer yöneliminin örgütle daha uyumlu, örgüt içi bağlamı dışlamayan bir kariyer anlayışıyla birlikte seyrettiğini; sınırsız kariyer yöneliminin ise örgütsel bağlılıkla negatif yönlü bir birlikte değişim örüntüsü sergilediğini göstermektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerindeki farklılaşma, kariyer yönelimlerinin örgütle kurulan psikolojik ilişkinin niteliğiyle birlikte ele alınması gereken çok boyutlu bir süreç olarak değerlendirilmektedir.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolü bulunmakta mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Bu alt probleme yönelik olarak gerçekleştirilen YEM’in ilk aşamasında öncelikle ölçüm modeli sınanmıştır. Sınanan ölçüm modeli Şekil 14’te sunulmuştur.

Şekil 14

Değişken Kariyer Yönelimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Kariyer Desteğinin Aracılık Rolüne Yönelik Ölçüm Modeli



KKYKY: Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer Yönetimi, DYKY: Değer Yönelimli Kariyer Yönetimi, DUYB: Duygusal Bağlılık, DEVB: Devam Bağlılığı, NORMB: Normatif Bağlılık, AÖKD Parsel1: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Birinci Parsel, AÖKD Parsel2: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği İkinci Parsel

Şekil 14'te değişken kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının $\beta = .17$ ($p < .001$), değişken kariyer yönelimi ile algılanan örgütsel kariyer desteği arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının $\beta = .23$ ($p < .001$) ve algılanan örgütsel kariyer desteği ile örgütsel bağlılık arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının $\beta = .47$ ($p < .001$) olduğu görülmektedir. Bu bulgular, modelde yer alan tüm gizil yapılar arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Ölçüm modelinde yer alan tüm standardize edilmiş regresyon katsayılarının $p < .001$ düzeyinde anlamlı olması, gözlenen değişkenlerin ilgili gizil yapıları yeterli düzeyde temsil ettiğine işaret

etmektedir. Başka bir ifadeyle, ölçüm modelinin yapı geçerliğini sağladığı anlaşılmaktadır (Kline, 2015).

Model uyumuna ilişkin değerler, Tablo 25'te belirtilen ölçütler doğrultusunda incelendiğinde; değerlerin kabul edilebilir ve iyi uyum ölçütleri aralığında yer aldığı belirlenmiştir (CMIN/df = 4.52, RMSEA = .05, GFI = .99, AGFI = .97, NFI = .99, CFI = .99, IFI = .99, TLI = .99, SRMR = .02). Ayrıca değişkenler arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayılarının .90'ın altında kalması, modelde çoklu doğrusallık sorununa işaret eden bir durumun bulunmadığını göstermektedir (Field, 2013; Kline, 2005). Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, ölçüm modelinin hem yapı geçerliği hem de genel uyum açısından gerekli koşulları sağladığı; dolayısıyla değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasına yönelik yapısal model analizine geçilmesinin istatistiksel olarak uygun olduğu anlaşılmaktadır (Kline, 2005).

Ölçüm modelinin uyum koşullarını sağladığının belirlenmesinin ardından, değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasına yönelik olarak yapısal model test edilmiştir. Bu aşamada, aracılık etkisinin incelenmesi amacıyla Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık analizine ilişkin dört adımlı yaklaşımı esas alınmıştır. Söz konusu yaklaşımın ilk adımında, aracı değişken olarak ele alınan algılanan örgütsel kariyer desteği modele dâhil edilmeden, bağımsız değişken olan değişken kariyer yöneliminin bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi sınanmıştır. Değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisini gösteren yapısal modele ilişkin bulgular Şekil 15'te sunulmuştur.

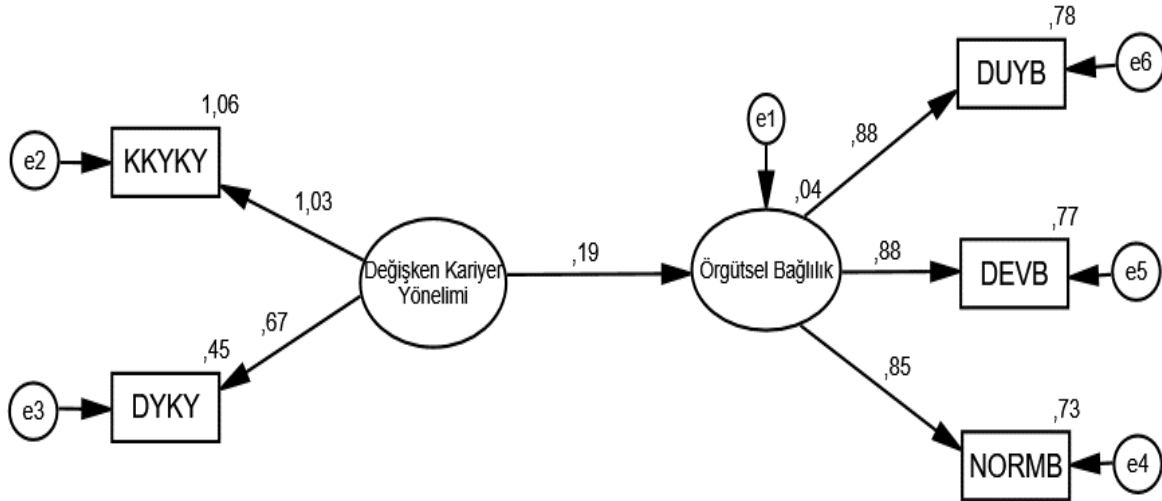
Şekil 15'te, değişken kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının $\beta = .19$ ($p < .001$) olduğu ve modelin açıkladığı varyans oranının %4 olduğu görülmektedir ($R^2 = .04$). Bu bulgular, değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu; ancak bu etkinin sınırlı düzeyde gerçekleştiğini göstermektedir.

Model uyumuna ilişkin değerler Tablo 25'te belirtilen ölçütler doğrultusunda değerlendirildiğinde; değerlerin kabul edilebilir ve iyi uyum ölçütleri aralığında yer aldığı

belirlenmiştir (CMIN/df = 1.23, RMSEA = .01, GFI = .99, AGFI = .99, NFI = .99, CFI = 1.00, IFI = 1.00, TLI = .99, SRMR = .01). Bu göstergeler, modelin veriye uygunluğunun yüksek olduğunu ve değişkenler arasındaki ilişkilerin güvenilir bir şekilde yorumlanabileceğini göstermektedir.

Şekil 15

Değişken Kariyer Yöneliminin Örgütsel Bağlılığa Etkisine İlişkin Model



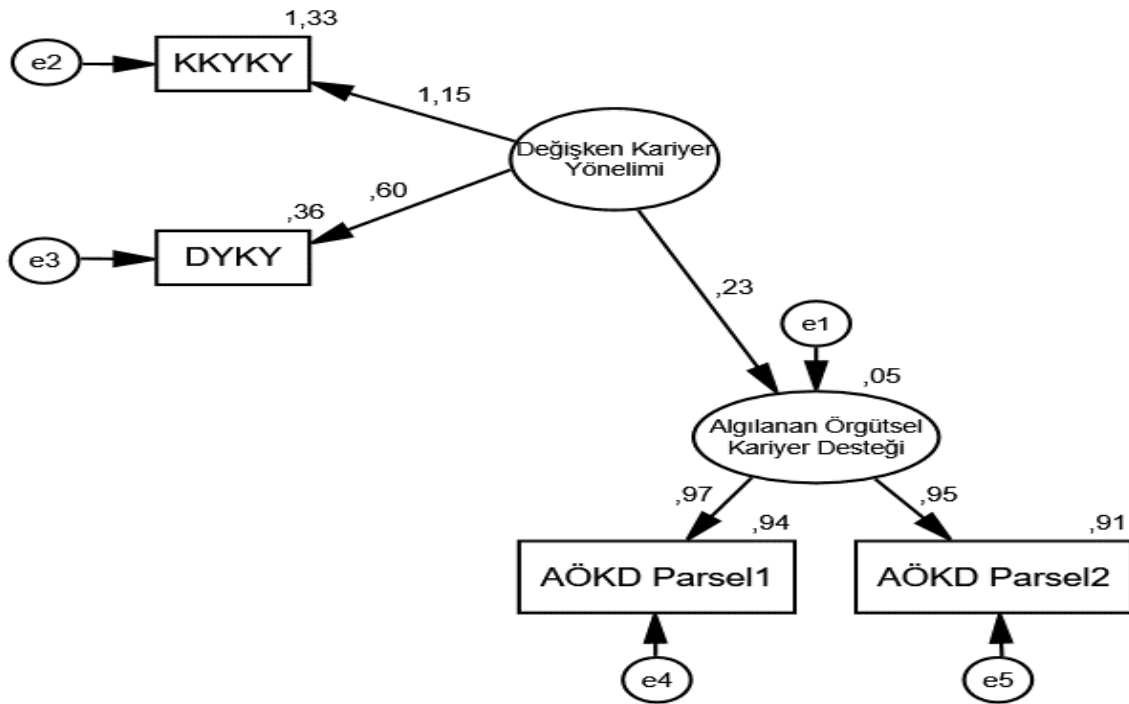
KKYK: Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer Yönetimi, DYKY: Değer Yönelimli Kariyer Yönetimi, DUYB: Duygusal Bağlılık, DEVB: Devam Bağlılığı, NORMB: Normatif Bağlılık

Model uyumuna ilişkin değerler Tablo 25'te belirtilen ölçütler doğrultusunda değerlendirildiğinde; değerlerin kabul edilebilir ve iyi uyum ölçütleri aralığında yer aldığı belirlenmiştir (CMIN/df = 1.23, RMSEA = .01, GFI = .99, AGFI = .99, NFI = .99, CFI = 1.00, IFI = 1.00, TLI = .99, SRMR = .01). Bu göstergeler, modelin veriye uygunluğunun yüksek olduğunu ve değişkenler arasındaki ilişkilerin güvenilir bir şekilde yorumlanabileceğini göstermektedir.

Değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisinin sınanmasının ardından, Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık analizine ilişkin yaklaşımı doğrultusunda ikinci adımda değişken kariyer yöneliminin algılanan örgütsel kariyer desteği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu kapsamda oluşturulan yapısal modele ilişkin bulgular Şekil 16'da sunulmuştur.

Şekil 16

Değişken Kariyer Yöneliminin Algılanan Örgütsel Kariyer Desteğine Etkisine İlişkin Model



KKYK: Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer Yönetimi, DYKY: Değer Yönelimli Kariyer Yönetimi, AÖKD Parsel1: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Birinci Parsel, AÖKD Parsel2: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği İkinci Parsel

Şekil 16'da, değişken kariyer yönelimi ile algılanan örgütsel kariyer desteği arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının $\beta = .23$ ($p < .001$) olduğu ve modelin açıkladığı varyans oranının %5 olduğu görülmektedir ($R^2 = .05$). Bu bulgu, değişken kariyer yöneliminin algılanan örgütsel kariyer desteği üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Modele ilişkin uyum değerleri, Tablo 25'te belirtilen ölçütler doğrultusunda değerlendirildiğinde; değerlerin kabul edilebilir ve iyi uyum ölçütleri aralığında yer aldığı belirlenmiştir (CMIN/df = .00; RMSEA = .00; GFI = 1.00; AGFI = 1.00; NFI = 1.00; CFI = 1.00; IFI = 1.00; TLI = 1.00 ve SRMR = .00). Bu göstergeler, modelin veriye uygunluğunun yüksek olduğunu ve değişkenler arasındaki ilişkilerin güvenilir bir şekilde yorumlanabileceğini göstermektedir.

Model uyumuna ilişkin değerler, Tablo 25'te belirtilen ölçütler doğrultusunda değerlendirildiğinde; değerlerin kabul edilebilir ve iyi uyum ölçütleri aralığında yer aldığı belirlenmiştir (CMIN/df = 4.52, RMSEA = .05, GFI = .99, AGFI = .97, NFI = .99, CFI = .99, IFI = .99, TLI = .99 ve SRMR = .02). Bu değerler, kurulan yapısal modelin veriye yeterli düzeyde uyum sağladığını ve modelin istatistiksel açıdan geçerli bir şekilde yorumlanabileceğini göstermektedir. Bu doğrultuda, modelin yapısal ilişkileri sınamak için uygun bir uyum düzeyi sunduğu değerlendirilmektedir.

Bu bulgular, algılanan örgütsel kariyer desteğinin değişken kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir aracı rol üstlendiğini göstermektedir. Aracı değişkenin modele dâhil edilmesiyle birlikte, değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisinin $\beta = .19$ 'dan $\beta = .06$ 'ya düşmesi; ancak tamamen ortadan kalkmaması, Baron ve Kenny'nin (1986) ölçütleri doğrultusunda kısmi aracılığa işaret etmektedir. Dolayısıyla, değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin hem doğrudan hem de algılanan örgütsel kariyer desteği aracılığıyla dolaylı bir şekilde gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

YEM'de aracı değişkenin dolaylı etkisi, bağımsız değişken ile aracı değişken arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısı ile aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısı çarpımı yoluyla hesaplanmaktadır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki toplam etkisi ise doğrudan etki ile dolaylı etkinin toplamı olarak ifade edilmektedir (Collier, 2020; Hayes, 2009). Bu doğrultuda, mevcut araştırmada algılanan örgütsel kariyer desteği aracılığıyla değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki dolaylı etki değeri $\beta = .11$ olarak hesaplanmıştır. Değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki toplam etkisinin $\beta = .17$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Bu sonuç, örgütsel bağlılıktaki değişimin önemli bir bölümünün algılanan örgütsel kariyer desteği aracılığıyla açıklanabildiğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle, değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılığa olan etkisinin $\beta = .11$ 'lik kısmı dolaylı etki yoluyla

ortaya çıkmakta; bu durum algılanan örgütsel kariyer desteğinin söz konusu ilişkide istatistiksel olarak anlamlı ve işlevsel bir aracı değişken rolü üstlendiğini ortaya koymaktadır.

Son olarak, modelde yer alan doğrudan ve dolaylı etkilerin istatistiksel anlamlılığını desteklemek amacıyla Bootstrapping tekniğinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda, araştırma örnekleminde 5000 yeniden örneklem oluşturularak %95 güven aralığında yeniden tahminleme yapılmıştır. Bootstrapping yöntemi, özellikle dolaylı etkilerin sınanmasında önerilen ve dağılım varsayımlarına duyarlı olmayan güçlü bir teknik olarak kabul edilmektedir (Hayes, 2009; Preacher & Hayes, 2008). Bu doğrultuda, Bootstrapping analizine dayalı yapısal eşitlik modeli bulguları Tablo 29'da sunulmuştur.

Tablo 29

Bootstrapping Tekniği ile Gerçekleştirilen YEM Analizine İlişkin Bulgular

	β	S.H.	p	%95 Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
<i>Doğrudan Etki</i>					
DKY→ÖB	.06	.030	**	.008	.126
DKY→AÖKD	.23	.037	***	.159	.303
AÖKD→ÖB	.46	.030	***	.396	.515
<i>Dolaylı Etki</i>					
DKY→AÖKD→ÖB (dolaylı etki)	.11	.018	***	.072	.143
<i>Toplam Etki</i>					
DKY→ÖB (toplam etki)	.17	.038	***	.097	.243

*Not: ***p < .00; **p < .05; DKY: Değişken Kariyer Yönelimi; AÖKD: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği; ÖB: Örgütsel Bağlılık; β : Standardize Edilmiş Regresyon Katsayısı; S.H.: Standart Hata; p: Anlamlılık.*

Tablo 29'da, değişken kariyer yönelimi ile algılanan örgütsel kariyer desteği arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının $\beta = .23$ ($p < .001$), algılanan örgütsel kariyer desteği ile örgütsel bağlılık arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının $\beta = .46$ ($p < .001$) ve değişken kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki standardize edilmiş regresyon

katsayısının $\beta = .06$ ($p < .05$) olduğu görülmektedir. Bu bulgular, değişken kariyer yöneliminin algılanan örgütsel kariyer desteğini; algılanan örgütsel kariyer desteğinin ise örgütsel bağlılığı pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 29'da dolaylı etki katsayısının $\beta = .11$ ($p < .001$) olduğu ve Bootstrapping tekniği ile elde edilen %95 güven aralığının alt ve üst sınırlarının sıfır değerini içermediği belirlenmiştir. Bu bulgu, aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Alanyazında, Bootstrapping tekniğiyle hesaplanan güven aralıklarının sıfırı kapsamaması durumunda dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı kabul edildiği belirtilmiştir (örn. Cheung & Lau, 2008; Hayes, 2009; Preacher & Hayes, 2008). Bu bulgular doğrultusunda, algılanan örgütsel kariyer desteğinin, değişken kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracı bir rol üstlendiği anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle, değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi hem doğrudan hem de algılanan örgütsel kariyer desteği aracılığıyla dolaylı olarak ortaya çıkmaktadır.

Bununla birlikte, algılanan örgütsel kariyer desteğinin modele dâhil edilmesiyle birlikte değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki açıklayıcılık düzeyinin belirgin bir şekilde arttığı görülmektedir. Algılanan örgütsel kariyer desteğinin yer aldığı modelde, örgütsel bağlılığa ilişkin açıklanan varyans oranı %23 olarak belirlenmiştir ($R^2 = .23$). Buna karşılık, aracı değişken modele dâhil edilmeden önce değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki açıklayıcılık gücünün %4 ile sınırlı kaldığı görülmektedir ($R^2 = .04$). Bu bulgular, algılanan örgütsel kariyer desteğinin modele eklenmesiyle birlikte değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin anlamlı düzeyde güçlendiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, kariyer yönelimlerinin örgütsel bağlılığa yansımada yalnızca bireysel eğilimlerin değil, örgütün sunduğu destekleyici kariyer ortamının da belirleyici bir rol üstlendiğine işaret etmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta = .19$; $p < .001$). Bu bulgu, öğretmenlerin kariyerlerini örgütsel beklentilerden ziyade bireysel değerleri ve öncelikleri doğrultusunda yönlendirme eğilimlerinin, örgütlerine yönelik bağlılıklarını güçlü olmasa da destekleyebildiğine işaret etmektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin kariyerlerini daha özerk ve bağımsız bir şekilde planlamaları, örgütle kurdukları bağın tamamen zayıflamasına yol açmamakta; aksine belirli bir düzeyde örgütsel bağlılığın sürdürülmesine katkı sağlayabilmektedir. Bu durum, öğretmenlik mesleğinin doğasında yer alan yüksek içsel motivasyon, güçlü mesleki kimlik, idealizm ve toplumsal sorumluluk bilinci ile açıklanabilir. Nitekim öğretmenlik, bireysel kariyer hedeflerinin ötesinde topluma hizmet etme, değer aktarma ve etik sorumluluk üstlenme boyutlarını içeren ahlaki ve ideolojik bir meslek olarak tanımlanmaktadır (Holsblat, 2014). Bu bağlamda bulgular, öğretmenlerin bireysel kariyer değerlerini sürdürürken dahi örgütlerine karşı belirli bir düzeyde örgütsel bağlılık geliştirebildiklerine işaret etmektedir.

Alanyazında değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin araştırma bulgularının tutarlı olmadığı görülmektedir. Bazı araştırmalar, değişken kariyer yöneliminin özellikle duygusal bağlılık üzerinde olumlu etkiler doğurduğunu ortaya koyarken (örn. Fernandez & Enache, 2008), bazı araştırmalarda bireysel özerklik ve bağımsız kariyer gelişiminin önceliklendirilmesi nedeniyle örgütsel bağlılığın zayıflayabildiği rapor edilmiştir (örn. Briscoe & Finkelstein, 2009; Briscoe vd., 2006; Sturges vd., 2000). Bunun yanı sıra, değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan bir etkisinin bulunmadığını; ancak normatif ve duygusal bağlılığı dolaylı bir şekilde etkileyebildiğini gösteren araştırmalar da mevcuttur (örn. Kim, 2024). Ayrıca değer temelli kariyer yöneliminin normatif bağlılığı olumsuz yönde etkileyebileceğine ilişkin bulgular rapor edilmiştir (örn. Çakmak-Otluoğlu, 2012; Sargent & Domberger, 2007). Buna karşılık, bazı araştırmalarda değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılığı azalttığına dair istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır (örn. Briscoe & Finkelstein, 2009; Çakmak-Otluoğlu, 2012; Kumar vd., 2023).

Bu farklı sonuçların, değişken kariyer yöneliminin çok boyutlu yapısından ve araştırmalarda benimsenen kavramsal yaklaşımlardaki çeşitlilikten kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Nitekim bazı araştırmalarda değişken kariyer yönelimi öz-yönelimli kariyer anlayışı çerçevesinde ele alınırken, bazı araştırmalarda değer yönelimli boyut daha baskın bir şekilde incelenmiştir. Bu durum, değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılığın duygusal, normatif ve devam boyutları üzerindeki etkilerinin yönünü ve düzeyini farklılaştırabilmektedir. Bunun yanı sıra örneklem özellikleri, ölçüm araçları, araştırma tasarımı ve kültürel bağlam gibi metodolojik ve bağlamsal faktörler de bulgular arasındaki çeşitliliği açıklayan önemli etmenlerdir. Özellikle kültürel bağlamın bu ilişkide belirleyici bir rol oynadığı; bireyci kültürlerde öz-yönelimli kariyer anlayışının örgütsel bağlılıkla daha uyumlu bir yapı sergileyebilirken, kolektivist kültürlerde bireysel kariyer yöneliminin örgütsel bağlılıkla daha fazla gerilim yaratabildiği ifade edilmektedir (Hong, 2012; Thompson, 2013). Ayrıca algılanan örgütsel destek, kişi-örgüt değer uyumu, örgütsel özdeşleşme, işin anlamlılığı ve algılanan yönetici desteği gibi değişkenlerin, değişken kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi güçlendiren ya da zayıflatan aracı ve düzenleyici mekanizmalar olarak işlev gördüğü vurgulanmaktadır (Holtschlag vd., 2020; Kim, 2024). Bu çerçevede mevcut araştırma bulguları, değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin bağlamsal, kültürel ve örgütsel koşullara duyarlı olduğunu ve bu ilişkinin tek yönlü ya da evrensel bir nitelik taşımadığını ortaya koymaktadır.

Elde edilen bulgular, değişken kariyer yöneliminin algılanan örgütsel kariyer desteği üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ($\beta = .23$; $p < .001$), algılanan örgütsel kariyer desteğinin ise örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve güçlü bir etki gösterdiğini ortaya koymaktadır ($\beta = .46$; $p < .001$). Ayrıca, değişken kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin kısmi aracı rol üstlendiği belirlenmiştir. Bu bağlamda, değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi ($\beta = .06$; $p < .05$) ile dolaylı etkisi ($\beta = .11$; $p < .001$) birlikte değerlendirildiğinde, toplam etkinin $\beta = .17$ ($p < .001$) düzeyinde olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, değişken

kariyer yönelimi tek başına örgütsel bağlılıktaki varyansın yalnızca %4'ünü açıklarken ($R^2 = .04$), modele algılanan örgütsel kariyer desteğinin dâhil edilmesiyle açıklanan varyans oranının %23'e yükseldiği belirlenmiştir ($R^2 = .23$). Bulgular, değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin büyük ölçüde algılanan örgütsel kariyer desteği aracılığıyla gerçekleştiğini ortaya koymaktadır.

Bu bulgular, alanyazındaki araştırmalarla da büyük ölçüde örtüşmektedir. Enache vd. (2013), değişken kariyer yöneliminin özellikle değer odaklı boyutunun, örgütsel bağlanmayı zayıflatabildiğini; ancak bu etkinin örgütsel bağlamda sunulan destekleyici uygulamalarla dengelenebileceğini vurgulamıştır. Benzer şekilde Supeli ve Creed (2015), bireylerin kariyer gelişimine önem verdikleri durumlarda örgütsel değerlerle uyum sağlanmasının örgütsel bağlılığı güçlendirdiğini belirtmiştir. Khan vd. (2023a) ise örgütsel kariyer yönetimi uygulamalarının, değişken kariyer yönelimi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi anlamlı bir şekilde düzenlediğini ve kariyer gelişim olanakları sunulmayan örgütlerde bu ilişkinin zayıfladığını ortaya koymuştur. Kim (2024), değişken kariyer yönelimine sahip bireylerin özerklik, kişisel gelişim ve geleceğe yönelik fırsatlara yüksek önem atfettiklerini; bu beklentilerin karşılanmaması durumunda örgütsel bağlılığın zayıflayabildiğini ifade etmiştir. Briscoe ve Finkelstein (2009) da örgütlerin öğrenme, gelişim ve kariyer fırsatları sunduğu bağlamlarda değişken kariyer yönelimli çalışanların yüksek düzeyde örgütsel bağlılık sergileyebildiklerini belirtmektedir.

Mevcut araştırma bulguları, öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin doğrudan ve güçlü bir etkileşimden ziyade, algıladıkları örgütsel kariyer desteğiyle şekillenen dolaylı bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır. Bu durum, öğretmenlerin kariyerlerini bireysel değerleri ve öncelikleri doğrultusunda yönetme eğilimlerinin, örgüt tarafından sunulan kariyer gelişimi olanaklarıyla birlikte ele alındığında örgütsel bağlılıkla daha uyumlu bir görünüm kazandığını göstermektedir. Bu çerçevede örgütsel bağlılık, yalnızca bireysel kariyer yönelimlerinin bir sonucu olarak değil; örgütün sunduğu destekleyici kariyer uygulamalarıyla birlikte bağlamsal olarak şekillenen bir yapı

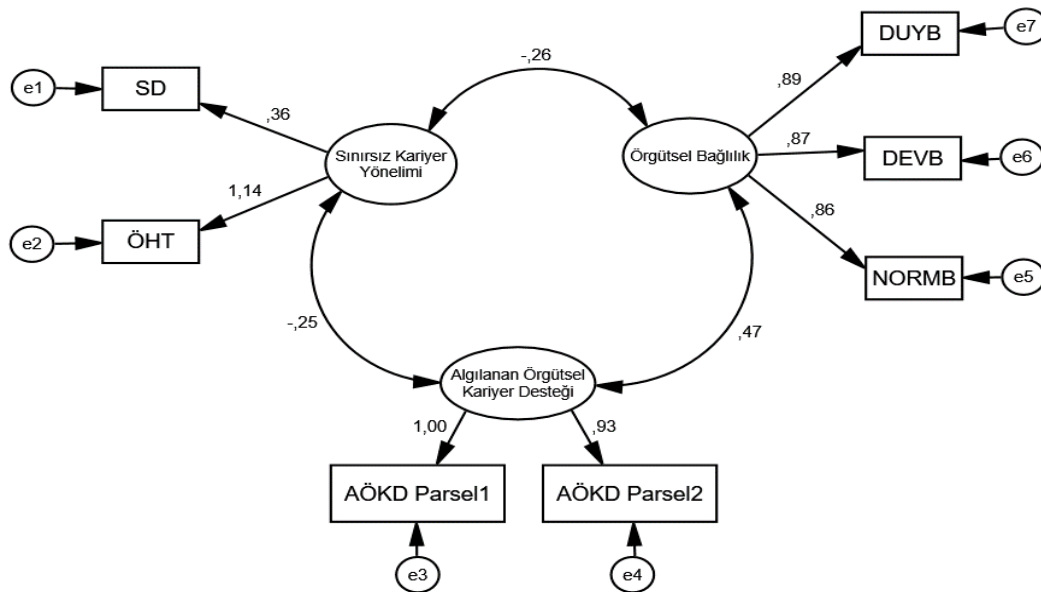
olarak değerlendirilmektedir. Başka bir ifadeyle, değişken kariyer yönelimi tek başına ele alındığında örgütsel bağlılıkla sınırlı bir ilişki sergilerken, bu yönelimin algılanan örgütsel kariyer desteğiyle birlikte değerlendirilmesi durumunda söz konusu ilişkinin daha anlamlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla elde edilen bulgular, değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılıkla uyumlu hâle gelmesinde, örgütlerin kariyer gelişimini destekleyici uygulamalarının tamamlayıcı ve güçlendirici bir bağlamsal rol üstlendiğine işaret etmektedir.

Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin aracılık rolü bulunmakta mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Bu alt probleme yönelik olarak gerçekleştirilen YEM’in ilk aşamasında öncelikle ölçüm modeli sınanmıştır. Sınanan ölçüm modeli Şekil Şekil 18’de sunulmuştur.

Şekil 18

Sınırsız Kariyer Yönelimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Kariyer Desteğinin Aracılık Rolüne Yönelik Ölçüm Modeli



SD: Sınırsız Düşünme, ÖHT: Örgütsel hareketlilik tercihi, DUYB: Duygusal Bağlılık; DEVB: Devam Bağlılığı; NORMB: Normatif Bağlılık, AÖKD Parsel1: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Birinci Parsel, AÖKD Parsel2: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği İkinci Parsel

Şekil 18'de, sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının $\beta = -.26$, ($p < .001$), sınırsız kariyer yönelimi ile algılanan örgütsel kariyer desteği arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının $\beta = -.25$, ($p < .001$) ve algılanan örgütsel kariyer desteği ile örgütsel bağlılık arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının $\beta = .47$ ($p < .001$) olduğu görülmektedir. Bu bulgular, modelde yer alan tüm gizil yapılar arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Ölçüm modelinde yer alan tüm standardize edilmiş regresyon katsayılarının $p < .001$ düzeyinde anlamlı olması, gözlenen değişkenlerin ilgili gizil yapıları yeterli düzeyde temsil ettiğine işaret etmektedir. Başka bir ifadeyle, ölçüm modelinin yapı geçerliğini sağladığı anlaşılmaktadır (Kline, 2015).

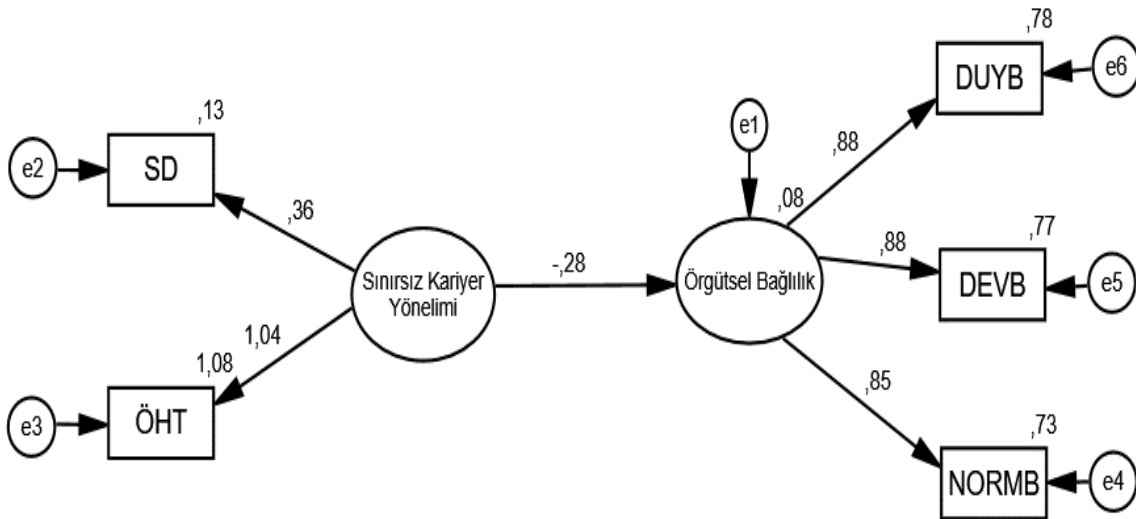
Model uyumuna ilişkin değerler Tablo 25'te belirtilen ölçütler doğrultusunda değerlendirildiğinde; değerlerin kabul edilebilir ve iyi uyum ölçütleri aralığında yer aldığı belirlenmiştir (CMIN/df = 6.89; RMSEA = .07; GFI = .98; AGFI = .95; NFI = .98; CFI = .99; IFI = .99; TLI = .98 ve SRMR = .05). CMIN/df değerinin 5'in üzerinde olması, klasik değerlendirme ölçütlerine göre (CMIN/df ≤ 3 iyi uyum; $3 \leq$ CMIN/df ≤ 5 kabul edilebilir uyum) modelin uyumunun zayıf olabileceğine işaret etse de (Browne & Cudeck, 1993; Jöreskog & Sörbom, 1993; Kelloway, 1998; Hu & Bentler, 1999; Kline, 2005; Schermelleh-Engel vd., 2003), bu indeksin özellikle büyük örneklerde duyarlı olduğu ve modelin reddedilmesine yol açabilecek şekilde yüksek değer alabileceği belirtilmektedir (Bentler & Bonnet, 1980; Jöreskog & Sörbom, 1993; Schumacker & Lomax, 2010). Kenny ve McCoach (2003), büyük örneklerde CMIN/df değerinin 5'in üzerinde olmasının olağan bir durum olabileceğini vurgulamıştır. Bu nedenle model uyumunun değerlendirilmesinde tek başına CMIN/df değerini esas almak yerine diğer uyum değerlerinin birlikte ele alınması önerilmektedir (Hooper vd., 2008). Bu doğrultuda, RMSEA, GFI, AGFI, NFI, CFI, IFI, TLI ve SRMR değerlerinin Tablo 25'te belirtilen kabul edilebilir ve iyi uyum aralıklarında yer alması, ölçüm modelinin genel olarak yeterli uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca değişkenler arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayılarının .90'ın altında kalması, modelde çoklu doğrusallık sorununa işaret eden bir durumun bulunmadığını göstermektedir (Field, 2013; Kline, 2005). Bu bulgular

birlikte değerlendirildiğinde, ölçüm modelinin hem yapı geçerliği hem de genel uyum açısından gerekli koşulları sağladığı; dolayısıyla değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasına yönelik yapısal model analizine geçilmesinin istatistiksel olarak uygun olduğu anlaşılmaktadır (Kline, 2005).

Ölçüm modelinin uyum koşullarını sağladığının belirlenmesinin ardından, değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasına yönelik olarak yapısal model test edilmiştir. Bu aşamada, aracılık etkisinin incelenmesi amacıyla Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık analizine ilişkin dört adımlı yaklaşımı esas alınmıştır. Söz konusu yaklaşımın ilk adımında, aracı değişken olarak ele alınan algılanan örgütsel kariyer desteği modele dâhil edilmeden, bağımsız değişken olan sınırsız kariyer yöneliminin bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi sınanmıştır. Sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisini gösteren modele ilişkin bulgular Şekil 19'da sunulmuştur.

Şekil 19

Sınırsız Kariyer Yöneliminin Örgütsel Bağlılığa Etkisine İlişkin Model



SD: Sınırsız Düşünme, ÖHT: Örgütsel hareketlilik tercihi, DUYB: Duygusal Bağlılık; DEVB: Devam Bağlılığı, NORMB: Normatif Bağlılık

Şekil 19'da, sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının $\beta = -0,28$ ($p < .001$) olduğu ve modelin açıkladığı varyans oranının %8

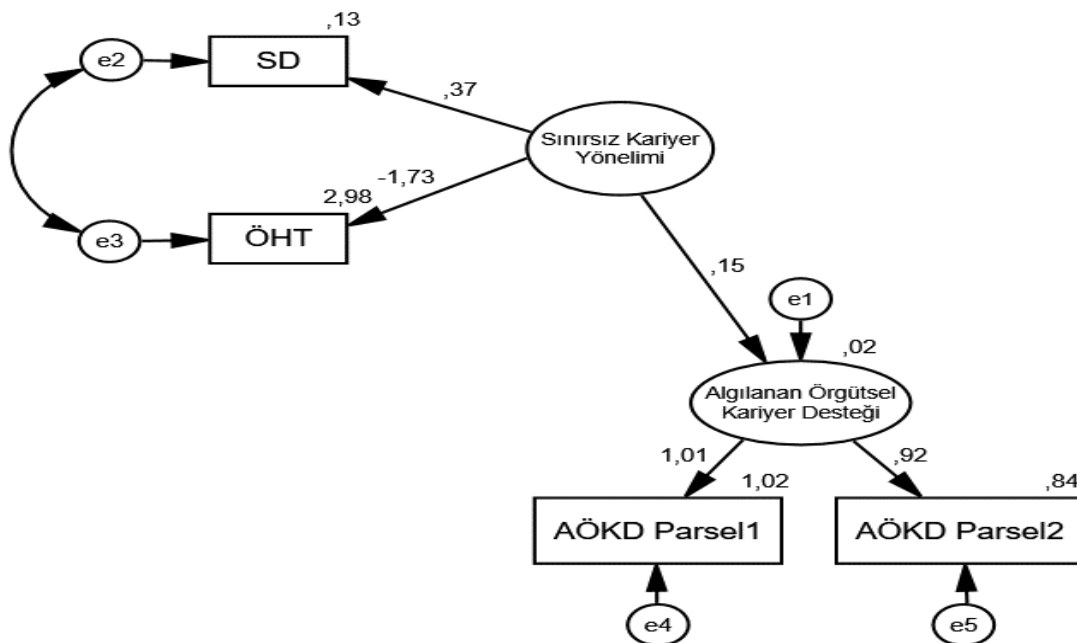
olduğu görülmektedir ($R^2 = .08$). Bu bulgular, sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu; ancak bu etkinin sınırlı düzeyde gerçekleştiğini göstermektedir.

Model uyumuna ilişkin değerler Tablo 25'te belirtilen ölçütler doğrultusunda değerlendirildiğinde; değerlerin kabul edilebilir ve iyi uyum ölçütleri aralığında yer aldığı belirlenmiştir (CMIN/df = 2.51, RMSEA = .04, GFI = .99, AGFI = .99, NFI = .99, CFI = .99, IFI = .99, TLI = .99 ve SRMR = .03). Bu değerler, modelin veriye uygunluğunun yüksek olduğunu ve değişkenler arasındaki ilişkilerin güvenilir bir şekilde yorumlanabileceğini göstermektedir.

Sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin sınanmasının ardından, Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık analizine ilişkin yaklaşımı doğrultusunda ikinci adımda sınırsız kariyer yöneliminin algılanan örgütsel kariyer desteği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu kapsamda oluşturulan yapısal modele ilişkin bulgular Şekil 20'de sunulmuştur.

Şekil 20

Sınırsız Kariyer Yöneliminin Algılanan Örgütsel Kariyer Desteğine Etkisine İlişkin Model



SD: Sınırsız Düşünme, ÖHT: Örgütsel hareketlilik tercihi, AÖKD Parsel1: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Birinci Parsel, AÖKD Parsel2: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği İkinci Parsel

Şekil 20’de, sınırsız kariyer yönelimi ile algılanan örgütsel kariyer desteği arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının $\beta = .15$ ($p < .001$) olduğu ve modelin açıkladığı varyans oranının %2 olduğu görülmektedir ($R^2 = .02$). Bu bulgu, sınırsız kariyer yöneliminin algılanan örgütsel kariyer desteği üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

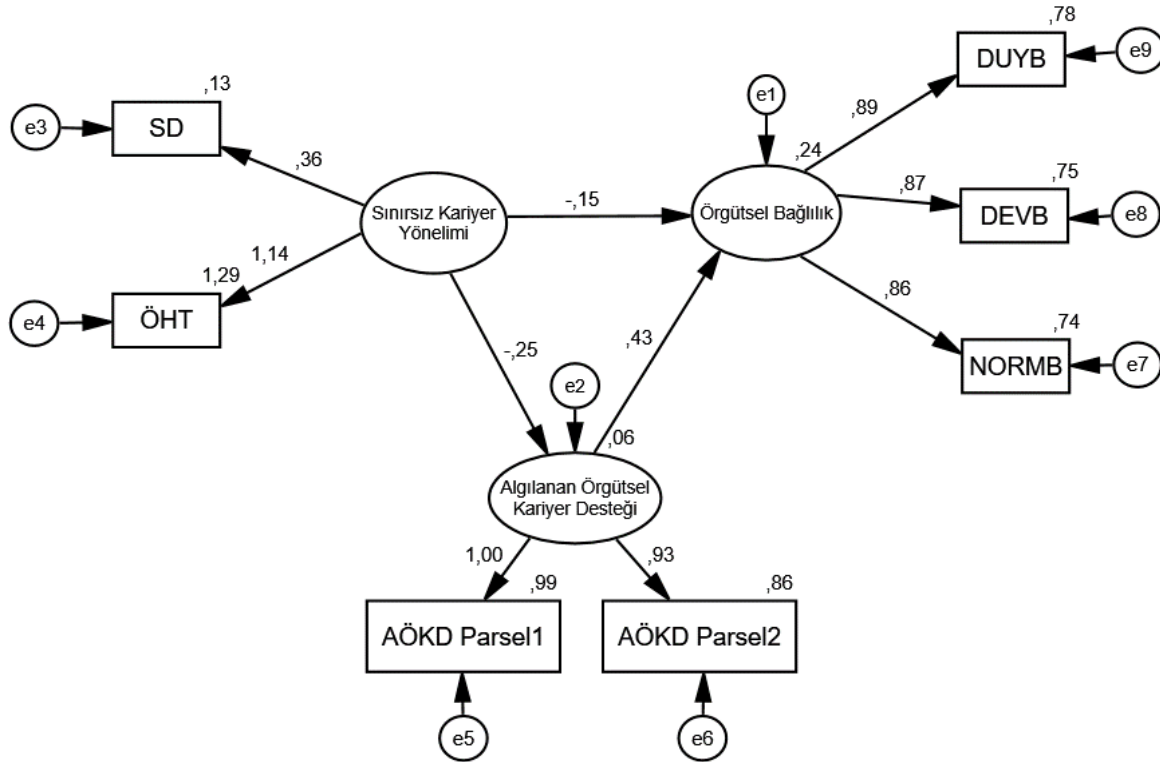
Modele ilişkin uyum değerleri, Tablo 25’te belirtilen ölçütler doğrultusunda değerlendirildiğinde; değerlerin kabul edilebilir ve iyi uyum ölçütleri aralığında yer aldığı belirlenmiştir (CMIN/df = 0.47, RMSEA = .01, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, NFI = 1.00, CFI = 1.00, IFI = 1.00, TLI = 1.00 ve SRMR = .01). Bu göstergeler, modelin veriye uygunluğunun yüksek olduğunu ve değişkenler arasındaki ilişkilerin güvenilir bir şekilde yorumlanabileceğini göstermektedir..

Üçüncü adımda, algılanan örgütsel kariyer desteği aracı değişken olarak modele dâhil edilerek, sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık etkisi sınanmıştır. Bu kapsamda oluşturulan yapısal modele ilişkin bulgular Şekil 21’de sunulmuştur.

Şekil 21’de, sınırsız kariyer yönelimi ile algılanan örgütsel kariyer desteği arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının $\beta = -.25$ ($p < .001$), algılanan örgütsel kariyer desteği ile örgütsel bağlılık arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının $\beta = .43$ ($p < .001$) ve sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının $\beta = -.15$ ($p < .001$) olduğu görülmektedir. Ayrıca algılanan örgütsel kariyer desteği aracılığıyla sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin açıklanan varyans oranının %24 olduğu belirlenmiştir ($R^2 = .24$).

Şekil 21

Sınırsız Kariyer Yöneliminin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisinde Algılanan Örgütsel Kariyer Desteğinin Aracılık Rolüne İlişkin Yapısal Model



KKYK: Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer Yönetimi, DYKY: Değer Yönelimli Kariyer Yönetimi, DUYB: Duygusal Bağlılık, DEVB: Devam Bağlılığı, NORMB: Normatif Bağlılık, AÖKD Parsel1: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Birinci Parsel, AÖKD Parsel2: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği İkinci Parsel

Model uyumuna ilişkin değerler, Tablo 25'te belirtilen ölçütler doğrultusunda değerlendirildiğinde; değerlerin çoğunluğunun kabul edilebilir ve iyi uyum ölçütleri aralığında yer aldığı belirlenmiştir (CMIN/df = 6.89, RMSEA = .07, GFI = .98, AGFI = .95, NFI = .98, CFI = .98, IFI = .99, TLI = .98 ve SRMR = .05). CMIN/df değerinin 5'in üzerinde olması, klasik ölçütlere göre model uyumunun zayıf olabileceğine işaret etse de, bu göstergenin örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğu ve özellikle büyük örneklerde modelin hatalı bir şekilde reddedilmesine yol açabileceği belirtilmektedir (Bentler & Bonnet, 1980; Jöreskog & Sörbom, 1993; Schumacker & Lomax, 2010). Nitekim Kenny ve McCoach (2003), büyük örneklerde CMIN/df değerinin 5'in üzerinde olmasının olağan bir durum olabileceğini ifade etmiştir. Bu nedenle model uyumunun değerlendirilmesinde yalnızca CMIN/df değerine dayalı bir yorum

yapılmaması, diğer uyum indekslerinin birlikte ele alınması önerilmektedir (Hooper vd., 2008). Bu kapsamda RMSEA, GFI, AGFI, NFI, CFI, IFI, TLI ve SRMR değerlerinin Tablo 25'te belirtilen kabul edilebilir ve iyi uyum aralıklarında yer aldığı belirlenmiştir. Bu değerler, oluşturulan yapısal modelin veriye yeterli düzeyde uyum sağladığını ve modelin istatistiksel açıdan geçerli bir şekilde yorumlanabileceğini göstermektedir. Bu doğrultuda, modelin yapısal ilişkileri sınamak için uygun bir uyum düzeyi sunduğu değerlendirilmektedir.

Bu bulgular, algılanan örgütsel kariyer desteğinin sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir aracı rol üstlendiğini göstermektedir. Aracı değişkenin modele dâhil edilmesiyle birlikte, sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisinin $\beta = -.28$ 'den ($p < .001$) $\beta = -.15$ 'e ($p < .001$) düşmesi, ancak tamamen ortadan kalkmaması, Baron ve Kenny'nin (1986) ölçütleri doğrultusunda kısmi aracılığa işaret etmektedir. Dolayısıyla, sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin hem doğrudan hem de algılanan örgütsel kariyer desteği aracılığıyla dolaylı bir şekilde gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

YEM'de aracı değişkenin dolaylı etkisi, bağımsız değişken ile aracı değişken arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısı ile aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısı çarpımı yoluyla hesaplanmaktadır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki toplam etkisi ise doğrudan etki ile dolaylı etkinin toplamı olarak ifade edilmektedir (Collier, 2020; Hayes, 2009). Bu doğrultuda, mevcut araştırmada algılanan örgütsel kariyer desteği aracılığıyla ortaya çıkan dolaylı etki $\beta = -.11$ olarak hesaplanmıştır. Sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki toplam etkisinin $\beta = -.26$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Bu sonuç, örgütsel bağlılıktaki değişimin önemli bir bölümünün algılanan örgütsel kariyer desteği aracılığıyla açıklanabildiğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle, sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılığa olan etkisinin $\beta = .11$ 'lik kısmı dolaylı etki yoluyla ortaya çıkmakta; bu durum algılanan örgütsel kariyer desteğinin söz konusu ilişkide istatistiksel olarak anlamlı ve işlevsel bir aracı değişken rolü üstlendiğini ortaya koymaktadır.

Son olarak, modelde yer alan doğrudan ve dolaylı etkilerin istatistiksel anlamlılığını desteklemek amacıyla Bootstrapping tekniğinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda, araştırma örnekleminde 5000 yeniden örneklem oluşturularak %95 güven aralığında yeniden tahminleme yapılmıştır. Bootstrapping yöntemi, özellikle dolaylı etkilerin sınanmasında önerilen ve dağılım varsayımlarına duyarlı olmayan güçlü bir teknik olarak kabul edilmektedir (Hayes, 2009; Preacher & Hayes, 2008). Bu doğrultuda, Bootstrapping analizine dayalı yapısal eşitlik modeli bulguları Tablo 30'da sunulmuştur.

Tablo 30

Bootstrapping Tekniği ile Gerçekleştirilen YEM Analizine İlişkin Bulgular

	β	S.H.	p	%95 Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
<i>Doğrudan Etki</i>					
SKY→ÖB	-.15	.029	***	-.212	-.096
SKY→AÖKD	-.25	.027	***	-.305	-.199
AÖKD→ÖB	.43	.031	***	.369	.489
<i>Dolaylı Etki</i>					
SKY→AÖKD→ÖB (dolaylı etki)	-.11	.014	***	-.137	-.084
<i>Toplam Etki</i>					
SKY→ÖB (toplam etki)	-.26	.031	***	-.324	-.199

Not: *** $p < .001$; SKY: Sınırsız Kariyer Yönelimi; AÖKD: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği; ÖB: Örgütsel Bağlılık; β : Standardize Edilmiş Regresyon Katsayısı; S.H.: Standart Hata; p: Anlamlılık.

Tablo 30'da, sınırsız kariyer yönelimi ile algılanan örgütsel kariyer desteği arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının $\beta = -.25$ ($p < .001$), algılanan örgütsel kariyer desteği ile örgütsel bağlılık arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının $\beta = .43$ ($p < .001$) ve sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının $\beta = -.15$ ($p < .001$) olduğu görülmektedir. Bu bulgular, algılanan örgütsel kariyer desteğinin örgütsel bağlılığı pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediğini; buna

karşılık sınırsız kariyer yöneliminin hem algılanan örgütsel kariyer desteğini hem de örgütsel bağlılığı negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Tablo 30'da, dolaylı etki katsayısının $\beta = .11$ ($p < .001$) olduğu ve Bootstrapping tekniği ile elde edilen %95 güven aralığının alt ve üst sınırlarının sıfır değerini içermediği belirlenmiştir. Bu bulgu, aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Alanyazında, Bootstrapping tekniğiyle hesaplanan güven aralıklarının sıfırı kapsamaması durumunda dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı kabul edildiği belirtilmiştir (örn. Cheung & Lau, 2008; Hayes, 2009; Preacher & Hayes, 2008). Bu bulgular doğrultusunda, algılanan örgütsel kariyer desteğinin, sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracı bir rol üstlendiği anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle, sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi hem doğrudan gerçekleşmekte hem de algılanan örgütsel kariyer desteği aracılığıyla dolaylı olarak ortaya çıkmaktadır.

Bununla birlikte, algılanan örgütsel kariyer desteğinin modele dâhil edilmesiyle birlikte sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki açıklayıcılık düzeyinin belirgin bir şekilde arttığı görülmektedir. Algılanan örgütsel kariyer desteğinin yer aldığı modelde, örgütsel bağlılığa ilişkin açıklanan varyans oranı %24 olarak belirlenmiştir ($R^2 = .24$). Buna karşılık, aracı değişken modele dâhil edilmeden önce değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki açıklayıcılık gücünün %8 ile sınırlı kaldığı görülmektedir ($R^2 = .08$). Bu bulgular, algılanan örgütsel kariyer desteğinin modele eklenmesiyle birlikte sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin anlamlı düzeyde güçlendiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, kariyer yönelimlerinin örgütsel bağlılığa yansımada yalnızca bireysel eğilimlerin değil, örgütün sunduğu destekleyici kariyer ortamının da belirleyici bir rol üstlendiğine işaret etmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerinde negatif, düşük düzeyde ancak istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta = -.28$; $p < .001$). Bu bulgu, öğretmenlerin kariyerlerini örgütsel sınırların ötesinde, daha özerk ve bireysel bir şekilde yönetme eğilimlerinin, örgütlerine yönelik

bağlılıklarını sınırlı düzeyde de olsa zayıflattığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, kariyerini daha bağımsız bir çerçevede kurgulayan bireylerin, örgütsel bağlılık düzeylerinin görece düşük olduğuna işaret etmektedir. Bu bulgu, sınırsız kariyer yaklaşımı ve örgütsel bağlılığının kuramsal dayanakları çerçevesinde açıklanabilir. Sınırsız kariyer yaklaşımı bireysel hareketlilik, esneklik ve dış fırsatları (Arthur & Rousseau, 1996); örgütsel bağlılık ise sadakat, aidiyet ve örgütle özdeşleşme gibi değerleri vurgulamaktadır (Meyer ve Allen, 199).

Bununla birlikte, bu bulgu öğretmenlik mesleğinin kendine özgü yapısal ve değer temelli özellikleriyle ilişkilendirilebilir. Öğretmenlik, yalnızca bir istihdam biçimi olmaktan öte; toplumsal sorumluluk, mesleki adanmışlık ve öğrencilerle kurulan anlam temelli ilişkiler üzerinden şekillenen bir meslek alanıdır. Holsblat'a (2014) göre öğretmenlik, güçlü etik ve ideolojik boyutlar içeren; bireylerin mesleki kimliklerini toplumsal değerlerle bütünleştirdikleri bir meslek pratiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, yalnızca kurumsal yapılar ve istihdam ilişkileri üzerinden değil; mesleğin taşıdığı anlam, toplumsal katkı algısı ve öğrencilerle kurulan ilişkiyel bağlar üzerinden de inşa edilmektedir (Beijaard vd., 2004; Oplatka, 2007). Öte yandan kamu eğitim sisteminin yapısal özellikleri ve öğretmenlerin istihdam biçimleri, kariyerlerin örgütsel sınırların bütünüyle dışına taşınmasını sınırlayan bir bağlam sunmaktadır (European Commission, 2019). Bu yapısal koşullar, öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimine sahip olsalar dahi, örgütle kurdukları bağın tamamen zayıflamasını engelleyici bir işlev görebilmektedir. Dolayısıyla sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki olumsuz etkisi alanyazındaki genel örüntüyle tutarlılık göstermekle birlikte; öğretmenlik mesleğinin değer temelli, ilişkiyel ve toplumsal niteliğinin bu etkiyi sınırlayan dengeleyici bir rol üstlendiği belirtilebilir.

Alanyazında sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin yapılan araştırma bulgularının, bireylerin kariyerlerini örgütsel sınırların ötesinde; hareketlilik, özerklik ve bireysel sorumluluk ekseninde yapılandırmalarının, örgüte yönelik bağlılık düzeylerini azalttığını ortaya koymaktadır (örn. Arthur & Rousseau, 1996; Briscoe & Finkelstein, 2009; Greenhaus & Callanan, 2006; Hall & Mirvis, 1995; Kumar vd., 2023;

Mayrhofer vd., 2004; Rodrigues vd., 2022; Sullivan, 1999; Zaleska & De Menezes, 2007). Bu araştırma bulguları mevcut araştırma bulgusu ile örtüşmektedir.

Elde edilen bulgular, sınırsız kariyer yöneliminin algılanan örgütsel kariyer desteği üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ($\beta = -.25$; $p < .001$), algılanan örgütsel kariyer desteğinin ise örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve güçlü bir etki gösterdiğini koymaktadır ($\beta = .43$; $p < .001$). Bununla birlikte, sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin kısmi aracı rol üstlendiği belirlenmiştir. Bu bağlamda, sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi ($\beta = -.15$; $p < .001$) ile dolaylı etkisi ($\beta = .11$; $p < .001$) birlikte değerlendirildiğinde, toplam etkinin $\beta = -.26$ düzeyinde olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, sınırsız kariyer yönelimi tek başına örgütsel bağlılıktaki varyansın yalnızca %8'ini açıklarken ($R^2 = .08$), modele algılanan örgütsel kariyer desteğinin dâhil edilmesiyle açıklanan varyans oranının %24'e yükseldiği belirlenmiştir ($R^2 = .24$). Bulgular, sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin büyük ölçüde algılanan örgütsel kariyer desteği aracılığıyla gerçekleştiğini ortaya koymaktadır.

Bu bulgular, alanyazında rapor edilen araştırma bulgularıyla büyük ölçüde örtüşmektedir. Nitekim çeşitli araştırmalar, sınırsız kariyer yöneliminin daha düşük örgütsel bağlılık ve daha yüksek ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (örn. Çakmak-Otluoğlu, 2012; Porter vd., 2015). Bu durum, sınırsız kariyer yaklaşımının bireylerin kariyerlerini örgüt sınırlarının ötesinde, daha esnek ve hareketli bir şekilde planlamalarına olanak tanınmasıyla ilişkilendirilmektedir (Rodrigues vd., 2022). Ancak alanyazın, söz konusu ilişkinin tek yönlü ve durağan bir yapı sergilemediğini; aksine çeşitli bağlamsal faktörler tarafından önemli ölçüde şekillendirildiğini de göstermektedir. Özellikle Briscoe ve Finkelstein (2009), örgütlerde sunulan gelişim fırsatlarının, sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki olumsuz ilişkiyi zayıflattığını; hatta yüksek gelişim olanaklarının bulunduğu koşullarda bu ilişkinin ortadan kalkabildiğini belirtmiştir. Benzer şekilde Çakmak-Otluoğlu (2012), algılanan yönetici desteğinin, örgütsel hareketlilik eğiliminin örgütsel bağlılık üzerindeki

olumsuz etkisini azalttığını ortaya koymuştur. Rodrigues vd. (2022), algılanan örgütsel desteğin sınırsız kariyer yöneliminin olumsuz etkilerini tamponlayan bir işlev gördüğünü ve çalışanların örgüte yönelik bağlılıklarını sürdürmelerine katkı sağladığını ifade etmiştir. Benzer şekilde Kumar vd. (2023), örgütsel desteğin sınırsız kariyer yönelimlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki olumsuz etkisini azaltıcı bir rol üstlendiğini ortaya koymuştur.

Mevcut araştırma bulguları, öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin doğrudan bir yapıdan ziyade, algılanan örgütsel kariyer desteği aracılığıyla şekillenen dolaylı bir örüntü sergilediğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılıkla negatif yönde ilişkili olduğunu; ancak bu ilişkinin, algılanan örgütsel kariyer desteğinin modele dâhil edilmesiyle birlikte kısmen farklılaştığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, kariyerlerini örgütsel sınırların ötesinde kurgulama ve alternatiflere açık olma eğiliminde olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, örgüt tarafından sunulan kariyer gelişimi ve destekleyici uygulamalarla birlikte değerlendirilmesi, bu bağlılığın tek başına sınırsız kariyer yönelimiyle açıklanamayacağı anlaşılmaktadır. Bu durum, algılanan örgütsel kariyer desteğinin, sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide dengeleyici ve tamamlayıcı bir aracı mekanizma olarak işlev gördüğüne işaret etmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık, yalnızca bireysel kariyer hareketliliği eğilimlerinin bir sonucu olarak değil; örgütün sunduğu kariyer gelişimi olanakları, öğrenme fırsatları ve destekleyici uygulamalarla birlikte bağlamsal olarak yeniden şekillenen bir yapı olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda kariyer gelişimi ve destekleyici insan kaynakları uygulamalarının bağlılığı açıklamada ve örgütlerin nitelikli insan kaynağını elde tutma stratejilerinde kritik bir rol oynadığı belirtilebilir.

Bölüm 5

Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırma bulguları doğrultusunda ulaşılan sonuçlar sunulmuş; elde edilen sonuçlar ışığında araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında elde edilen bulgular, öğretmenlerin değişken kariyer yönelimlerinin yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, öğretmenlerin kariyerlerini büyük ölçüde kendi değerleri, hedefleri ve bireysel öncelikleri doğrultusunda yönlendirme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Ayrıca öğretmenlerin değişken kariyer yöneliminin alt boyutları olan kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi ve değer yönelimli kariyer yönetimine ilişkin yönelimlerinin de yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin kariyer gelişiminde öz-yönetim ve değer temelli karar alma süreçlerine güçlü bir şekilde önem verdiklerine işaret etmektedir.

Buna karşılık, öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimlerinin orta düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Sınırsız kariyer yöneliminin alt boyutları olan sınırsız düşünme ve örgütsel hareketlilik tercihi yönelimlerinin de benzer şekilde orta düzeyde olduğu tespit edilmiş; bununla birlikte öğretmenlerin sınırsız düşünme eğilimlerinin, örgütler arası hareketlilik tercihinin kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin kariyerlerine ilişkin zihinsel esneklik ve alternatiflere açıklık sergilemekle birlikte, fiilî örgütsel hareketlilik konusunda daha temkinli bir tutum benimsediklerini göstermektedir.

Bununla birlikte, öğretmenlerin değişken kariyer yönelimlerinin, sınırsız kariyer yönelimlerine kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin kariyerlerini örgütsel bağlamı tümüyle dışlamadan, bireysel değer ve öncelikler doğrultusunda şekillendirme eğiliminin daha baskın olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel bağlılığın alt boyutları bağlamında öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı

ve normatif bağıllık boyutlarının tümünde orta düzeyde bağıllık sergilendiği; ancak duygusal bağıllığın diğer bağıllık boyutlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütleriyle kurdukları bağın daha çok duygusal ve özdeşleşmeye dayalı bir nitelik taşıdığını göstermektedir.

Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında son olarak, öğretmenlerin algılanan örgütsel kariyer desteği düzeylerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütlerinden kariyer gelişimlerine yönelik belirli bir destek algıladıklarını; ancak bu desteğin güçlü ve yeterli bir düzeyde algılanmadığını ortaya koymaktadır.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında elde edilen bulgular, öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri ile örgütsel bağıllıkları arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, öğretmenlerin kariyerlerini daha öz-yönetimli ve değer temelli bir şekilde yönlendirme eğilimleri ile örgütlerine yönelik bağıllık düzeylerinin aynı yönde birlikte değişim gösterdiğine işaret etmektedir. Ayrıca değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağıllığın alt boyutları olan duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık ile de pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler sergilediği belirlenmiştir. Bu ilişkiler arasında, değişken kariyer yönelimi ile duygusal bağıllık arasındaki ilişkinin, devam ve normatif bağıllık ile olan ilişkilere kıyasla görece daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum, değişken kariyer anlayışının öğretmenlerin örgütleriyle kurdukları duygusal bağla diğer bağıllık türlerine kıyasla daha yakın bir ilişki sergilediğini düşündürmektedir.

Bununla birlikte, öğretmenlerin kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimine ilişkin yönelimleri ile örgütsel bağıllık arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, kendi kendini yönlendiren kariyer yönetimi ile örgütsel bağıllığın duygusal, devam ve normatif bağıllık alt boyutlarının tümü arasında da pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin kariyerlerini proaktif bir şekilde yönetme eğilimleri ile örgüt kurdukları bağıllığın farklı boyutlarının birlikte değişen bir yapı sergilediğine işaret etmektedir.

Öğretmenlerin değer yönelimli kariyer yönetimine ilişkin yönelimleri açısından da benzer bir örüntü gözlenmiştir. Değer yönelimli kariyer yönetimi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu; ayrıca bu yönelimin örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarının tümüyle de pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı ilişkiler sergilediği belirlenmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin kariyer kararlarını kişisel değerleriyle uyumlu bir şekilde yapılandırma eğilimleri ile örgütlerine yönelik bağlılık düzeylerinin birbiriyle uyumlu bir ilişki yapı içinde olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında son olarak, öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri ile algılanan örgütsel kariyer desteği arasında da pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, kariyerlerini öz-yönetimli ve değer temelli bir şekilde yönlendirme eğiliminde olan öğretmenlerin, örgütlerinden algıladıkları kariyer desteği düzeyleriyle birlikte değişim gösteren bir örüntü sergilediğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, algılanan örgütsel kariyer desteği ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuç, öğretmenlerin örgütlerinden algıladıkları kariyer gelişimi ve destekleyici uygulamalar ile örgütsel bağlılık düzeylerinin görece daha güçlü bir birlikte değişim gösterdiğine işaret etmektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında elde edilen bulgular, öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, öğretmenlerin kariyerlerini örgütsel sınırların ötesinde, hareketlilik ve dış fırsatlara açıklık temelinde kurgulama eğilimleri ile örgütlerine yönelik bağlılık düzeylerinin ters yönlü bir birlikte değişim sergilediğini göstermektedir. Ayrıca sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında da negatif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Bu ilişkiler içerisinde, sınırsız kariyer yönelimi ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin, duygusal ve normatif bağlılık ile olan

ilişkilere kıyasla görece daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, sınırsız kariyer yönelimi ile örgütte kalmaya yönelik maliyet-fayda temelli değerlendirmeleri yansıtan devam bağlılığı arasında daha güçlü bir birlikte değişim örüntüsü bulunduğunu göstermektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin sınırsız düşünme yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, sınırsız düşünme yönelimi ile örgütsel bağlılığın yalnızca devam bağlılığı alt boyutu arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki saptanmış; buna karşın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Bu bulgular, öğretmenlerin kariyerlerini zihinsel olarak örgüt sınırlarının ötesinde kurgulama eğilimlerinin, örgüte yönelik duygusal bağları ya da ahlaki yükümlülük temelli bağlılıklarıyla doğrudan bir ilişki göstermediğini; buna karşılık örgütte kalmaya ilişkin rasyonel değerlendirmelerle daha yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel hareketlilik tercihi yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel hareketlilik tercihi ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarının tümü arasında da negatif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Bu bulgular, kariyerini farklı örgütlerde sürdürmeye yönelik eğilimlerin, öğretmenlerin örgütle kurdukları bağlılığın farklı boyutlarıyla birlikte ters yönlü bir ilişki sergilediğini göstermektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında son olarak, öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel kariyer desteği algıları arasında negatif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, kariyerlerini örgütsel sınırların ötesinde ve hareketlilik temelli bir şekilde kurgulama eğiliminde olan öğretmenlerin, örgütleri tarafından sunulan kariyer gelişimi olanaklarını algılama düzeyleriyle ters yönlü bir birlikte değişim sergilediğine işaret etmektedir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi kapsamında elde edilen bulgular, öğretmenlerin değişken kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer

desteğinin kısmi aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuştur. Bu bulgu, değişken kariyer yöneliminin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisinin yalnızca doğrudan bir yapı sergilemediğini; algılanan örgütsel kariyer desteğiyle birlikte söz konusu ilişkinin dolaylı bir örüntü kazandığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, kariyerlerini öz-yönetimli ve değer temelli bir şekilde yönlendirme eğiliminde olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, algıladıkları örgütsel kariyer desteği ile birlikte ele alındığında farklılaşmakta; bu durum, algılanan örgütsel kariyer desteğinin değişken kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide tamamlayıcı bir aracı mekanizma olarak işlev gördüğüne işaret etmektedir.

Araştırmanın beşinci alt problemi kapsamında elde edilen bulgular, öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel kariyer desteğinin kısmi aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin doğrudan bir yapıdan ziyade, algılanan örgütsel kariyer desteği ile birlikte dolaylı bir örüntü kazandığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, kariyerlerini örgütsel sınırların ötesinde kurgulama eğiliminde olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, algıladıkları örgütsel kariyer desteği ile birlikte ele alındığında farklılaşmakta; bu durum söz konusu desteğin ilişki içinde dengeleyici bir aracı mekanizma olarak işlev gördüğüne işaret etmektedir.

Öneriler

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgular, öğretmenlerin değişken ve sınırsız kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin doğrudan bir yapıdan ziyade, büyük ölçüde algılanan örgütsel kariyer desteği aracılığıyla şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, gelecekte yapılacak araştırmalarda kariyer yönelimleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin algılanan örgütsel kariyer desteği başta olmak üzere örgütsel bağlamı yansıtan değişkenlerle birlikte incelenmesi önerilmektedir. Özellikle yönetici desteği, gelişim fırsatları ve kariyer planlama uygulamaları gibi örgütsel desteğin farklı boyutlarının modele dâhil edilerek aracı ve

düzenleyici rollerinin sınanması; bunun yanı sıra iş tatmini, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, mesleki motivasyon ve mesleki öz-yeterlik gibi psikolojik değişkenler ile okul iklimi, örgütsel güven ve liderlik tarzı gibi örgütsel değişkenleri bütüncül olarak ele alan araştırmalar yürütülmesi önerilmektedir.

Sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılıkla negatif yönde ancak zayıf düzeyde ilişkiler sergilemesi, bu ilişkinin öğretmenlik mesleğinin değer temelli yapısı, alternatif istihdam olanaklarının görece sınırlılığı, kamu hizmeti motivasyonu ve kamu hizmetinin sunduğu iş güvencesi gibi bağlamsal unsurlar tarafından dengelendiğine işaret etmektedir. Bu çerçevede, mesleki kimlik, mesleğin algılanan anlamlılığı, algılanan istihdam olanakları, iş güvencesi algısı ve kamu hizmeti motivasyonu gibi değişkenlerin, sınırsız kariyer yönelimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide üstlendikleri rollerin incelenmesi önerilmektedir.

Araştırmada algılanan örgütsel kariyer desteği öğretmenlerin öznel değerlendirmelerine dayalı olarak ele alınmıştır. Gelecek araştırmalarda, algıya dayalı verilerin yanı sıra Millî Eğitim Bakanlığı ve okul örgütleri tarafından sunulan kariyer geliştirme uygulamalarına ilişkin resmî belgeler ve kurumsal politika metinlerinin de analize dâhil edilmesi önerilmektedir.

Özel okul öğretmenleri üzerinde yürütülecek araştırmalarla, okul türüne bağlı olarak değişken ve sınırsız kariyer yönelimleri, algılanan örgütsel kariyer desteği ve örgütsel bağlılık düzeylerinin nasıl farklılaştığı incelenebilir. Bunun yanı sıra, Türkiye'deki öğretmenlerin diğer ülkelerdeki öğretmenlerle karşılaştırıldığı araştırmalar aracılığıyla kültürel bağlamın bu değişkenler üzerindeki rolü ortaya konulabilir.

Eğitim politikaları ve örgütsel uygulamalardaki değişimlerin, öğretmenlerin örgütsel kariyer desteği algıları, örgütsel bağlılıkları ve kariyer yönelimleri üzerindeki etkilerini bütüncül bir şekilde ele alan politika analizi araştırmaları yapılabilir. Bu kapsamda özellikle atama süreçleri, kariyer basamakları ve ücret politikalarının yanı sıra, performans değerlendirme sistemleri, mesleki gelişim ve hizmet içi eğitim uygulamaları, görevde yükselme ve yer

değiştirme düzenlemeleri ile okul temelli yönetsel uygulamaların söz konusu değişkenlerle ilişkisi incelenebilir.

Araştırma nicel yöntem ve kesitsel veriler kullanılarak yürütülmüştür. Gelecek araştırmalarda, öğretmenlerin kariyer yönelimleri, algılanan örgütsel kariyer desteği ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarını etkileyen kişisel, mesleki ve örgütsel faktörlerin derinlemesine görüşmeler yoluyla incelendiği nitel araştırmaların yürütülmesi önerilmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin söz konusu algılarının zaman içindeki değişimini değerlendirebilmek için mesleki deneyim, örgütsel dönüşümler ve eğitim politikalarındaki değişimlerin etkisini izlemeye yönelik boylamsal araştırmalar yürütülebilir.

Uygulamacılara Yönelik Öneriler

Araştırma bulguları, öğretmenlerin değişken kariyer yönelimlerinin örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğunu ve algılanan örgütsel kariyer desteğinin bu ilişkiyi güçlendiren kısmi bir aracı rol üstlendiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuç, eğitim örgütlerinde kariyer yönetimi politikalarının, öğretmenlerin bireysel kariyer değerleri ve gelişim ihtiyaçlarıyla uyumlu bir şekilde yeniden ele alınmasının önemine işaret etmektedir. Günümüzde öğretmenlerin kariyerlerini daha öz-yönetimli ve değer temelli şekilde kurgulama eğilimlerinin arttığı dikkate alındığında, bu yönelimin örgüt tarafından desteklenmesi, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının dolaylı olarak güçlenmesine katkı sağlayabilir. Bu bağlamda eğitim örgütlerinin, öğretmenlerin değişken kariyer yönelimlerini destekleyen; bireysel öğrenme ve gelişim fırsatlarını teşvik eden bütüncül bir kariyer yönetimi yaklaşımı benimsemeleri önemli görülmektedir. Öğretmenlerin kariyer gelişim süreçlerine yönelik algıladıkları örgütsel desteğin artırılması, hem bireysel kariyer ihtiyaçlarının karşılanmasına hem de örgütsel bağlılığın güçlendirilmesine hizmet eden stratejik bir unsur olarak değerlendirilebilir.

Bu doğrultuda, öğretmenlerin değişken kariyer yönelimlerini artırmak amacıyla eğitim örgütleri ve politika yapıcılar çeşitli uygulamalar hayata geçirebilir. Öğretmenlere farklı branşlarda, sınıflarda veya proje temelli çalışmalarda görev alma, mesleki öğrenme topluluklarına katılım, ek sorumluluklar üstlenme ve yenilikçi eğitim girişimlerinde aktif roller

alma gibi olanakların sunulması, kariyer deneyimlerinin çeşitlendirilmesine katkı sağlayabilir. Mentorluk ve kariyer danışmanlığı sistemleri aracılığıyla öğretmenlerin bireysel değerleri ve hedefleri doğrultusunda farklı kariyer yollarını keşfetmeleri desteklenebilir. Ayrıca kariyer gelişimine yönelik çabaların görünürlüğünü artıran ödül ve takdir mekanizmaları, öğretmenlerin bireysel gelişim motivasyonlarını güçlendirebilir. Atama, terfi ve pozisyon geçişlerinde esnek ve çoklu kariyer yolları sunan politikaların geliştirilmesi; mesleki gelişim fonları aracılığıyla öğretmenlerin seminer, sertifika programları ve uluslararası eğitim olanaklarına erişiminin desteklenmesi, değişken kariyer yönelimlerinin örgütsel bağlılıkla uyumlu bir şekilde gelişmesine katkı sağlayabilir.

Araştırma bulguları aynı zamanda sınırsız kariyer yöneliminin örgütsel bağlılıkla negatif yönde, ancak zayıf düzeyde ilişkili olduğunu ve algılanan örgütsel kariyer desteğinin bu olumsuz etkiyi azaltıcı bir rol üstlendiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuç, öğretmenlerin örgüt dışına yönelme potansiyelini artıran sınırsız düşünme ve örgütler arası hareketlilik eğilimlerinin, uygun örgütsel düzenlemeler yoluyla örgüt içinde dengelenebileceğine işaret etmektedir. Bilgi teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, eğitim politikalarındaki dönüşümler ve sürekli mesleki gelişim beklentileri doğrultusunda öğretmenlerin farklı öğrenme alanlarına yönelme, mesleki ağlarını genişletme ve yeni kariyer fırsatlarını keşfetme eğilimleri artmaktadır. Bu bağlamda eğitim örgütlerinin, öğretmenlerin yeni deneyim kazanma ve farklı çalışma bağlamlarını tanıma ihtiyaçlarını örgüt içi kariyer yolları aracılığıyla karşılamaları önem taşımaktadır. Böylece bireysel kariyer hedefleri ile örgütsel fırsatlar arasında daha güçlü bir uyum sağlanabilir.

Bu doğrultuda eğitim örgütleri ve politika yapıcılar, sınırsız kariyer yönelimlerini örgüt içinde karşılayabilecek örgütsel kariyer desteği uygulamaları geliştirebilir. Örgüt içi hareketliliği destekleyen esnek görev tanımları, disiplinler arası projeler, dış paydaşlarla iş birliğine dayalı çalışmalar ve mesleki ağ oluşturmayı teşvik eden etkinlikler, öğretmenlerin sınırsız kariyer yönelimlerinden kaynaklanan beklentilerin örgüt içinde karşılanmasına katkı sağlayabilir. Bunun yanı sıra kariyer planlama, mentorluk ve danışmanlık programları, öğretmenlerin

kariyerlerini proaktif bir şekilde yönetirken örgütle olan bağlarını sürdürmelerini destekleyebilir. Mesleki eğitimler, sertifika programları ile ulusal ve uluslararası gelişim fırsatlarına erişimin teşvik edilmesi, öğretmenlerin kariyer sermayelerini geliştirmelerine olanak tanıyarak algılanan örgütsel kariyer desteğini güçlendirebilir. Bu uygulamalar, öğretmenlerin örgüt dışına yönelme eğilimlerini azaltarak bireysel kariyer hedefleri ile örgütsel olanaklar arasında daha dengeli bir ilişki kurulmasına katkı sağlayabilir.

Sonuç olarak, eğitim örgütlerinin öğretmenlerin hem değişken hem de sınırsız kariyer yönelimlerini dikkate alan; bu yönelimleri örgüt içi alternatif kariyer yolları ve gelişim olanaklarıyla destekleyen stratejik bir kariyer yönetimi yaklaşımını benimsemelerinin, sürdürülebilir örgütsel bağlılığın güçlendirilmesinde kritik bir rol üstlendiği ifade edilebilir.

Kaynaklar

- Adewusi, A. G. (2018). *School climate and teachers' organizational commitment in high schools* (Doctoral dissertation). University of Pretoria, Pretoria.
- Ahmad, K. Z., & Bakar, R. A. (2003). The association between training and organizational commitment among white-collar workers in Malaysia. *International Journal of Training and Development*, 7(3), 166-185. <https://doi.org/10.1111/1468-2419.00179>
- Ainscow, M., & Sandhill, A. (2010). Developing inclusive education systems: the role of organizational cultures and leadership. *International Journal of Inclusive Education*, 14(4), 401-416. <https://doi.org/10.1080/09243450903569759>.
- Ajayi, B. K., & Omirin, M. S. (2012). The effect of four scoring methods on multiple choice agricultural science test scores. *Review of European Studies*, 4(1), 255-259. <http://dx.doi.org/10.5539/res.v4n1p255>
- Akçay, R. C. (2005). Öğretmenlik mesleğinin kariyer yönetimindeki değişimlerden kaynaklanan sorunları ve bir kariyer sistemi modeli. *Eurasian Journal of Educational Research*, 0(18), 17-27. <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/46140>
- Akgündüz, Y., Alkan, C., & Gök, O. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: the mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.01.004>
- Akın, U., & Çolak, İ. (2024). Öğretmenlik meslek kanunu: ama nasıl?. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF)*, 8(1), 1-27. <https://doi.org/10.34056/aujef.1232402>
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness and growth: human needs in organizational settings*. Free Press.
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119.

- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118. <https://doi.org/10.1177/014920630302900107>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Alonderiene, R., & Simkeviciute, I. (2018). Linking protean and boundaryless career with organizational commitment: the case of young adults in finance sector. *Baltic Journal of Management*, 13(4), 471-487. <https://doi.org/10.1108/BJM-06-2017-0179>
- Aloysius, S. M., & Velnampy, T. (2020). Protean career orientation and career planning among employees in higher education institutions in Jaffna district. *Journal of Management*, 15(1), 33-39. <https://doi.org/10.4038/jm.v15i1.7594>
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173. <https://doi.org/10.1007/BF02294170>
- Andrew, F. H., & Jacob, J. C. (2020). Use omega rather than cronbach's alpha for estimating reliability. But... *Communication Methods and Measures*, 14(1), 1-24. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>
- Anh, N. T. T. (2017). *The effect of boundaryless career attitude on organizational commitment with moderating role of organizational career management of white-collar workers in Vietnam* (Master's thesis). National Taiwan Normal University, Taiwan.

- Anuk İşlek, S., & Bakioğlu, F. (2023). Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları ilişkisinde örgütsel sessizliğin aracılık rolü. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 170-193. <https://doi.org/10.38151/akef.2023.49>
- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers. https://hrclub.az/files/documents/document_hrclubaz_244.pdf
- Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. Paul Chapman. <https://www.proquest.com/docview/223521436?sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Arnold, J., & Cohen, L. (2008). The psychology of careers in industrial and organizational settings: A critical but appreciative analysis. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 23, 1- 44. <https://doi.org/10.1002/9780470773277.ch1>
- Arsya, C. H. A. I., & Gatari, E. (2019). Why are your employees leaving? the effect of organizational mobility preferences on turnover intentions and affective commitment. advances in social science. *Education and Humanities Research*, 229, 824-834. <https://doi.org/10.2991/iciap-18.2019.68>
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306. <https://doi.org/10.1002/job.4030150402>
- Arthur, M. B., Inkson, K., & Pringle, J. K. (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. Sage Publication. <https://doi.org/10.4135/9781446218327>
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Richardson, J. (2016). *An intelligent career: taking ownership of your work and your life*. Oxford University Press.
- Arthur, M. B., & Lawrence, B. S. (1984). Environment and career. *Special Issue of Journal of Occupational Behavior*, 5(1), 1-81. <http://www.jstor.org/stable/3000305>
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195100143.001.0001>

- Asif, M., & Arooj, S. (2017). Impact of psychological empowerment and perceived career support on employee work engagement with the mediating role of affective commitment. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 1084-1099. <https://jes.ac.pk/index.php/jes/article/view/310>
- Ayanoğlu, Ç., & Arastaman, G. (2025). Algılanan örgütsel kariyer desteği ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi* (63), 863-901. <https://doi.org/10.53444/deubefd.1574353>
- Aydın Göktepe, E. (2016). *Yeni kariyer tutumları, algılanan yönetici desteği ve işe tutkunluk arasındaki ilişki: bir araştırma* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Aytekin, İ., & Esen, Ş. (2013). Yeni kariyer tutumları ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bu ilişkide tükenmişliğin rolü: ampirik bir araştırma. İçinde K. Demirci, G. Eren Gümüştekin, D. Ergün Özler ve C. Giderler Atalay (Eds.) *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Nobel Yayıncılık.
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016). Jobsatisfaction, turnover intention and organizational commitment. *Journal of Management Research*, 8(2), 102-114. <https://www.proquest.com/docview/1912541656?sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Bağrıyanık, H. (2017). Öğretmenlerin iş değerleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(1), 69-84. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tebd/issue/27102/285297>
- Bambacas, M. (2010). Organizational handling of careers influences managers' organizational commitment. *Journal of Management Development*, 29(9), 807-827. <http://dx.doi.org/10.1108/02621711011072513>
- Bambacas, M., & Bordia, P. (2009). Predicting different commitment components: the relative effects of how career development HRM practices are perceived. *Journal of Management and Organization*, 15, 224-240. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.15.2.224>

- Bandalos, D. L. (2002). The effects of item parceling on goodness-of-fit and parameter estimate bias in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, 9(1), 78-102. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0901_5
- Bandalos, D. L., & Finney, S. J. (2001). Item parceling issues in structural equation modeling. In G. A. Marcoulides & R. E. Schumacker (Eds.), *New developments and techniques in structural equation modeling* (pp. 269-296). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bandara, W. M. H. K., & Senanayaka, S. G. M. S. D. (2021). *Impact of employees' protean career attitudes on affective commitment to organization (with special reference to financial sector in Sri Lanka)* [Conference Papers]. Proceedings of International Conference on Business Management-2020. University of Peradeniya, Sri Lanka. <https://doi.org/10.31357/icbm.v17.5237>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bano, K., Ishrat, A., & Mishra, K. K. (2019). Factors affecting organizational commitment of teachers in government and private universities. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(11), 138-152.
- Barnett, B. R., & Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617-636. <https://doi.org/10.1108/13620430710834396>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>

- Bartlett, II. J. E., Kotrlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: determining appropriate sample size in survey research. *information technology. Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organisational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1), 58-73. <https://doi.org/10.1108/13620430410518147>
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125-138. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.002>
- Baruch, Y., & Lavi-Steiner, O. (2015). The career impact of management education from an average-ranked university: human capital perspective. *The Career Development International*, 20(3), 218-237. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2014-0117>
- Baruch, Y., & Vardi, Y. (2016). A fresh look at the dark side of contemporary careers: toward a realistic discourse. *British Journal of Management*, 27(2), 355-372. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12107>
- Bashir, S., & Ramay, M. I. (2008). Determinants of organizational commitment a study of information technology professionals in Pakistan. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(2), 226-238. <https://doi.org/10.21818/001C.17126>
- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95-112. <https://doi.org/10.5465/255959>
- Baugh, S. G., & Roberts, R. M. (1994). Professional and organizational commitment among engineers: conflicting or complementing. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 41(2), 108-115. <https://doi.org/10.1109/17.293377>.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-42. <https://doi.org/10.1086/222820>

- Beijaard, D., Paulien, C. M., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 107-128. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2003.07.001>
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Bentler, P. M., & Chou, C. P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods & Research*, 16(1), 78-117. <https://doi.org/10.1177/0049124187016001004>.
- Berhanu, K. Z., Sabancı, A. & Yalçın, G. (2023). Teachers' organizational commitment: the role of demographic characteristics and their psychological empowerment in Turkey. *Research in Educational Administration & Leadership*, 8(3), 600-634. <https://doi.org/10.30828/real.1264001>
- Blau, P. M. (1964). Social exchange. *International Encyclopedia of the Social Sciences*, 34(2) 193-206. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Boden McGill, C. J., & Sedivy Benton, A. L. (2012). Significant factors for teachers' intentions to stay or leave the profession: Teacher influence on school, perception of control, and perceived support. *Administrative Issues Journal*, 2(3), 32-35.
- Bogler, R., & Berkovich, I. (2020). A systematic review of empirical evidence on teachers' organizational commitment 1994-2018. *Leadership and Policy in Schools*, 21(3), 440-457. <https://doi.org/10.1080/15700763.2020.1774783>
- Bolam, R. (2002). Professional development and professionalism. T. Bush & L. Bell (Eds.), *The principles and practice of educational management* (pp. 103-118). Paul Chapman.
- Brenyah, R. S. (2019). Organizational support for career development and its influence on employee commitment in the Ghana Police Service. *Arts and Social Sciences Journal*, 10(405), 1-7.

- Brewer, G. A., Selden, S. C., & Facer, R. L. (2000). Individual Conceptions of Public Service Motivation. *Public Administration Review*, 60, 254-264. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00085>
- Briscoe, J. P., & Finkelstein, L. M. (2009). The "new career" and organizational commitment: do boundaryless and protean attitudes make a difference? *The Career Development International*, 14(3), 242-260. <https://doi.org/10.1108/13620430910966424>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (1999). Grooming and picking leaders using competency frameworks: do they work? an alternative approach and new guidelines for practice. *Organizational Dynamics*, 28(2), 37-52. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)80015-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)80015-7)
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless career: an empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: the differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 308-316. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.008>
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education & Work*, 16(2), 107-126. <http://dx.doi.org/10.1080/13639080305562>
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. The Guilford Press.

- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. Bollen & J. Long (Eds.), *Testing Structural Equation Models* (pp. 136-162). Sage Publications.
<https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Brunner, M., Nagy, G., & Wilhelm, O. (2012). A tutorial on hierarchically structured constructs. *Journal of Personality*, 80(4), 796-846. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2011.00749.x>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Routledge.
- Cabbar, G. (2022). *Eğitim örgütlerindeki örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeliyle incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Giresun Üniversitesi, Giresun.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875-884.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Canbaz, O. (2019). *Ortaöğretim kurumu yöneticilerinin farklılıkları yönetebilme becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Bolu İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Cansoy, R., Parlar, H., & Polatcan, M. (2022). Collective teacher efficacy as a mediator in the relationship between instructional leadership and teacher commitment. *International Journal of Leadership in Education*, 25(6), 1-19
<https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1708470>.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Weisberg, J. (2006). Perceived external prestige, organizational identification and affective commitment: a stakeholder approach. *Corporate Reputation Review*, 9(2), 92-104. <https://doi.org/10.1057/palgrave.crr.1550014>
- Cavana, R. Y., Delahaye, B. L., & Sekaran, U. (2001). *Applied business research: qualitative and quantitative methods*. John Wiley & Sons.

- Chang, P. -L., Chou, Y. -C., & Cheng, F. -C. (2007). Career needs, career development programmes, organizational commitment and turnover intention of nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management*, 15(8), 801-810. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2007.00772.x>
- Chauvet, G. (2015). Coupling methods for multistage sampling. *The Annals of Statistics*, 43(6), 2484-2506. <https://doi.org/10.1214/15-aos1348>
- Chen, C., & Jiang, J. (2023). Review of research on protean career attitude. *Academic Journal of Management and Social Sciences*, 2(2), 14-16. <https://doi.org/10.54097/ajmss.v2i2.7213>
- Cherame, R. A., Sturman, M. C., & Walsh, K. (2007). Executive career management: switching organizations and the boundaryless career. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 359-374. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.09.002>
- Cheung, C., Kong, H., & Song, H. (2014). How to influence hospitality employee perceptions on hotel performance? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(8), 1140-1178. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2013-0090>
- Cheung, G. W., & Lau, R. S. (2008). Testing mediation and suppression effects of latent variables: bootstrapping with structural equation models. *Organizational Research Methods*, 11(2), 296-325. <https://doi.org/10.1177/1094428107300343>
- Cho, M., & Young-Min, L. (2023). The effect of perception of career development support on job satisfaction and organizational commitment: the mediating effect of professional orientation. *Social Science Research*, 30(1), 164-194. <https://doi.org/10.46415/jss.2023.03.30.1.164>
- Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2015). *Research methods, design, and analysis*. Pearson Publications.
- Chui, J., Tong, C., & Mula, J. (2007). *Assessing the extent to which career development impacts employee commitment: a case study of the ict industry in Hong Kong*

- [Conference Papers].18th Australasian Conference on Information Systems Career Development Impacting Commitment, Toowoomba, Australia.
- Clarke, M. (2013). The organizational career: not dead but in need of redefinition. *The International Journal of Human Resource*, 24(4), 684-703. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.697475>
- Clarke, M., & Patrickson, M. (2008). The new covenant of employability. *Employee Relations*, 30(2), 121-141. <https://doi.org/10.1108/01425450810843320>
- Cohen, A., & Caspary, L. (2010). Individual values, organizational commitment, and participation in a change: Israeli teachers' approach to an optional educational reform. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 385-396. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9186-1>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203029053>
- Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2010). *Psychological testing and assessment: an introduction to tests and measurement*. McGraw-Hill Companies.
- Cole, T. (2016). *Impact of an organization identity intervention on employees' organizational commitment* (Master's thesis). Pepperdine University, Malibu.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2016). Teachers' psychological functioning in the workplace exploring the roles of contextual beliefs, need satisfaction, and personal characteristics. *Journal of Educational Psychology*, 108(6), 788-799. <https://doi.org/10.1037/edu0000088>
- Collier, J. O. (2020). *Applied structural equation modeling using AMOS - basic to advanced techniques*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003018414>
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (2009). *A first course in factor analysis*. Taylor & Francis Group.
- Conroy, R. (2021). *The RCSI sample size handbook*. Ronan M Conroy.

- Cortellazzo, L., Bonesso, S., Gerli, F., & Batista-Foguet, J. M. (2020). Protean career orientation: behavioral antecedents and employability outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 1-44. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103343>
- Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 10(7), 1-9. <https://doi.org/10.7275/jyj1-4868>
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2016). *Designing and conducting mixed methods research*. Sage Publication.
- Crocker, L., & Algina, J. (2008). *Introduction to classical and modern test theory*. Cengage Learning.
- Crossman, A. (2020). *Understanding stratified samples and how to make them*. ThoughtCo.
- Curby T. W., Rimm-Kaufman, S. E., & Abry, T. (2013). Do emotional support and classroom organization earlier in the year set the stage for higher quality instruction? *Journal of School Psychology*, 51(5), 557-569. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2013.06.001>
- Cureton, E. E. (1951). Validity. In E. F. Lindquist (Ed.), *Educational measurement* (pp. 621-694). American Council on Education.
- Currie, G., Tempest, S., & Starkey, K. (2006). New careers for old? organizational and individual responses to changing boundaries. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(4), 755-774. <https://doi.org/10.1080/09585190600581733>
- Çakmak, K. Ö. (2011). *Çalışma yaşamındaki güncel gelişmeler doğrultusunda değişen kariyer yaklaşımları ve örgüte bağlılığa etkisine ilişkin bir araştırma* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2012). Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment: the effects of perceived supervisor support. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 638-646. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.03.001>

- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö., & Acar Bolat, B. (2021). Short forms of protean and boundaryless career attitudes scales in the Turkish context: validation and psychometric evaluation. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 21*(2), 263-283. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09441-4>
- Çakınberk, A., Derin, N., & Demirel, E. T. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 3*(1), 89-121.
- Çavuş, Ş., & Gürdoğan, A. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: beş yıldızlı bir otel işletmesinde araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1*(1), 18-34.
- Çoğaltay, N. (2015). Organizational commitment of teachers: a meta-analysis study for the effect of gender and marital status in Turkey. *Educational Sciences: Theory and Practice, 15*(4), 911-924. <https://doi.org/10.12738/estp.2015.4.2755>
- Çolakoğlu, S. N. (2005). *The relationship between career boundarylessness and individual well-being: A contingency approach* (Doctoral dissertation). Drexel University, Philadelphia.
- Çolakoğlu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 47-59. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.011>
- Çömrü, K. (2022). *Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin duyguları yönetme yeterlilikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Dany, F., Mallon, M., & Arthur, M. B. (2003). The odyssey of career and the opportunity for international comparison. *International Journal of Human Resource Management, 14*(5), 705-712. <https://doi.org/10.1080/0958519032000080758>

- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291-309. <https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1315399>
- Davras, Ö. (2019). İşveren markasının marka bağlılığı, çalışan memnuniyeti ve örgütsel kariyer yönetimi üzerindeki etkileri: otel çalışanları üzerinde bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(4), 3088-3107. <https://doi.org/10.21325/jotags.2019.517>
- Day, C. (2012). New lives of teachers. *Teacher Education Quarterly*, 39(1), 7-26.
- Day, C., & Gu, Q. (2007). Variations in the conditions for teachers' professional learning and development: sustaining commitment and effectiveness over a career. *Oxford Review of Education*, 33(4), 423-443. <https://doi.org/10.1080/03054980701450746>
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: the mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449-456. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.007>
- De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2008). To move or not to move? the relationship between career management and preferred career moves. *Employee Relations*, 30(2), 156-175. <https://doi.org/10.1108/01425450810843348>
- De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2009). The professional career on the right track: a study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(1), 55-80. <https://doi.org/10.1080/13594320801966257>
- Dee, J. R., Henkin, A. B., & Singleton, C. A. (2006). Organizational commitment of teachers in urban schools: examining the effects of team structures. *Urban Education*, 41(6), 603-627. <https://doi.org/10.1177/0042085906292512>
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>

- Delaney, J. T., & Huselid, M. A. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 949-969. <https://doi.org/10.2307/256718>
- Demir, S. B. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 2(3), 53-80.
- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Demirağ, B. İ. (2022). *Resmi ortaokullardaki öğretmenlerin yöneticilerine duyduğu güven ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Demiröz, S., & Kavak, Y. (2019). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve öğrenci başarıları üzerine bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2), 505-523.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development theory and applications*. Sage Publications.
- Devos, G., Tuytens, M., & Hulpia, H. (2014). Teachers' organizational commitment: examining the mediating effects of distributed leadership. *American Journal of Education*, 120(2), 205-231. <https://doi.org/10.1086/674370>
- DiCiccio, T. J., & Efron, B. (1996). Bootstrap confidence intervals (with discussion). *Statistical Science*, 11(3), 189-212. <https://doi.org/10.1214/ss/1032280214>
- DiRenzo, M. S. (2010). *An examination of the roles of protean career orientation and career capital on work and life outcomes* (Doctoral dissertation). Drexel University, Pensilvanya. <https://doi.org/10.17918/etd-3378>

- Direnzo, M. S., & Greenhaus, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: a control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36(3), 567-589. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0333>
- Dou, D., Devos, G., & Valcke, M. (2016). The effects of autonomy gap in personnel policy, principal leadership and teachers' self-efficacy on their organizational commitment. *Asia Pacific Education Review*, 17(2), 339-353. <https://doi.org/10.1007/s12564-016-9428-7>
- Duman, F. B. (2010). *Antecedents and consequences of organizational commitment*. [Master's thesis] Middle East Technical University, Ankara.
- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunnsden, V. (2014). From alpha to omega: a practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British journal of psychology*, 105(3), 399-412. <https://doi.org/10.1111/bjop.12046>
- Ebo, A. A., & Oredein, A. O. (2021). Job and organizational commitment of public secondary school teachers in Oyo State, Nigeria. *Ife Social Sciences Review*, 29(2), 43-52.
- Eby, L. T. (2001). The boundaryless career experiences of mobile spouses in dual-earner marriages'. *Group and Organization Management*, 26(3), 343-368. <https://doi.org/10.1177/1059601101263006>
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708. <http://dx.doi.org/10.1002/job.214>
- Ece, Ş. (2016). *Kariyer planlamanın örgüte bağlılık ve işten ayrılma niyetine olan etkisi* (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Eğitim Reformu Girişimi. (2024). *Eğitim izleme raporu 2024*. <https://www.egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2024/11/Egitim-Izleme-Raporu-2024.pdf>

- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 42-51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology, 75*(1), 51-59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology, 2*, 3-22.
- Eisenberger, R., Shanock, R. L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7*(2), 101-124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 565-573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Elagöz, Z., & Pala Elagöz, M. (2023). Öğretmenlik kariyer basamaklarının mesleki gelişim çalışmalarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Ulusal Eğitim Dergisi, 3*(2), 530-547.
- Elia, I., & Gagatsis, A. (2008). A comparison between the hierarchical clustering of variables, implicative statistical analysis and confirmatory factor analysis. R. Gras, E. Suzuki, F. Guillet & F. Spagnola (Eds.), *In Statistical implicative analysis: theory and applications* (pp.131-162). Springer-Verlag Berlin Heidelberg.

- Elkhdr, H. R. H., & Aimer, N. M. (2020). The effect of personal factors on organizational commitment among teachers working at Libyan schools in Turkey. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1-8.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.222>
- El-Sawad, A. (2005). Becoming a lifer? unlocking career through metaphor. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1), 23-41.
<https://doi.org/10.1348/0963117904X22917>
- Enache, M., Gonzalez, I., Castillo, D., & Lordan, O. (2012). Protean and boundaryless career attitudes scale: spanish translation and validation. *Intangible Capital*, 8(1), 1-16.
<https://doi.org/10.3926/ic.309>
- Enache, M., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2011). *Can organizational commitment be experienced by individuals pursuing contemporary career paths?* Universitat Autònoma de Barcelona.
- Enache, M., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2013). Organizational commitment within a contemporary career context. *International Journal of Manpower*, 34(8), 880-898.
<https://doi.org/10.1108/IJM-07-2013-0174>
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme: kuram ve uygulama*. Nobel.
- Ersoy, S. (2007). *Kariyer geliştirme programlarının örgütsel bağlılığa etkisi: tekstil sektöründe karşılaştırılan bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Ertürk, R., & Aydın, B. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(9), 147-173.
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in basic education institutions. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Etikan, I., & Babetope, O. (2019). A basic approach in sampling methodology and sample size calculation. *Med Life Clin*, 1(2), 50-54.

- European Commission. (2017). *Communication from the commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions*. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0248>
- European Commission. (2019). *Teacher career reforms: learning from experience*. UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372505>
- Eurydice Report. (2002). *Key issues in education in Europe: The teaching profession in Europe: profiles, trends and concerns*. Publications Office of the European Union. https://www.indire.it/lucabas/lkmw_file/eurydice/Volume_3_EN.pdf
- Eurydice Report. (2018). *Teaching careers in Europe: access, progression and support*. Publications Office of the European Union. <https://eurydice.indire.it/wp-content/uploads/2018/02/Teaching-Careers-in-Europe.pdf>
- Evans, J. R., & Mathur, A. (2005). The value of online surveys. *Internet Research*, 15(2), 195-219. <https://doi.org/10.1108/10662240510590360>
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.3.272>
- Fard, G. P., & Fariba, K. (2015). The relationship between organizational trust and organizational silence with job satisfaction and organizational commitment of the employees of university. *International Education Studies*, 8(11), 219-227. <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v8n11p219>
- Feldman, D. C., & Ng, T. W. (2007). Careers: mobility, embeddedness, and success. *Journal of Management*, 33(3), 350-377. <https://doi.org/10.1177/0149206307300815>
- Feldman, D. C., & Weitz, B. A. (1991). From the invisible hand to the gladhand: understanding a careerist orientation to work. *Human Resource Management*, 30(2), 237-257. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930300206>

- Feldt, L. S., & Charter, R. A. (2003). Estimating the reliability of a test split into two parts of equal or unequal length. *Psychological Methods*, 8(1), 102-109. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.8.1.102>
- Ferketich, S. (1991). Focus on psychometrics aspects of item analysis. *Research in Nursing & Health*, 14(2), 165-168. <https://doi.org/10.1002/nur.4770140211>
- Fernandez, V., & Enache, M. (2008). Exploring the relationship between protean and boundaryless career attitudes and affective commitment through the lens of a fuzzy set QCA methodology. *Intangible Capital*, 4(1), 31-66. <https://doi.org/10.3926/ic.68>
- Fernando, C. R. H., & Besa, A. S. (2025). Seasoned public school teachers' wishes and wants (2 Ws) on career advancement. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, 38(7), 800–841. <https://doi.org/10.70838/pemj.380709>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS*. Sage Publications.
- Findley, M. G., Kikuta, K., & Denly, M. (2021). External validity. *Annual Review of Political Science*, 24, 365-393. <https://doi.org/10.1146/annurev-polisci-041719-102556>
- Firdausi, L., & Mulyana, O. P. (2024). An Exploration of Meaningful Work: Examining Its Correlational Effect on Affective Commitment Level of Port Service Industry Employee. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 15(2), 132-147. <https://doi.org/10.29244/jmo.v15i2.55876>
- Firman, H., & Tola, B. (2008). The future of schooling in Indonesia. *Kokusai Kyoiku Kyoryoku Ronshu*, 11, 71-84. <https://doi.org/10.15027/34287>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Forret, M. L., Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2010). Gender role differences in reactions to unemployment: Exploring psychological mobility and boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 647-666. <https://doi.org/10.1002/job.703>

- Fryczynska, M., & Plesniak, A. (2024). How do self-direction and values-drive of protean career orientation determine career outcomes? *Central European Management Journal*, 32(4), 549-566. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-06-2023-0240>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Galunic, D. C., & Anderson, E. (2000). From security to mobility: generalized investments in human capital and agent commitment. *Organization Science*, 11(1), 1-20. <https://doi.org/10.1287/orsc.11.1.1.12565>
- Gao, S., Mokhtarian, P. L., & Johnston, R. A. (2008). Nonnormality of data in structural equation models. *Transportation Research Record: Journal of the Transportation Research Board*, 2082(1), 116-124. <https://doi.org/10.3141/2082-14>
- Garcia, E., & Weiss, E. (2019). *The teacher shortage is real, large and growing, and worse than we thought*. Economic Policy Institute. <https://eric.ed.gov/?id=ED598211>
- Geldenhuis, M., Łaba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Gellatly, I. R., Meyer, J. P., & Luchak, A. A. (2006). Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: a test of Meyer and Herscovitch's propositions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 331-345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.12.005>
- George, A. C. (2021). A brief guide to sampling in educational settings. *The Quantitative Methods for Psychology*, 17(3), 286-298. <https://doi.org/10.20982/tqmp.17.3.p286>
- Gerber, M., Wittekind, A., Grote, G., & Staffelbach, B. (2009). Exploring types of career orientation: a latent class analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 303-318. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.003>

- Gılıç, F., Yücel, N. B., & İnandı, Y. (2025). Quiet quitting in career ladders: teacher perspective. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 15(1), 159-170. <https://doi.org/10.47750/pegegog.15.01.15>
- Gilley, J. W., Egglund, S. A., & Gilley, A. M. (2002). *Principles of human resource development* (2nd ed.). Perseus Books Group.
- Gökyer, N., & Özer, F. (2015). Öğretmen yetiştirme sürecindeki kariyer geliştirme ve ödüllendirme sorununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 96-105.
- Goldring, R., Taie, S., & Riddles, M. (2014). *Teacher attrition and mobility: results from the 2012-2013 teacher follow-up survey*. National Center for Education Statistics.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550. <https://doi.org/10.2307/255743>
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Graafland, J. J., & Rutten, B. (2004). Perceived organisational support and profitability. *CentER Discussion Paper*, 45, 1-30. <https://pure.uvt.nl/ws/files/601335/45.pdf>
- Granrose, C. S., & Baccili, P. A. (2006). Do psychological contracts include boundaryless or protean careers? *Career Development International*, 11(2), 163-182. <https://doi.org/10.1108/13620430610651903>
- Gratton, L., & Ghoshal, S. (2003). Managing personal human capital: new ethos for the “volunteer” employee. *European Management Journal*, 21(1), 1-10. [https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(02\)00149-4](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(02)00149-4)
- Green, S. B., & Yang, Y. (2009). Commentary on coefficient alpha: a cautionary tale. *Psychometrika*, 74(1), 121-135. <https://doi.org/10.1007/s11336-008-9098-4>

- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of career development*. Sage Publications, California.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & DiRenzo, M. S. (2008). A boundaryless perspective on careers. In C. L. Cooper & J. Barling (Eds.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 479-495). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781849200448.n16>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2018). *Career management*. Sage Publication. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315205991>
- Grey, C. (1994). Career as a project of the self and labour process discipline. *Sociology*, 28(2), 479-498. <https://doi.org/10.1177/0038038594028002007>
- Grimland, S., Vigoda-Gadot, E., & Baruch, Y. (2012). Career attitudes and success of managers: The impact of chance event, protean, and traditional careers. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(6), 1074-1094. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.560884>
- Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230-237. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.002>
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014a). Organizational boundaries and beyond: a new look at the components of a boundaryless career orientation. *Career Development International*, 19(6), 641–667. <https://doi.org/10/gd8c7q>
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014b). Reassessing the protean career concept: empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), 23-40. <http://dx.doi.org/10.1002/job.1908>
- Gül, A. L. (2010). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek (Ankara ili örneği)* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Gulliksen, H. (1987). *Theory of mental tests*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203052150>
- Gün, F., & Çoban, Ö. (2021). The relationship between school administrators' transformational leadership features and teachers' school commitment. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 6(15), 977-1009.
<http://dx.doi.org/10.35826/ijetsar.364>
- Guskey, T. R. (1985). Staff development and teacher change. *Educational Leadership*, 42(7), 57-60.
- Habib, H. (2020). Organizational commitment among secondary school teachers in relation to job burnout. *Shanlax International Journal of Education*, 8(3), 72-76.
<https://doi.org/10.34293/education.v8i3.2760>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis*. Pearson Publications.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Scott Foresman.
- Hall, D. T. (1996a). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 8-16. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>
- Hall, D. T. (1996b). *The career is dead-long live the career: a relational approach to careers*. Jossey-Bass Business & Management Series.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: a quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hall, D. T. (2012). *Careers in and out of organizations*. Sage Publications.

- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: when the career is a calling? *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176. <https://doi.org/10.1002/job.301>
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 269-289. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.0004>
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90012-2](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90012-2)
- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean careers at work: self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 129-156. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631>
- Hamilton, S. (2017). *Educators and the boundaryless career model: an approach to subjective career success* (Doctoral dissertation). Capella University, Minnesota.
- Han, B., Dağlı, A., & Elçiçek, Z. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1788-1800. <https://doi.org/10.17755/esosder.445932>
- Hankins, M. (2008). How discriminating are discriminative instruments? *Health Qual Life Outcomes*, 6(36), 1-5. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-6-36>.
- Harrington, B., & Hall, D. T. (2007). *Career Management & Work-Life Integration: Using Self-Assessment to Navigate Contemporary Careers*. Sage Publication. <https://sk.sagepub.com/book/mono/career-management-and-work-life-integration/toc>
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford University Press.
- Hart, A. W. (1986). *Career ladder effects on teacher attitudes about teacher tasks, careers, authority, and supervision* [Conference Papers]. The annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco.

- Hasnu, M. W. S. (2010). Relative importance of pay level satisfaction, career development opportunities, and supervisor support in perceived organizational support. *Journal of Yaşar University*, 5(19), 3264-3277. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jyasar/issue/19131/203018>
- Hassan, A. E. A., El Stouhi, A. M., & Mehrez, M. S. M. (2021). The effect of perceived organization support on continuous learning for academic staff in Mansoura and Kafr Elsheikh University. *EKB Journal Management System*, 45(1), 1-25. <https://doi.org/10.21608/alat.2021.217449>
- Hawkins, D. (1980). *Identification of outliers*. Chapman and Hall Kluwer Academic Publishers. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-015-3994-4_3
- Hayes, A. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408-420. <https://doi.org/10.1080/03637750903310360>.
- Heaton, N., & Ackah, C. (2006). Changing HR careers: implications for management education. *Journal of Management Development*, 26(10), 951-961.
- Heikonen, L., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Toom, A., & Soini, T. (2017). Early career teachers' sense of professional agency in the classroom: associations with turnover intentions and perceived inadequacy in teacher-student interaction. *Asia-Pacific Journal of teacher education*, 45(3), 1-17. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2016.1169505>
- Herriot, P., & Pemberton, C. (1995). *Competitive advantage through diversity: organizational learning from difference*. Sage Publications, Inc.
- Heslin, P. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136. <https://doi.org/10.1002/job.270>
- Hess, N. L. D. (2019). *Organisational career management in a protean and boundaryless world: A mixed-methods study* (Master's thesis). Macquarie University, Sidney. <https://doi.org/10.25949/19427285.v1>

- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: issues and implications for career research and practice. *Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>.
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: a systematic review and integrative framework. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Hirschi, A., Jaensch, V., & Herrmann, A. (2017). Protean career orientation, vocational identity, and self-efficacy: an empirical clarification of their relationship. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 208-220. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1242481>
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338-358. <https://doi.org/10.1177/1069072717695584>.
- Hirsh, W., Jackson, C., & Jackson, C. (1995). *Careers in organisations: issues for the future*. The Institute for Employment Studies.
- Holsblat, R. (2014). The relationship between commitment to the organization, perceived organizational support, job satisfaction, and organizational citizenship behavior of teachers. *American Journal of Educational Research* 2(12), 1175-1181. <https://doi.org/10.12691/education-2-12-7>
- Holtschlag, C., Masuda, A. D., Reiche, B. S., & Morales, C. (2020). Why do millennials stay in their jobs? The roles of protean career orientation, goal progress and organizational career management. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103366>

- Hong, R. R. (2012). *The impact of cultural individualism & collectivism on protean & boundaryless career attitudes and job satisfaction* (Doctoral dissertation). Oklahoma State University, United States. <https://doi.org/10.1177/0894845320922>
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60. <https://doi.org/10.21427/D7CF7R>
- Howell, J. P., & Dorfman, P. W. (1986). Leadership and substitutes for leadership among professional and nonprofessional workers. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 22(1), 29-46. <https://doi.org/10.1177/002188638602200106>
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573. <https://doi.org/10.2307/2393833>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cut-off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hulpia, H., Devos, G., & Rosseel, Y. (2009). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job satisfaction and organizational commitment. *School Effectiveness and School Improvement*, 20(3), 291-317. <https://doi.org/10.1080/09243450902909840>
- Ibarra, H. (2002). How to stay stuck in the wrong career. *Harvard Business Review*, 80(12), 40-48. <https://herminiaibarra.com/how-to-stay-stuck-in-the-wrong-career/>
- İlhan, M., Teker, G. T., & Güler, N. (2019). Ölçme aracının ayırt ediciliğine ilişkin bir istatistik: *ferguson delta*. XII. International Congress of Educational Research, Rize.
- Ingarianti, T. M., Gustiana, R., Qoniah, H., & Andriany, D. (2023). Protean Career Attitudes and Boundaryless Career Attitudes Can Predict Subjective Career Success in

- Teachers. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 38(2), 318-340.
<https://doi.org/10.24123/aipj.v38i2.5074>
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
<https://doi.org/10.3102/00028312038003499>
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: a critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233. <https://doi.org/10.3102/0034654311403323>
- Inkson, K. (2004). Images of career: nine key metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 96-111. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00053-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00053-8)
- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 48-63. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.004>
- Inkson, K., & Arthur, M. B. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational Dynamics*, 30(1), 48-61. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(01\)00040-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(01)00040-7)
- Inkson, K., & King, Z. (2011). Contested terrain in careers: a psychological contract model. *Human Relations*, 64(1), 37-57. <https://doi.org/10.1177/0018726710384289>
- Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S., & Roper, J. (2012). Boundaryless careers: bringing back boundaries. *Organization Studies*, 33(3), 323-340.
<https://doi.org/10.1177/0170840611435600>
- Iordanidis, G., Tsakiridou, H., & Sagiadinou, G. (2014). Greek teachers' views about their organizational commitment to primary school. *American Journal of Educational Research*, 2(8), 603-611. <https://doi.org/10.12691/education-2-8-8>
- Irshad, E., & Naz, S. (2011). Job satisfaction, organizational commitment and personality traits: a relationship study. *Journal of Humanities and Social Science*, 19(2), 37-60.

- Ituma, A., & Simpson, R. (2006). The chameleon career: an exploratory study of the work biography of information technology workers in Nigeria. *Career Development International*, 11(1), 48-65. <https://doi.org/10.1108/13620430610642372>
- Izquierdo, I., Olea, J., & Abad, F. J. (2014). Exploratory factor analysis in validation studies: uses and recommendations. *Psicothema*, 26(3), 395-400. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.349>
- Jackson, D. L. (2001). Sample size and number of parameter estimates in maximum likelihood confirmatory factor analysis: a Monte Carlo investigation. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 8(2), 205-223. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0802_3
- Jackson, D. L., Voth, J., & Frey, M. P. (2013). A note on sample size and solution propriety for confirmatory factor analytic models. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 20(1), 86-97. <https://doi.org/10.1080/10705511.2013.742388>
- Jackson, D., & Wilton, N. (2016). Career management attitudes among business undergraduates. *Australian Journal of Career Development*, 25(1), 7-22. <https://doi.org/10.1177/1038416215604002>
- Jacoby, S. M. (1999). Are career jobs headed for extinction? *California Management Review*, 42(1), 123-145. <https://doi.org/10.2307/41166022>
- Jandura, E. M., & Burke, P. J. (1989). *Differentiated career opportunities for teachers*. Phi Delta Kappa institution, Minnesota.
- Japor, J. E. (2021). Organizational career growth: literature review and future agenda. *International Journal of Business and Administrative Studies*, 7(1), 12-24. <https://doi.org/10.20469/ijbas.7.10002-1>
- Ji, M. F. (1999). *A primer on conducting item and test analyses* [Conference Papers]. Annual meeting of the Southwest Educational Research Association. San Antonio. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED428080.pdf>

- Joao, T. F. (2010). *The relationship between perceived career mobility, career mobility preference, job satisfaction and organizational commitment* (Master's thesis), University of South Africa, Pretoria.
- Johnson, S. M., & Birkeland, S. E. (2003). Pursuing a "sense of success": new teachers explain their career decisions. *American Educational Research Journal*, 40(3), 581-617. <https://doi.org/10.3102/00028312040003581>
- Jongseok, C., Youngbae, K., & Tae-Yeol, K. (2009). Person-career fit and employee outcomes among research and development professionals. *Human Relations*, 62(12), 1857-1886. <https://doi.org/10.1177/0018726709338638>
- Joolideh, F., & Yeshodhara, K. (2009). Organizational commitment among high school teachers of India and Iran. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 127-136. <https://doi.org/10.1108/09578230910928115>
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(3), 530-541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: the mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.12.004>
- Kahveci, G., Bahadır, E., & Karagül Kandemir, İ. (2019). Okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 52(1), 225-249. <https://doi.org/10.30964/auebfd.420616>

- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kale, E., & Özer, S. (2012). İşgörenlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları: hizmet sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), 173-196. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oguiibf/issue/5716/76518>
- Kanter, R. M. (1989). *When giants learn to dance: mastering the challenge of strategy, management, and careers in the 1990s*. Simon & Schuster.
- Kantor, R. M. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517. <https://doi.org/10.2307/2092438>
- Karacaoğlu, K., & Güney, Y. (2012). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği-the effect of teacher's organizational commitment on their organizational citizenship behaviors: case of Nevşehir. *Öneri Dergisi*, 9(34), 137-153. <https://doi.org/10.14783/od.v9i34.1012000237>
- Karakuş, F. (2021). A retrospective view from traditional to boundaryless career and career success. *International Journal of Research in Business & Social Science* 10(3), 65-81 <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1131>
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar ilkeler teknikler*. Nobel Yayıncılık.
- Karavardar, G. (2014). Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık ilişkisini belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 87-101. <https://library.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php?pdf=0018150&lng=1>
- Kaspi-Baruch, O. (2016). Motivational orientation as a mediator in the relationship between personality and protean and boundaryless careers. *European Management Journal*, 34(2), 182-192. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2015.10.004>

- Kaur, P., & Mittal, A. (2020). Meaningfulness of work and employee engagement: The role of affective commitment. *The Open Psychology Journal*, 13, 115-122. <https://doi.org/10.2174/187435010201301011>
- Kavraz, Z. M. (2022). *Kariyer yönetim sistemi uygulamalarının örgütsel bağlılığa etkisinde psikolojik sahiplenmenin aracılık rolü: havacılık sektöründe bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Kawai, N., & Strange, R. (2014). Perceived organizational support and expatriate performance: understanding a mediated model. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2438-2462. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.884615>
- Kaya, C., & Ceylan, B. (2014). An empirical study on the role of career development programs in organization and organizational commitment on the job satisfaction of employees. *American Journal of Business and Management*, 3(3), 178-191. <https://doi.org/10.11634/216796061706551>
- Kayabay Erkan, H. (2022). *Sınırsız kariyer ve çok yönlü kariyerin bireysel girişimcilik üzerine etkisi* (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Kaynar, S. (2022). Eğitim Kurumlarında Öğretmenlerin Meslekî Tükenmişlik Yaşamalarına Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi. *International Journal of Social Sciences*, 6(24), 150-163. [10.52096/usbd.6.24.9](https://doi.org/10.52096/usbd.6.24.9)
- Kelchtermans, G. (2017). Should I stay or should I go? unpacking teacher attrition/retention as an educational issue. *Teachers and Teaching*, 23(8), 961-977. <https://doi.org/10.1080/13540602.2017.1379793>
- Kelley, T. L. (1939). Selection of upper and lower groups for the validation of test items. *Journal of Educational Psychology*, 30(1), 17-24. <https://doi.org/10.1037/h0057123>
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: a researcher's guide*. SAGE Publications.

- Kenny, D. A., & McCoach, D. B. (2003). Effect of the number of variables on measures of fit in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 10(3), 333-51. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM1003_1
- Khan, H., Shah, B., Hassan, F. S., Khan, S., & Khan, N. (2013). Organizational commitment of teachers and role of their employment traits in the context of higher education Institutions of Pakistan. *Management Science and Engineering*, 7(3), 1-12. <https://doi.org/10.3968/j.mse.1913035X20130703.2707>
- Khan, M. L., Salleh, R., & Bin Hemdi, M. A. (2016). Effect of protean career attitudes on organizational commitment of employees with moderating role of organizational career management. *International Review of Management and Marketing*, 6(4S), 155-160.
- Khan, M. L., Salleh, R., Javaid, M. U., Arshad, M. Z., Saleem, M. S., & Younas, S. (2023b). Managing butterfly career attitudes: the moderating interplay of organisational career management. *Sustainability*, 15(6), 1-15. <https://doi.org/10.3390/su15065099>
- Khan, M. L., Salleh, R., Shamim, A., & Hemdi, M. A. (2023a). Role-play of employees' protean career and career success in affective organizational commitment. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 16(4), 836-859. <https://doi.org/10.1108/APJBA-07-2021-0337>
- Khan, R. K. (2018). School teacher's organizational commitment - a comparative study. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 119(18), 3693-3706.
- Khandekar, A., & Sharma, A. (2005). Managing human resource capabilities for sustainable competitive advantage: an empirical analysis from Indian global organizations. *Education & Training*, 47(8/9), 628-639. <https://doi.org/10.1108/00400910510633161>
- Khatri, P., & Raina, K. (2017). A study of protean career orientation and organizational commitment of permanent and contractual faculty teaching professional courses in Delhi-NCR. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 10(4), 7-18. <https://doi.org/10.17010/pijom/2017/v10i4/112762>

- Kidd, J. M., & Smewing, C. (2001). The role of supervisor in career and organizational commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(1), 25-40. <https://doi.org/10.1080/13594320042000016>
- Kim, K. (2024). Protean career orientation and organizational commitment: the role of organizational identification. *Global Business & Finance Review, 29*(3), 94-107. <https://doi.org/10.17549/gbfr.2024.29.3.94>
- Kim, S. (2002). Organizational support of career development and job satisfaction: a case study of the Nevada Operations Office of the Department of Energy. *Review of Public Personnel Administration, 22*(4), 282-295. <https://doi.org/10.1177/073437102237813>
- King, Z. (2004). Career self-management: its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behaviour, 65*(1), 112-133. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00052-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00052-6)
- Kish, L. (1965). *Survey sampling*. John Miley & Sons.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford.
- Kondratuk, T. B., Hausdorf, P. A., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2004). Linking career mobility with corporate loyalty: how does job change relate to organizational commitment? *Journal of Vocational Behavior, 65*(2), 332-349. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.08.004>
- Konovsky, M., & Cropanzano, R. (1991). Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology, 76*(5), 698-707. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.5.698>
- Korsakiene, R. (2018). Towards sustainable defence organization: values congruence and organizational commitment. *Journal of Security and Sustainability Issues, 7*(4), 697-705. [https://doi.org/10.9770/jssi.2018.7.4\(7\)](https://doi.org/10.9770/jssi.2018.7.4(7))

- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & DeMarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology, 51*(4), 935-962. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00746.x>
- Kösterelioğlu, İ., & Bayar, A. (2014). Türk eğitim sisteminin sorunlarına ilişkin güncel bir değerlendirme. *The Journal of Academic Social Science Studies, 25*(1), 177-187. <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2279>
- Kozlowski, S. W., & Farr, J. L. (1988). An integrative model of updating and performance. *Human Performance, 1*(1), 5-29. https://doi.org/10.1207/s15327043hup0101_1
- Kraimer, M. L., & Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management, 30*(2), 209-237. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.01.001>
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: the critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology, 96*(3), 485-500. <https://doi.org/10.1037/a0021452>
- Kram, K. E. (1980). *Mentoring processes at work developmental relationships in managerial careers* (Doctoral dissertation). Yale University, ABD.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Krishnan, J., & Mary, V. S. (2012). Perceived organisational support-an overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research, 2*(4), 1-13.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology, 49*(1), 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>

- Kuijpers, M. A. C. T., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development, 32*(4), 303-319. <https://doi.org/10.1177/0894845305283006>
- Kumar, S., Bagherian, A., Lochab, A., & Khan, A. (2023). Protean and boundaryless career attitudes as antecedents of organizational commitment-Evidence from the Indian IT industry. *Businesses, 3*(1), 83-97. <https://doi.org/10.3390/businesses3010007>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management, 43*(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Kusuma, R. J., & Yulianti, P. (2019). Pengaruh proactive personality dan organizational support for career development terhadap career success melalui career commitment yang dimoderasi oleh self-efficacy. *Business and Finance Journal, 4*(1), 49-64. <https://doi.org/10.33086/bfj.v4i1.1096>
- Kyriazos, T. A. (2018). Applied psychometrics: sample size and sample power considerations in factor analysis (EFA, CFA) and SEM in general. *Psychology, 9*(8), 2207-2230. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.98126>
- Labatmediene, L., Endriulaitiene, A., & Gustainiene, L. (2007). Individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organization. *Baltic Journal of Management, 2*(2), 196-212. <https://doi.org/10.1108/17465260710750991>
- Laçın, N. (2006). *İlköğretim öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde performans değerlendirme sürecine ilişkin görüşleri: Kütahya ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Lam, S. S. K., & Dreher, G. F. (2004). Gender, extra-firm mobility and compensation attainment in the United States and Hong Kong. *Journal of Organizational Behavior, 25*(7), 791-805. <https://doi.org/10.1002/job.264>

- LaMastro, V. (1999). Commitment and perceived organizational support. *National Forum of Applied Educational Research Journal*, 12(3), 1-13.
- Laming, M., & Horne, M. (2013). Career change teachers: pragmatic choice or a vocation postponed? *Teachers and Teaching*, 19(3), 326-343.
<https://doi.org/10.1080/13540602.2012.754163>
- Lankau, M. J., & Scandura, T. A. (2002). An investigation of personal learning in mentoring relationships: content, antecedents, and consequences. *Academy of Management Journal*, 45(49), 779-790. <https://doi.org/10.2307/3069311>
- Larimo, J., & Arslan, A. (2013). Determinants of foreign direct investment ownership mode choice: evidence from Nordic investments in Central and Eastern Europe. *Journal of East European Management Studies*, 18(2), 232-263. <https://doi.org/10.5771/0949-6181-2013-2-232>
- Larry, B., Christensen, R., Burke, J., & Lisa, A. T. (2015). *Araştırma yöntemleri, desen ve analiz*. (Çev. A. Aypay). Anı Yayıncılık.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*, 28(4), 563-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
- Lazarova, M., & Taylor, S. (2009). Boundaryless careers, social capital, and knowledge management: implications for organizational performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 119-139. <https://doi.org/10.1002/job.545>
- Lee, Y.-W. (2006). Dependability of scores for a new ESL speaking assessment consisting of integrated and independent tasks. *Language Testing*, 23(2), 131-166.
<https://doi.org/10.1191/0265532206lt325oa>
- Leibowitz, Z., Farren, C., & Kaye, B. L. (1986). *Designing career development systems*. Jossey-Bass Publishers.

- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology, 60*(4), 557-568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: the relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly, 9*(4), 370-390. <https://doi.org/10.2307/2391032>
- Li, C. S., Goering, D. D., Montanye, M. R., & Su, R. (2022). Understanding the career and job outcomes of contemporary career attitudes within the context of career environments: an integrative meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 43*(2), 286-309. <https://doi.org/10.1002/job.2510>
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: an empirical assessment through scale development. *Journal of Management, 24*(1), 43-72. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80053-1](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80053-1)
- Lips-Wiersma, M., & MacMorland, J. (2006). Finding meaning and purpose in boundaryless careers: a framework for study and practice. *Journal of Humanistic Psychology, 46*(2), 147-167. <https://doi.org/10.1177/0022167805283776>
- Litano, M. L., & Major, D. A. (2016). Facilitating a whole-life approach to career development: the role of organizational leadership. *Journal of Career Development, 43*(1), 52-65. <https://doi.org/10.1177/0894845315569303>
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 9*(2), 151-173. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_1
- Liu, W. (2004). *Perceived organization support: linking human resource management practices with important work outcomes* (Doctoral dissertation). University Of Maryland, Baltimore.

- Lochab, A., Kumar, S., & Devi, B. (2021). Ethical climate as a moderator in the relationship between protean career orientation and organizational commitment-evidences from India. *South Asian Journal of Management*, 28(2), 1-7.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620-630. <https://doi.org/10.2307/258263>
- London, M. (1988). Organizational support for employees' career motivation: a guide to human resource strategies in changing business conditions. *Human Resource Planning*, 11(1), 23-32.
- London, M., & Smither, J. W. (1999). Career-related continuous learning: Defining the construct and mapping the process. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in human resources management* (pp. 81-121). Elsevier Science/JAI Press.
- Luchak, A., & Gellatly, L. (2007). A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 786-793. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.786>
- Luthans, F., Baack, D., & Taylor, L. (1987). Organizational commitment: analysis of antecedents. *Human Relations*, 40(4), 219-235. <https://doi.org/10.1177/001872678704000403>
- Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2010). Work values: Development of a new three dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 969-1002. <https://doi.org/10.1002/job.658>
- Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2005). Readiness for organizational change: do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference? *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213-233. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1134>

- Man Kuen, C. (2020). *Understanding the prevalence of the boundaryless career perspective and its implications for employee turnover and talent retention* (Doctoral dissertation). Macquarie University, Sidney.
- Manyasi, J. N., Kibas, P. B., & Chepkilot, R. (2012). Effects of organizational support for career development on employee performance: a case of Kenyan public universities. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 2(12), 1-12.
- Markovits, Y., Boer, D., & van Dick, R. (2014). Economic crisis and the employee: the effects of economic crisis on employee job satisfaction, commitment, and self-regulation. *European Management Journal*, 32(3), 413-422. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.09.005>
- Marks, H. M., & Louis, K. S. (1997). Does teacher empowerment affect the classroom? the implications of teacher empowerment for instructional practice and student academic performance. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 19(3), 245-275. <https://doi.org/10.3102/01623737019003245>
- Marsh, H. W., Hau, K. T., Artelt, C., Baumert, J., & Peschar, J. L. (2006). OECD's brief self-report measure of educational psychology's most useful affective constructs: cross-cultural, psychometric comparisons across 25 countries. *International Journal of Testing*, 6(4), 311-360. https://doi.org/10.1207/s15327574ijt0604_1
- Mart, C. (2013). A passionate teacher: teacher commitment and dedication to student learning. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(1), 437-442.
- Martinkova, P., & Zvara, K. (2010). Reliability of composite dichotomous measurements. *European Journal for Biomedical Informatics*, 6(2), 103-109. <https://doi.org/10.24105/ejbi.2010.06.2.4>
- Martins, I. L. (2018). *The impact of career attitudes on developmental relationships* (Master's thesis). The Iscte - University Institute of Lisbon, Lisbon.

- Martins, M., Taveira, M. d. C., Magalhaes, F., & Silva, A. D. (2024). Organizational support in career self-management: a systematic literature review. *Administrative Sciences*, 14(11), 1-19. <https://doi.org/10.3390/admsci14110286>
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171- 194. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Maurer, T. J., & Lippstreu, M. (2008). Who will be committed to an organization that provides support for employee development? *Journal of Management Development*, 27(3), 328-347. <https://doi.org/10.1108/02621710810858632>
- Mayrhofer, W., Meyer, M., Iellatchitch, A., & Schiffinger, M. (2004). Careers and human resource management-a European perspective. *Human Resource Management Review* 14(4), 473-498. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2004.10.006>
- McCabe, V. S., & Savery, L. K. (2007). “Butterflying” a new career pattern for Australia? empirical evidence. *Journal of Management Development*, 26(2), 103-116. <https://doi.org/10.1108/02621710710726026>
- McCorvey, J. K. (2023). *Why teachers stay: an exploration of why mid-career teachers remain in teaching* (Doctoral dissertation). University of South Florida, South Florida.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Have traditional career paths given way to protean ones? evidence from senior managers in the Australian public sector. *Career Development International*, 10(2), 109-129. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430510588310>
- McDonald, R. P. (1985). *Factor analysis and related methods*. Psychology Press.
- McDonald, R. P., & Ho, M. H. R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods*, 7(1), 64-82. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.1.64>

- Menep, İ. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şirnak/İdil örneği* (Yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Merchant, R. C. (1996). *The role of career development in improving organizational effectiveness and employee development*. Government report, Florida Department of Law Enforcement. <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A63905>
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: an integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389-414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research and application*. Sage Publication.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: a critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323-337. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>

- Meyer, J. P., Irving, P. G., & Allen, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 29-52. <https://psycnet.apa.org/record/2000-15663-003>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Michael, T., Stoltz, K. B., Wolff, L. A., Mazahreh, L. G., & Monroe, A. N. (2015). Protean/boundaryless career attitudes: do teacher candidates have these? *Journal of Contemporary Research in Education*, 4(1), 24-34. <https://www.researchgate.net/publication/313083798>
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: a test of the mobility, griffith, hand, and meglino model. *Journal of applied psychology*, 67(1), 53-59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.1.53>
- Mihail, D. M. (2008). Proactivity and work experience as predictors of career-enhancing strategies. *Human Resource Development International* 11(5), 523-537. <https://doi.org/10.1080/13678860802417668>.
- Miles, R. E., & Snow, C. C. (1996). Twenty-first century careers. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era* (pp. 97-115). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195100143.001.0001>
- Miller, R., Murnane, R. J., & Willett, J. B. (2007). *Do teacher absences impact student achievement?* Longitudinal Evidence from One Urban School District. <https://ssrn.com/abstract=1009806>.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2005). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/08/20050813-2.htm>

- Millî Eğitim Bakanlığı. (2017). *Öğretmen strateji belgesi 2017-2023*.
<https://oygm.meb.gov.tr/www/ogretmen-strateji-belgesi/icerik/406>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2018). *Güçlü yarınlar için 2023 eğitim vizyonu belgesi*.
http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2019). *Millî eğitim bakanlığı 2019-2023 stratejik planı*.
https://ogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_10/21161923_MEB_2019-2023_Stratejik_Planı.pdf
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2022). *Aday öğretmenlik ve öğretmenlik kariyer basamakları yönetmeliği*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/05/20220512.pdf>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2023). *Örgün eğitim istatistikleri*.
<https://istatistik.meb.gov.tr/OgretmenSayisi/Index>
- Minica, M., Nişulescu, L. M., & Constantin, A. (2023). The importance of educational institutions for the employees' professional development. *Educatia 21 Journal*, 5(25), 321-325.
<https://doi.org/10.24193/ed21.2023.25.36>
- Mirvis, P.H., & Hall, D.T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 365-380. <https://doi.org/10.1002/job.4030150406>
- Mitchell, R. J. (2001). Path Analysis: pollination. In S. M. Scheiner & J. Gurevitch (Eds.), *Design and analysis of ecological experiments* (pp. 211-231). Chapman and Hall Inc.
<https://academic.oup.com/book/51108>
- Mohamed, F., Taylor, G. S., & Hassan, A. (2006). Affective commitment and intent to quit: the impact of work and non-work related issues. *Journal of Managerial Issues*, 18(4), 512-529.
- Mondejar, H. C. U., & Asio, J. M. R. (2022). Human resource management practices and job satisfaction: Basis for development of a teacher retention framework. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 3(9), 1630-1641. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.03.09.04>

- Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 18-35.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.008>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-509370-5.50005-8>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Musset, P. (2009). *Initial teacher education and continuing training policies in a comparative perspective: current practices in OECD countries and a literature review on potential effects*. OECD Publishing.
<https://search.proquest.com/openview/1fcc8b0a1813b9b40f8c170efbd0759a/1?pq-origsite=gscholarandcbl=54479>
- Nartgün, Ş. S., & Ural, İ. (2007). Kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin öğretmen görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 129-149.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational

- citizenship behavior in primary schools: the Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145-177. <https://doi.org/10.1080/09243450600565746>
- Nkosi, S. M. (2015). Effects of training on employee commitment, retention and performance: a case study of a local municipality in South Africa. *European Journal of Business and Management*, 7(15), 104-108.
- Norman, G. R. (2008). Discrimination and reliability: equal partners? *Health Qual Life Outcomes*, 6(81), 1-3. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-6-81>.
- Nosheen, S., Sajid, M. A., Ahmed, A., & Sajid, A. (2015). The impact of career self-management on employees' organizational commitment in the banking sector of Pakistan. *International Journal in Management and Social Science*, 3(1), 74-81.
- Nouri, H., & Parker, R. J. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *The British Accounting Review*, 45(2), 138-148. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2013.03.002>
- Novianti, F. K., & Yogatama, G. A. (2019). The effect of proactive personality and organizational support for career development on career satisfaction. *Agregat: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 205-222. <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/agregat/article/view/3833>
- Novick, M. R., & Lewis, C. (1967). Coefficient alpha: a basic introduction from the perspectives of classical test theory and structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 2(3), 255-273. <https://doi.org/10.1080/10705519509540013>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- O'Neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J., Almeida, D., Stawski, R., & Crouter, A. C. (2009). *Work-family climate, organizational commitment, and turnover: multilevel contagion effects of leaders*. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 18-29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.004>

- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effect of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology, 71*(3), 492-499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Odoch, S. (2014). The effect of organizational commitment on job satisfaction in colleges of education. *Issues in Business Management and Economics, 2*, 165-171.
- OECD. (2005). *Teachers matter: attracting, developing and retaining effective teachers*. Organisation for Economic Co-Operation and Development https://www.oecd.org/en/publications/teachers-matter-attracting-developing-and-retaining-effective-teachers_9789264018044-en.html
- Oh, S. Y., & Koo, S. (2021). Protean career attitude and organisational commitment in learning organisation climate. *Leadership & Organization Development Journal, 42*(6), 837-855. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2020-0458>
- Olive, U. E., & Hamed, A. (2019). Influence of organizational support practices on employees' career development in the Nigerian national petroleum corporation. *European Journal of Business and Management, 11*(18), 31-44. <https://doi.org/10.7176/EJBM/11-18-04>
- On Birinci Kalkınma Planı. (2019). *On birinci kalkınma planı (2019-2023)*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Planı-2019-2023.pdf
- On İkinci Kalkınma Planı. (2023). *On ikinci kalkınma planı (2024-2028)*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/11/On-Ikinci-Kalkinma-Planı_2024-2028.pdf
- Onuncu Kalkınma Planı. (2013). *Onuncu kalkınma planı (2014-2018)*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Onuncu_Kalkinma_Planı-2014-2018.pdf
- Oplatka, I. (2007). Managing emotions in teaching: Toward an understanding of emotion displays and caring as nonprescribed role elements. *Teachers College Record: The*

Voice of Scholarship in Education, 109(6), 1374-1400.

<https://doi.org/10.1177/016146810710900603>

Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37.
<https://doi.org/10.1108/01437729410053617>

Osborne, J. W., & Overbay, A. (2004). The power of outliers (and why researchers should always check for them). *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 9(6), 1-8.
<https://doi.org/10.7275/qf69-7k43>

Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., & Zhou, Y. (2022). Perceived organizational support and career satisfaction among Chinese teachers: the mediation effects of job crafting and work engagement during COVID-19. *Sustainability*, 14(623), 1-18.
<https://doi.org/10.3390/su14020623>

Özdamar, K. (2015). *SPSS ile biyoistatistik*. Nisan Kitabevi.

Özdemir, Y. (2022). *Okul yönetimindeki kayırmacılığın örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinin öğretmen algılarına göre incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.

Özyavuz, V. M. (2021). *Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Paille, P., Bourdeau, L., & Galois, I. (2010). Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at the organizational level: a social exchange approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 41-58.
<https://doi.org/10.1108/19348831011033203>

- Paksoy, M., Hırlak, B., & Balıkçı, O. (2017). Sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarının bazı demografik özellikler açısından incelenmesi: Adana örneği. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(12), 277-292. <https://doi.org/10.23929/javs.401>
- Pallant, J. (2001). *SPSS survival manual*. Open University Press. <https://anyflip.com/mhskm/qaab/basic>
- Palmer, M. J. (1993). *Performans değerlendirmeleri* (Çev. Doğan Şahiner). Rota Yayınları.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., & Godshalk, V. M. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275-300. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0025>
- Pare, G., & Tremblay, M. (2007). The influence of high-involvement human resources practices, procedural justice, organizational commitment, and citizenship behaviors on information technology professionals' turnover intentions. *Group & Organization Management*, 32(3), 326-357. <https://doi.org/10.1177/1059601106286875>
- Park, H. S., Dailey, R., & Lemus, D. (2002). The use of exploratory factor analysis and principal components analysis in communication research. *Human Communication Research*, 28(4), 562-577. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.2002.tb00824.x>
- Park, Y. (2008). *The effect of the learning organization, career-enhancing strategy, and work orientation on the protean career: a quantitative study of workplace learning and performance practitioners in a Korean financial company* (Doctoral dissertation). The Pennsylvania State University, Pennsylvania.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: a model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>.
- Pathiranage, W., & Wickramaratne, R. (2021). Role of career oriented perceived organizational support in determining subjective career success of supervisory level managers in

- manufacturing firms. *Emerging Markets Journal*, 11(1), 21-28.
<https://doi.org/10.5195/emaj.2021.214>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research*. Sage Publication.
- Paul, A. K., & Anantharaman, R. N. (2004). Influence of HRM practices on organizational commitment: a study among software professionals in India. *Human Resource Development Quarterly*, 15(1), 77-88. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1088>
- Peiperl, M. A., & Baruch, Y. (1997). Back to square zero: the post-corporate career. *Organizational Dynamics*, 25(4), 7-22. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(97\)90033-4](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(97)90033-4)
- Peng, W. (2018). A study of the relationship between perceived organizational support and work engagement of administrative staff in a newly established university in China. *Journal of Social Sciences Research*, 12(2), 2756-2763.
<https://doi.org/10.24297/jssr.v12i2.7575>
- Peterson, R. A., & Kim, Y. (2013). On the relationship between coefficient alpha and composite reliability. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 194-198.
<https://doi.org/10.1037/a0030767>
- Philippaers, K., Cuyper, N. D., Forrier, A., Elst, T. V., & Witte, H. D. (2016). Perceived employability in relation to job performance: a cross-lagged study accounting for a negative path via reduced commitment. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1), 1-15, <http://dx.doi.org/10.16993/sjwop.2>.
- Piazza, T. (2010). Fundamentals of applied sampling. In P. V. Marsden & J. D. Wright (Eds.), *Handbook of Survey Research* (pp. 139-168). Emerald.
https://sda.berkeley.edu/dlab/sampling/Piazza_draft.pdf
- Porter, C., Woo, S. E., & Tak, J. (2015). Developing and validating short form protean and boundaryless career attitudes scales. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 162-181.
<https://doi.org/10.1177/1069072714565775>

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1973). Organizational work and peand absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.
<https://doi.org/10.1037/H0034829>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Pringle, J., & Mallon, M. (2003). Challenges for the boundaryless career odyssey. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 839-853.
<https://doi.org/10.1080/0958519032000080839>
- Purohit, D., & Jayswal, R. (2024). Developing and validating protean and boundaryless career scale for college passing out students. *European Journal of Training and Development*, 48(1-2), 23-40. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2021-0115>
- QiaLian, Z., Hanid, A. H. B., & Nor, M. Y. M. (2024). Exploring the teachers' organizational commitment and turnover in high school. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(3), 1534-1545.
<https://doi.org/10.6007/IJARPED/v13-i3/21871>
- Quagraine, L., Adu, I. N., Ashie, A. A., & Opoku, D. (2019). Organizational support for career development and organizational commitment: evidence from the Ghana Police Service. *International Journal of Business and Management Review*, 7(8), 26-46.
<https://doi.org/10.37745/ijbmr.2013>
- Ramlall, S. (2004). A review of motivation theories and their implications for employee retention within organizations. *The Journal of the American Academy of Business*, 5(1/2), 52-63.
- Raykov, T., & Marcoulides, G. A. (2006). On multilevel model reliability estimation from the perspective of structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 13(1), 130-141.
https://doi.org/10.1207/s15328007sem1301_7

- Redondo, R., Sparrow, P., & Hernandez-Lechuga, G. (2019). The effect of protean careers on talent retention: Examining the relationship between protean career orientation, organizational commitment, job satisfaction and intention to quit for talented workers. *International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 1-24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579247>
- Reitman, F., & Schneer, J. A. (2008). Enabling the new careers of the 21st century. *Organization Management Journal*, 5(1), 17-28. <https://doi.org/10.1057/omj.2008.4>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rhodes, S. R., & Steers, R. M. (1981). Conventional vs. worker-owned organizations. *Human Relations*, 34(12), 1013-1035. <https://doi.org/10.1177/001872678103401201>
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: a meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 66(2), 358-384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Rinke, C. R., & Mawhinney, L. (2017). Insights from teacher leavers: push and pull in career development. *Teaching Education*, 28(4), 360-376. <https://doi.org/10.1080/10476210.2017.1306047>
- Robson, N. I., Udo, A. A., & Efiok, J. N. (2016). Perceived career development support and organizational commitment among academic and non-academic university employees. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 3(3), 92-99. <https://doi.org/10.36347/sjebm.2016.v03i03.001>
- Rodrigues, R., & Guest, D. (2010). Have careers become boundaryless? *Human Relations*, 63(8), 1157-1175. <https://doi.org/10.1177/0018726709354344>
- Rodrigues, R., Guest, D. E., & Budjanovcanin, A. (2015b). Bounded or boundaryless? an empirical investigation of career boundaries and boundary crossing. *Work, Employment and Society*, 30(4), 1-18. <https://doi.org/10.1177/0950017015570726>

- Rodrigues, R., Guest, D., & Oliveira, T. C. (2022). Are participants in the 'new career' good organizational citizens? *The International Journal of Human Resource Management*, 33(13), 2662-2687. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1900322>
- Rodrigues, R., Guest, D., Oliveira, T., & Alfes, K. (2015a). Who benefits from independent careers? employees, organizations, or both? *Journal of Vocational Behavior*, 91, 23-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.005>
- Roehl, W. S., & Swerdlow, S. (1999). Training and its impact on organizational commitment among lodging employees. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 23(2), 176-194. <https://doi.org/10.1177/109634809902300205>
- Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms student achievement. *American Educational Research Journal* 50(1), 4-36. <https://doi.org/10.3102/0002831212463813>
- Roper, J., Ganesh, S., & Inkson, K. (2010). Neoliberalism and knowledge interests in boundaryless careers discourse. *Work, Employment and Society*, 24(4), 661-679. <https://doi.org/10.1177/0950017010380630>.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications.
- Runhaar, P., Bouwmans, M., & Vermeulen, M. (2019). Exploring teachers' career self-management. Considering the roles of organizational career management, occupational self-efficacy, and learning goal orientation. *Human Resource Development International*, 22(4), 364-384. <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1607675>

- Russo, R. (2020). *Statistics for the behavioural sciences* (2nd ed). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315200415-ch10>
- Saeed, R., Lodhi, R. N., Abbas, F., Ishfaq, U., Dustgeer, F., & Ahmed, M. (2013). The organizational role in career development of employees. *Management and Administrative Sciences Review*, 2(6), 664-669.
- Saleem, S., & Amin, S. (2013). The impact of organizational support for career development and supervisory support on employee performance: an empirical study from the Pakistani academic sector. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 1-10.
- Salminen, H., & Miettinen, M. (2019). The role of perceived development opportunities on affective organizational commitment of older and younger nurses. *International Studies of Management & Organization*, 49(1), 63-78.
<https://doi.org/10.1080/00208825.2019.1565094>
- Salvucci, S., Walter, E., Conley, V., Fink, S., & Saba, M. (1997). *Measurement error studies at the National Center for Education Statistics (NCES)*. U. S. Department of Education.
<https://nces.ed.gov/pubs97/97464.pdf>
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2023). *Kalkınma Planlamasında İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması*. <https://ka.gov.tr/sayfalar/kalkinma-planlamasinda-istatistiki-bolge-birimleri-siniflandirmasi--24>
- Şanlı, S. (2023). Sampling methods and appropriate sample size determination: a concise overview. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (56), 357-375.
<https://doi.org/10.30794/pausbed.1117138>
- Sargent, L. D., & Domberger, S. R. (2007). Exploring the development of a protean career orientation: values and image violations. *Career Development International*, 12(6), 545-564. <https://doi.org/10.1108/13620430710822010>

- Sarıkaya, N. (2016). *Ortaöğretim okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Aydın.
- Savalei, V. (2012). The relationship between root mean square error of approximation and model misspecification in confirmatory factor analysis models. *Educational and Psychological Measurement*, 72(6), 910-932.
<https://doi.org/10.1177/0013164412452564>
- Sayın, A., & Gelbal, S. (2016). Yapısal eşitlik modellemesinde parametrelerin klasik test kuramı ve madde tepki kuramına göre sınırlandırılmasının uyum indekslerine etkisi. *Uluslararası Eğitim, Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 2(2), 57-71.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/uebt/issue/24729/261501>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
<https://doi.org/10.23668/psycharchives.12784>
- Schmitt, N. (1996). Uses and abuses of coefficient alpha. *Psychological Assessment*, 8(4), 350-353. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.8.4.350>
- Schumacker, R. E., & Beyerlein, S. T. (2000). Confirmatory factor analysis with different correlation types and estimation methods. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 7(4), 629-636.
https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0704_6
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Routledge.
- Sedgwick, P. M. (2012). Pearson's correlation coefficient. *BMJ*, 345, 1-3.
<https://doi.org/10.1136/bmj.e4483>

- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: a study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212-230. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.001>
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kramier, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model of linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-874. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00234.x>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for business: a skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Selvitopu, A., & Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kefad/issue/59471/854606>
- Senayah, W. K., & Biney-Aidoo, V. (2024). Antecedents of turnover intentions and organizational commitment of workers in the apparel industry: the moderating effect of creative behavior and instrumental readiness. *Social Sciences & Humanities Open*, 10(7), 101-119. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101119>
- Şener, G. (2018). Türkiye'de yaşanan eğitim sorunlarına güncel bir bakış. *Millî Eğitim Dergisi*, 47(218), 187-200.
- Sethi, A. (2018). A study of organisational commitment among school teachers. *Journal of Teacher Education and Research*, 13(1), 41. <https://doi.org/10.5958/2454-1664.2018.00004.6>
- Seymen, O. A. (2004). Geleneksel kariyerden, sınırsız ve dinamik/değişken kariyere geçiş: nedenleri ve sonuçları üzerine yazınsal bir inceleme. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 79-114.

- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-160.
- Shapira-Lishchinsky, O., & Rosenblatt, Z. (2010). School ethical climate and teachers' voluntary absence. *Journal of Educational Administration*, 48(2), 164-181. <http://dx.doi.org/10.1108/09578231011027833>
- Sharma, P. (2015). Organizational commitment among faculty members in India: a study of public and private technical schools. *Global Business and Organizational Excellence*, 34(5), 30-38. <http://dx.doi.org/10.1002/joe.21624>
- Sheikh, L. (2017). Antecedents and consequences of organizational commitment of teachers. *Pakistan Economic and Social Review*, 55(2), 391-414. <https://www.jstor.org/stable/26616719>
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvement as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150. <https://doi.org/10.2307/2391824>
- Shore, L. M., Barksdale, K., & Shore, T. H. (1995). Managerial perceptions of employee commitment to the organization. *Academy of Management Journal*, 38(6), 1593-1615. <https://doi.org/10.2307/256845>
- Shorten, A., & Moorley, C. (2014). Selecting the sample. *Evidence-Based Nursing*, 17(2), 32-33. <https://doi.org/10.1136/eb-2014-101747>
- Simo, P., Enache, M., Fernandez, V., & Sallan, J. M. (2010). Career profiles and organizational commitment: analyzing necessary and sufficient conditions. *Direccion Organizacion*, 41, 18-34.
- Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: a study of generational diversity. *Benchmarking: An International Journal*, 22(6), 1192-1211. <https://doi.org/10.1108/bij-01-2014-0007>

- Smeenk, S. G. A., Eisinga, R. N., Teelken, J. C., & Doorewaard, J. A. C. M. (2006). The effects of HRM Practices and antecedents on organizational commitment among university employees. *International Journal of Human Resource Management*, 17(12), 2035-2054.
- Smylie, M. A. (1992). Teacher participation in school decision-making: assessing willingness to participate. *Educational and Policy Analysis*, 14(1), 53-67. <https://doi.org/10.2307/1164527>
- Soke, B., Smith, A., & Lingka, L. (2022). Career success view retrospective from a traditional career to an unlimited career. *International Journal of Economics Social and Technology*, 1(2), 21-45. <https://doi.org/10.59086/ijest.v1i2.65>
- Somech, A. (2005). Directive versus participative leadership: two complementary approaches to managing school effectiveness. *Educational Administration Quarterly*, 41(5), 777-800. <https://doi.org/10.1177/0013161X05279448>
- Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555-577. <https://doi.org/10.1177/001316102237672>
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: an examination of direct and interaction effects. *Journal of organizational Behavior*, 16(1), 49-58. <https://doi.org/10.1002/job.4030160107>
- Somers, M. J., & Birnbaum, D. (1998). Work-related commitment and job performance: it's also the nature of the performance that counts. *Journal of Organizational Behavior*, 19(6), 621-634. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199811\)19:6<621::AID-JOB853>3.0.CO;2-B](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199811)19:6<621::AID-JOB853>3.0.CO;2-B)
- Srinivasan, P., & Selvi, K. (2016). Organizational commitment of higher secondary school teachers. *American Journal of Educational Research*, 4(5), 2016, 404-407. <https://doi.org/10.12691/education-4-5-7>

- Stauffer, S. D., Abessolo, M., Zecca, G., & Rossier, J. (2018). French-language translation and validation of the protean and boundaryless career attitudes scales: relationships to proactive personality, career adaptability, and career satisfaction. *Journal of Career Assessment, 27*(2), 337-357. <https://doi.org/10.1177/1069072717748962>.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*(1), 46-56. <http://dx.doi.org/10.2307/2391745>
- Streiner, D. L. (2003). Starting at the beginning: an introduction to coefficient alpha and internal consistency. *Journal of Personality Assessment, 80*(1), 99-103. https://doi.org/10.1207/S15327752JPA8001_18
- Stryker, S. (1980). *Symbolic interactionism: a social structural version*. The Benjamin/Cummings Publishing Company.
- Stum, D. L. (2001). Maslow revisited: building the employee commitment pyramid. *Strategy & Leadership, 29*(4), 4-9. <http://dx.doi.org/10.1108/10878570110400053>
- Sturges, J., Conway, N., Guest, D., & Liefoghe, A. (2005). Managing the career deal: the psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior. *Journal of Organizational Behavior, 26*(7), 821-833. <https://doi.org/10.1002/job.341>
- Sturges, J., Guest, D., & Mackenzie-Davey, K. M. (2000). Who's in charge? graduates' attitudes to and experiences of career management and their relationship with organizational commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 9*(3), 351-370. <https://doi.org/10.1080/135943200417966>
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior, 23*(6), 731-748. <https://doi.org/10.1002/job.164>

- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: a review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-484. <https://doi.org/10.1177/014920639902500308>
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behaviour* 69(1), 19-29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Supeli, A., & Creed, P. A. (2015). The longitudinal relationship between protean career orientation and job satisfaction, organizational commitment, and intention-to-quit. *Journal of Career Development*, 43(1), 66-80. <https://doi.org/10.1177/0894845315581686>
- Swales, S. (2002). Organizational commitment: a critique of the construct and measures. *International Journal of Management Reviews*, 4(2), 155-178. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00082>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics*. Person Education.
- Tadesse, E. F. (2019). Teachers' organizational commitment at secondary schools in Addis Ababa, Ethiopia. *International Journal of Education and Research*, 7(4), 53-68. <https://www.ijern.com/journal/2019/April-2019/05.pdf>
- Tams, S., & Arthur, M. B. (2006). The boundaryless career: opportunities and challenges for career development. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of career development* (pp. 44-49). Sage Publications.
- Tams, S., & Arthur, M. B. (2010). New Directions for boundaryless careers: agency and interdependence in a changing world. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 629-646. <https://doi.org/10.1002/job.712>

- Tansky, J. W., & Cohen, D. J. (2001). The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: an empirical study. *Human Resource Development Quarterly*, 12(3), 285-300. <https://doi.org/10.1002/hrdq.15>
- Taşkaya, S. M. (2007). *Eğitimde niteliğin artırılması ve öğretmenlerin statüsünün iyileştirilmesinde kariyer basamaklarının değerlendirilmesi: Konya ili örneği* (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Thomas, D. C., Lazarova, M. B., & Inkson, K. (2005). Global careers: new phenomenon or new perspectives. *Journal of World Business*, 40(4), 340-347. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2005.08.002>
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of applied psychology*, 80(1), 6-15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Thompson, D. J. (2013). *Understanding the contextual, cultural, and individual antecedents of self-directed development* (Doctoral dissertation). The University of Akron, Ohio.
- Tinsley, H. E. A., & Tinsley, D. J. (1987). Uses of factor analysis in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 34(4), 414-424. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.34.4.414>
- Todorovic, D., Tomic-Radev, M., & Stefanovic-Stanojevic, T. (2017). *Organizational commitment in context of marital and parental status of employees*. In Work and Family Relations at the Beginning of the 21st Century-International Thematic Proceedings Book.
- Tolbert, P. S. (1996). Occupations, organizations, and boundaryless careers. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The Boundaryless Career: A New employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195100143.001.0001>

- Tomarken, A. J., & Waller, N. G. (2004). Structural equation modeling: strengths, limitations and misconceptions. *Annual Review of Clinical Psychology, 1*, 31-65. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.144239>
- Tournier, B., Chimier, C., Childress, D., & Raudonyte, I. (2019). *Teacher career reforms: learning from experience*. UNESCO Publishing. <https://www.iiep.unesco.org/en/publication/teacher-career-reforms-learning-experience>
- Traub, R. E. (1994). *Reliability for the social sciences: theory and applications*. Sage Publication.
- Trofimov, A., & Bondar, Y. (2014). Theoretical relationship between career mobility and organizational commitment. *Fundamental and Applied Researches in Practice of Leading Scientific Schools, 6*(6), 61-67.
- Tschopp, C., Grote, G., & Gerber, M. (2014). How career orientation shapes the job satisfaction-turnover intention link. *Journal of Organizational Behavior, 35*(2), 151-171. <https://doi.org/10.1002/job.1857>.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to the employee-organization relationship: does investment in employees pay off? *Academy of Management Journal, 40*(5), 1089-1121. <https://doi.org/10.2307/256928>
- Türkmen, M., & Yıldız, K. (2012). Çalışma hayatında sınırsız ve çok yönlü kariyer yönetimi. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi, 7*(1), 4-17.
- Türkmen, M., Yıldız, K., & Mutlutürk, N. (2012). Özel ve devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin çok yönlü kariyer tutumlarının araştırılması: Manisa İli örneği. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, 3*(2), 119-130.
- Turner, A. G. (2003). *Sampling strategies*. Handbook on designing of household sample surveys. United Nations Statistics Division.

- UNESCO. (2015). *Las carreras docentes en América Latina. La acción meritocrática para el desarrollo profesional*. UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244074>
- UNESCO. (2023). *Global report on teachers: addressing teacher shortages*. UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387400>
- Urbina, S. (2004). *Essentials psychological testing*. John Wiley & Sons Inc.
- Uysal, Ş. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Valcour, M., & Ladge, J. J. (2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: integrating traditional and protean career explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 307. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.06.002>
- Valcour, P. M., & Tolbert, P. (2003). Gender, family and career in the era of boundarylessness: determinants and effects of intra- and inter-organizational mobility. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 768-787. <https://doi.org/10.1080/0958519032000080794>
- Van Buren, H. J. (2003). Boundaryless careers and employability obligations. *Business Ethics Quarterly*, 13(2), 131-149. <https://doi.org/10.5840/beq20031329>
- Van der Heijden, J. A. V., Van Engen, M. L., & Paauwe, J. (2009). Expatriate career support: predicting expatriate turnover and performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(4), 831-845. <https://doi.org/10.1080/09585190902770745>
- Vandenabeele, W. (2007). Toward a public administration theory of public service motivation: An institutional approach. *Public Management Review*, 9(4), 545-556. <https://doi.org/10.1080/14719030701726697>

- Vandenabeele, W., & Ban, C. (2009). The impact of public service motivation in an international organization: job satisfaction and organizational commitment in the European Commission. *International Public Management Journal*, 12(4), 472-502.
- Varona, F. (1996). Relationship between communication satisfaction and organizational commitment in three Guatemalan organizations. *Journal of Business Communication*, 33(2), 111-140. <https://doi.org/10.1177/002194369603300203>
- Verma, J. P. (2019). *Statistics and research methods in psychology with excel*. Springer Singapore.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00036-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00036-2)
- Volmer, J., & Spurk, D. (2010). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung*, 43(3), 207-218. <https://doi.org/10.1007/s12651-010-0037-3>
- Wallace, J. E. (1997). Becker's side-bet theory of commitment revisited: is it time for a moratorium or resurrection? *Human Relation*, 50(6), 727-749. <https://doi.org/10.1023/A:1016956322744>
- Wang, M., & Wanberg, C. R. (2017). 100 years of applied psychology research on individual careers: from career management to retirement. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 546-563. <https://doi.org/10.1037/apl0000143>
- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., Jiao, L., Zhan, X., & Zhang, D. (2020). Association between job stress and organizational commitment in three types of Chinese university teachers: mediating effects of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>

- Warrens, M. J. (2016). A comparison of reliability coefficients for psychometric tests that consist of two parts. *Advances in Data Analysis and Classification*, 10(1), 71-84. <https://doi.org/10.1007/s11634-015-0198-6>
- Watt, H. M., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., & Baumert, J. (2012). Motivations for choosing teaching as a career: an international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 791-805. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.03.003>
- Wei, G. C. (2012). The boundaryless career attitude and organisational commitment among public accountants in Penang, Malaysia. *Journal of Social and Development Sciences*, 3(9), 304-312. <https://doi.org/10.22610/jsds.v3i9.714>
- Weng, Q., & McElroy, J. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256-265. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.014>.
- Wickramaratne, W. P. R. (2018). *Understanding the role of career self-management behaviors in predicting career satisfaction and employee commitment: an empirical study of commercial banks in Sri Lanka* (Doctoral dissertation). Murdoch University, Perth.
- Wickramaratne, W. P. R. (2021). Role of perceived career development opportunities in predicting employee commitment and subjective career satisfaction of middle managers in commercial banks in Sri Lanka. *Sri Lanka Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(1), 23-32. <https://doi.org/10.4038/sljssh.v1i1.27>
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. <http://dx.doi.org/10.2307/257334>
- Wiernik, B. M., & Kostal, J. W. (2019). Protean and boundaryless career orientations: a critical review and meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 280-307. <https://doi.org/10.1037/cou0000324>

- Wijewantha, P. (2012). *Protean career attitude and organizational commitment: a study among mid-career MBAs* [Conference Papers]. Proceedings of the Annual Research Symposium 2012, University of Kelaniya.
- Wilensky, H. L. (1961). Orderly careers and social participation: the impact of work history on social integration in the middle mass. *American Sociological Review*, *26*(523), 521-539. <https://doi.org/10.2307/2090251>
- Wu, H., & Liu, Y. (2022). The relationship between organisational support for career development, organisational commitment, and turnover intentions among healthcare workers in township hospitals of Henan, China. *BMC Primary Care*, *23*(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12875-022-01753-4>
- Xu, Z., & Pang, N. S. (2024). Promoting teachers' organizational commitment: the effects of authentic leadership, teachers' well-being and social-emotional competence. *Behavioral Sciences*, *14*(10), 81-19. <https://doi.org/10.3390/bs14100862>
- Yamashita, M., & Uenoyama, T. (2006). Boundaryless career and adaptive HR practice in Japan's hotel industry. *Career Development International*, *11*(3), 230-242. <https://doi.org/10.1108/13620430610661759>
- Yang, C., Nay, S., & Hoyle, R. H. (2010). Three approaches to using lengthy ordinal scales in structural equation models: parceling, latent scoring, and shortening scales. *Applied Psychological Measurement*, *34*(2), 122-142. <https://doi.org/10.1177/0146621609338592>
- Yang, X., & Wang, W. (2013). Exploring the determinants of job satisfaction of civil servants in Beijing, China. *Public Personnel Management*, *42*(4), 566-587. <https://doi.org/10.1177/0091026013502169>
- Yang, Y., Liu, Y. H., Liu, J. Y., & Zhang, H. F. (2015). The impact of work support and organizational career growth on nurse turnover intention in China. *International Journal of Nursing Sciences*, *2*(2), 134-139. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2015.04.006>

- Yanık, F. (2022). Özel eğitim öğretmenlerinin okula bağlılık düzeylerinin iş motivasyonlarıyla ilişkisinin incelenmesi. *International Journal of Social Sciences Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(27), 218-229. <https://doi.org/10.52096/usbd.6.27.16>
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Özel Sayı*, 46, 74-85. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/iuisletme>
- Yim, M. S. (2019). A study on factor analytical methods and procedures for pls-sem (partial least squares structural equation modeling). *International Journal of Industrial Distribution & Business*, 10(5), 7-20. <http://dx.doi.org/10.13106/ijdb.2019.vol10.no5.7>.
- Yogalakshmi, J. A., & Suganthi, L. (2020). Impact of perceived organizational support and psychological empowerment on affective commitment: mediation role of individual career self-management. *Current Psychology*, 39(3), 885-899.
- Yogatama, G. A., Novianti, F. K., & Muzakki, M. (2020). Peran mediasi career management behaviors pada pengaruh organizational support for career development terhadap career satisfaction. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 5(2), 272-285. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v5i2.764>
- Yörük, D. (2013). *Algılanan kariyer teşvikleri ve çok yönlü kariyerin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi: Nevşehir ilindeki otel işletmelerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Nevşehir Üniversitesi, Nevşehir.
- Yoshimura, K. E. (2003). *Employee traits, perceived organizational support, supervisory communication, affective commitment, and intent to leave: group differences*. (Mastrer's thesis). North Carolina State University, Raleigh.
- Yu, C. Y., & Muthen, B. O. (2002). *Evaluation of model fit indices for latent variable models with categorical and continuous outcomes* (Doctoral dissertation). University of California, California.

- Yuan, K. H., & Chan, W. (2008). Structural equation modeling with near singular covariance matrices. *Computational Statistics and Data Analysis*, 52(10), 4842-4858. <https://doi.org/10.1016/j.csda.2008.03.030>
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.
- Yue, L., Alias, B. S., & Hamid, A. H. A. (2025). Exploring teacher organizational commitment for promoting sustainable development in higher education: a systematic literature review and analysis of theories and methodologies in Chinese studies. *Journal of Ecohumanism*, 4(1), 544 -559. <https://doi.org/10.62754/joe.v4i1.5836>
- Zacharo, K. Z., Koutsoukos, M., & Panta, D. (2018). Connection of teachers' organizational commitment and transformational leadership. a case study from Greece. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 17(8), 89-106. <https://doi.org/10.26803/ijlter.17.8.6>
- Zaleska, K. J., & De Menezes, L. M. (2007). Human resources development practices and their association with employee attitudes: between traditional and new careers. *Human Relations*, 60(7), 987-1018. <https://doi.org/10.1177/0018726707081155>.
- Zhong, L., & Zhang, L. (2024). Turnover intentions among college counselors in China: examining predictors and their mediating and moderating effects. *Sage Open*, 14(2), 1-19. <https://doi.org/10.1177/21582440241247902>
- Zhu, K., Wang, X., & Jiang, M. (2022). The impact of organizational commitment on turnover intention of substitute teachers in public primary schools: taking psychological capital as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1008142>
- Zhu, L., & Wang, L. (2022). Narrowing ideal self-discrepancy: the roles of organizational career management and protean career orientation. *The Career Development International*, 27(2), 222-244. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2021-0148>

EK-A: Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı

Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Medeni Durumunuz: () Evli () Bekâr

Öğrenim Düzeyiniz: () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

Mesleki Kıdeminiz: () 1-4 yıl () 5-8 yıl () 9-12 yıl () 13-21 yıl () 17-20 yıl () 21 ve üstü

Öğretmenlik Kariyer Basamağınız: () Öğretmen () Uzman Öğretmen () Başöğretmen

Görev Yaptığınız Okul Türü: () Okulöncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise

Ne kadar süredir bu okulda görev yapmaktasınız?

() 0-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 yıl () 10-12 yıl () 13 yıl ve üstü

Değişken Kariyer Tutumu Ölçeği (DKTÖ)	Hiçbir şekilde yansıtıyor	Çok az yansıtıyor	Kısmen yansıtıyor	Büyük ölçüde yansıtıyor	Tamamen yansıtıyor
1.Kariyerimdeki başarı veya başarısızlıklardan ben sorumluyum.					
2.Kariyerim söz konusu olduğunda, kendi yolumu kendim çizerim.					
3.Genel olarak, son derece bağımsız ve kendi kendime yönlendirdiğim bir kariyerim var.					
4.Kendi kariyer yolumu seçebilme özgürlüğü, en değer verdiğim şeylerden biridir.					
5.Kariyerimi, kurumumun önceliklerinden ziyade kendi önceliklerime göre yönlendiririm.					
6.Başkalarının, kariyerime ilişkin seçimlerimi nasıl değerlendirdikleri benim için çok da önemli değildir.					
7.Benim için en önemlisi, kariyer basarım hakkında başkalarının değil benim ne hissettiğimdir.					
Sınırsız Kariyer Tutumu Ölçeği (SKTÖ)	Hiçbir şekilde yansıtıyor	Çok az yansıtıyor	Kısmen yansıtıyor	Büyük ölçüde yansıtıyor	Tamamen yansıtıyor
1.Farklı kurumlardan kişilerin katıldığı projelerde çalışmayı severim.					
2.Görev alanım dışındaki işleri üstlenmekten hoşlanırım.					
3.Geçmişte, kurumumun dışında üstlenebileceğim görevlere ilişkin fırsatları araştırdım.					
4.Sürekli olarak aynı kurum için çalışmanın sağladığı belirlilik ortamını seviyorum.					
5. Mevcut kurumum için çalışma imkânı bulamasaydım, kendimi boşlukta hissederdim.					
6. Yeni bir iş aramaktansa, alışık olduğum bir kurumda çalışmayı tercih ederim.					

EK-A: Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı (devamı)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2.Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3.Okulum karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.					
4.Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.					
5.Bu okulda kendimi "ailenin bir parçası" gibi görmüyorum. DUYB					
6.Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7.Şu anda bu okulda çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.					
8.Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9.Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10.Bu okuldaki ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11.Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12.Bu okuldaki ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13.Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.					
14.Eğer bu okuldaki ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15.Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16.Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17.Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldaki ayrılmam.					
18.Bu okula çok şey borçluyum.					
Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeği (AÖKDÖ)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.Kurumum kariyer gelişimimi önemser.					
2.Kurumum kariyerimi geliştirme fırsatları sunar.					
3.Kurumum kariyer gelişimime yönelik yapılacak uygulamalarda hedeflerimi dikkate alır.					
4.Kurumum kariyer gelişimime ilişkin uygulamalarda adil davranır.					
5.Kurumum kariyer fırsatlarımı engellemez.					
6.Kurumum kariyerimi geliştirme fırsatı sağlayan görevler verir.					

EK-A: Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı (devamı)

7.Kurumum kariyer gelişimime ilişkin uygulamaları objektif bir şekilde yapar.						
8.Kurumum kariyerimi geliştirmem için yaptığım girişimlerde kolaylık sağlar.						
9.Kurumum kariyer fırsatları hakkında beni bilgilendirir						
10.Kurumum kariyerimde elde ettiğim başarıyı takdir eder.						

EK-B: Ölçek Kullanım İzinlerine İlişkin e-Posta Görüşme Kayıtları

K. ÖVGÜ ÇAKMAK OTLUOĞLU < >
Kime: Siz 28.12.2023 Per 14:51

SINIRSIZ KISA.doc 37 KB
SINIRSIZ-Protean KISA.doc 49 KB

2 ek (86 KB) Tümünü OneDrive'a kaydet Tümünü indir

Çiğdem Hanım merhabalar,
Geç cevap yazdığım için üzgünüm. Birtakım hastalıklarla boğuşmak durumunda kaldık ailece. Ekte gönderiyorum. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Kocaeli/İzmit İlçe MEM/Çiğdem AYANOĞLU < >, 27 Ara 2023 Çar, 18:20 tarihinde şunu yazdı:

Sayın Hocam,
Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında Doç. Dr. Gökhan Arastaman danışmanlığında "Öğretmenlerin Kariyer Yönelimleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolünün İncelenmesi" başlıklı doktora tez çalışmamda;
* Briscoe ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen Porter, Woo ve Tak (2016) tarafından kısa formları oluşturulan ve Prof. Dr. Bilge Acar Bolat (2021) ile birlikte Türkçe'ye çevirdiğiniz "Sınırsız Kariyer Yönelimi Ölçeği" ve "Değişken Kariyer Yönelimi Ölçeği" ni kaynak göstererek izninizle kullanmak istiyorum

Abidin DAĞLI < >
Kime: Siz; 25.12.2023 Pzt 12:46

Bilgi: Zakir ELÇİÇEK;

3. ÖRGÜTSEL BAĞ ÖLÇEĞİ U... 602 KB
4. Bağlılık Ölçeği Orijinal.pdf 152 KB

2 ek (754 KB) Tümünü OneDrive'a kaydet Tümünü indir

Sn. Çiğdem AYANOĞLU,
Taraflarımızdan Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni çalışmalarınızda memnuniyetle kullanabilirsiniz. Ölçeğin orijinal ve uyarlanmış formu ekte sunulmuştur. İyi çalışmalar diliyorum. Sevgilerimle.
Doç. Dr. Abidin DAĞLI

EK-C: Eğitim Bilimleri Enstitüsü Araştırma Etik Kurulu Onay Bildirimi



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu

Sayı : E-66777842-300-00003368018
Konu : Etik Kurulu İzni (Çiğdem AYANOĞLU)

09/02/2024

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 29.01.2024 tarihli ve E-51944218-300-00003342917 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora Programı öğrencilerinden Çiğdem AYANOĞLU'nun, Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN danışmanlığında yürüttüğü "*Öğretmenlerin Kariyer Yönelimleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteğinin Aracılık Rolü*" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulunun 06 Şubat 2024 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. İsmet KOÇ
Kurul Başkanı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 5E870D65-6447-45C5-9884-9FDD8C1ED16B

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/lu-sbys>

Adres:

Bilgi için: Burak CİHAN

E-posta: Elektronik Ağı: www.hacettepe.edu.tr

Bilgisayar İşletmeni

Telefon: Faks:

Telefon: 03123051082

Kap:



EK-Ç: Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma Uygulama İzni



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
ARAŞTIRMA UYGULAMA İZİNİ BELGESİ



Başvuru No: MEB.TT.2024.001120.01

T.C. Kimlik No: 34*****68

Adı Soyadı: ÇİĞDEM AYANOĞLU

Araştırmanın Adı: Öğretmenlerin Kariyer Yönelimleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteğinin Aracılık Rolü

Araştırmanın Niteliği: Doktora Tezi

Araştırmanın Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Veri Toplama Aracının Başlığı: Sınırsız Kariyer Tutum Ölçeği, Değişken Kariyer Tutum Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Algılanan Örgütsel Kariyer Desteği Ölçeği

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 20.09.2024

Araştırma Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 20.09.2025

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Yönergesine" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup aşağıda ifade edilen bilgiler kapsamında araştırma uygulama izni Millî Eğitim Bakanlığı ilgili birimleri tarafından onaylanmıştır.

Uygulama Yapılacak İller	Uygulama Yapılacak Birimler	Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatları	Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu
ANKARA	İl Millî Eğitim Müdürlüğü	ANKARA İl Millî Eğitim Müdürlüğü (BÜYÜKŞEHİR)	118778
İSTANBUL	İl Millî Eğitim Müdürlüğü	İSTANBUL İl Millî Eğitim Müdürlüğü (BÜYÜKŞEHİR)	157916
BALIKESİR	İl Millî Eğitim Müdürlüğü	BALIKESİR İl Millî Eğitim Müdürlüğü (BÜYÜKŞEHİR)	753092
İZMİR	İl Millî Eğitim Müdürlüğü	İZMİR İl Millî Eğitim Müdürlüğü (BÜYÜKŞEHİR)	164283
BURSA	İl Millî Eğitim Müdürlüğü	BURSA İl Millî Eğitim Müdürlüğü (BÜYÜKŞEHİR)	134954
ADANA	İl Millî Eğitim Müdürlüğü	ADANA İl Millî Eğitim Müdürlüğü (BÜYÜKŞEHİR)	111918

Serhat Meh. 1290. Sokak No.8/B 06374 Yenimahalle/Ankara TÜRKİYE
Telefon No: (0312) 413 43 00, Belgegeçer No: (0312) 413 45 12
e-posta: ttkb.egitimarastirmalari.arastirmaizinleri@meb.gov.tr, internet adresi: ttkb.meb.gov.tr

EK-Ç: Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma Uygulama İzni (devamı)



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
ARAŞTIRMA UYGULAMA İZİNİ BELGESİ



Uygulama Yapılacak İller	Uygulama Yapılacak Birimler	Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatları	Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu
KAYSERİ	İl Millî Eğitim Müdürlüğü	KAYSERİ İl Millî Eğitim Müdürlüğü (BÜYÜKŞEHİR)	169943
SAMSUN	İl Millî Eğitim Müdürlüğü	SAMSUN İl Millî Eğitim Müdürlüğü (BÜYÜKŞEHİR)	195345
TRABZON	İl Millî Eğitim Müdürlüğü	TRABZON İl Millî Eğitim Müdürlüğü (BÜYÜKŞEHİR)	753102
ERZURUM	İl Millî Eğitim Müdürlüğü	ERZURUM İl Millî Eğitim Müdürlüğü (BÜYÜKŞEHİR)	146501
VAN	İl Millî Eğitim Müdürlüğü	VAN İl Millî Eğitim Müdürlüğü (BÜYÜKŞEHİR)	753104
ŞANLIURFA	İl Millî Eğitim Müdürlüğü	ŞANLIURFA İl Millî Eğitim Müdürlüğü (BÜYÜKŞEHİR)	753103

Not: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

EK-D: Etik Beyanı

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında,

- * tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- * görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- * başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- * atıfta bulunduğum eserlerin bütününe kaynak olarak gösterdiğimi,
- * kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- * bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

.../02/2026

(İmza)

Çiğdem AYANOĞLU

EK-E: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu

...../02/2026

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Başkanlığına,

Tez Başlığı : Öğretmenlerin Kariyer Yönelimleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Algılanan Örgütsel Kariyer Desteğinin Aracılık Rolü

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Oranı	Gönderim Numarası
13/02/2026	337	598937	23/01/2026	%1	2878200777

Uygulanan filtreler:

1. Kaynaklar hariç
2. Alıntılar dâhil
3. 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarını inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan eder, gereğini saygılarımla arz ederim.

Ad Soyadı: Çiğdem AYANOĞLU

Öğrenci No.: N20144118

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri

İmza

Programı: Eğitim Yönetimi

Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN

EK-F: Thesis/Dissertation Originality Report

...../02/2026

HACETTEPE UNIVERSITY
Graduate School of Educational Sciences
To The Department of Educational Sciences

Thesis Title: The Relationship Between Teachers' Career Orientations and Organizational Commitment: The Mediating Role Of Perceived Organizational Career Support

The whole thesis that includes the *title page, introduction, main chapters, conclusions and bibliography section* is checked by using **Turnitin** plagiarism detection software take into the consideration requested filtering options. According to the originality report obtained data are as below.

Time Submitted	Page Count	Character Count	Date of Thesis Defense	Similarity Index	Submission ID
13/02/2026	337	598937	23/01/2026	%1	2878200777

Filtering options applied:

1. Bibliography excluded
2. Quotes included
3. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Educational Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Name Lastname: Çiğdem AYANOĞLU
Student No.: N20144118
Department: Educational Sciences
Program: Educational Administration
Status: Masters Ph.D. Integrated Ph.D.

Signature

ADVISOR APPROVAL

APPROVED

Assoc. Prof. Dr. Gökhan ARASTAMAN

EK-G: Yayınlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü/Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü/Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren ... ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

.../02/2026

(imza)

Çiğdem AYANOĞLU

"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

- (1) Madde 6.1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezinerişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6.2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3 şahıslara veya kurumlara haksız kazanç; imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7.1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir
*Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

