

Prediction of Professional Commitment of Teachers by the Job Characteristics of Teaching Profession*

Öğretmenlik Mesleği İş Özelliklerinin Mesleğe Adanmışlığı Yordama Düzeyi

Erdal Meriç¹, Mustafa Erdem²

Abstract

The purpose of this study is to investigate the predictive value of the characteristics of teaching profession for teachers' professional commitment to their job. The target population of the research consists of 812 teachers working in public primary and secondary schools in Fatsa district of Ordu. Of the entire target population, 327 teachers are selected by cluster sampling method. Using the correlational survey design, the set data is obtained by using Teaching Job Characteristics and Teachers' Professional Commitment scales. Results of the study suggest that teachers' perceptions of job characteristics and their professional commitment levels are very high. Multiple linear regression analysis results suggest that there is a moderate level of positive relation between teachers' perceptions of job characteristics and professional commitment, commitment to job and commitment to students, and a low level of positive relation between perceptions of job characteristics and devoted work. It is also revealed that job characteristics explain 34% of professional commitment and that the sub-dimensions of job characteristics; teacher competencies, teacher performance feedback and teacher autonomy are significant predictors of professional commitment. It is determined that teachers' perceptions of job characteristics and general levels of professional commitment do not differ in terms of gender, area and educational level; although the perceptions of job characteristics do not differ in terms of marital status and year of service, the general level of Professional commitment is found to differ in favor of single teachers and teachers with 1-10 years of service.

Keywords: Teacher, job characteristics, professional commitment

Öz

Bu araştırma, öğretmenlik mesleği iş özelliklerinin mesleğe adanmışlığı yordama düzeyini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın hedef evreni, Ordu ilinin Fatsa ilçesinde kamuya bağlı ilk ve ortaokullarda görev yapan 812 öğretmenden oluşmaktadır. Hedef evrenden küme örnekleme yöntemi ile belirlenen 327 öğretmen örnekleme dâhil edilmiştir. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı çalışmada veriler, "Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri Ölçeği" ve "Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş özellikleri algısı ve mesleğe adanmışlık düzeylerinin çok yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, öğretmenlerin iş özellikleri algısı ile mesleğe adanmışlık, mesleğe bağlılık ve öğrencilere adanma arasında orta düzeyde; özverili çalışma arasında ise düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca, iş özelliklerinin mesleğe adanmışlığı %34 oranında açıkladığı ve iş özelliklerinin alt boyutlarından öğretmen yeterlikleri, öğretmen performansı geribildirim ve öğretmen özerkliğinin mesleğe adanmışlığın anlamlı yordayıcıları olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin iş özellikleri algısı ve mesleğe adanmışlık genel düzeylerinin cinsiyet, alan ve eğitim durumu açısından farklılaşmadığı; iş özellikleri algısının medeni durum ve hizmet yılı açısından farklılaşmamasına rağmen mesleğe adanmışlık genel düzeyinin bekâr öğretmenler ve 1-10 yıl hizmeti olan öğretmenler lehine farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, iş özellikleri, mesleğe adanmışlık.

Received: 19.11.2019 / Revision received: 23.03.2020 / Approved: 05.03.2020

* Brief summary of this research was held on April 25-28, 2019 in Rize, XII. presented as an oral presentation at the International Educational Research Congress.

1 Lecturer, Ordu University, Ordu-Turkey, ekinerdal@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-8994-7708

2 Assoc. Prof. Dr., Kırşehir Ahi Evran University, Kırşehir-Turkey, merdem50@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-8595-0504

Atf için/Please cite as:

Meriç, E., & Erdem, M. (2020). Prediction of professional commitment of teachers by the job characteristics of teaching profession. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 26,(2), 449-494. doi: 10.14527/kuey.2020.010

Introduction

There are many factors that can affect the working performance of individuals in organizations. Some of these elements are; the motivation of employees, perceptions about their job, the positive/negative situations they encounter while performing their job, the variables that affect the occurrence of these situations, working conditions and the characteristics of the job performed.

Hackman and Oldham (1975) developed the “Job Characteristics Theory” in order to determine the factors that affect the motivation, job satisfaction and job attendance of employees. In that theory, subjects like the basic job characteristics that determine the degree of motivation of the job, the critical psychological levels that these features affect (the significance felt, the responsibility felt, the knowledge about the results) and the individual and job-related outputs formed as a result of these critical levels (job motivation, job satisfaction, quality of work, attendance) were discussed.

Job characteristics are important in terms of expressing how the tasks performed by the employees affect their attitudes towards the job (Oldham & Hackman, 2005, as cited in Mavi, 2015) and aims to motivate people in the organization at a high level (Aşan, 1998). Job characteristics theory, which aims to explain the effects of job enrichment and expansion programs on employees, is one of the main organizational psychology theories that address business motivation and job satisfaction together. According to the job characteristics theory, a job in general has five basic characteristics (dimensions); *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy* and *feedback* (Hackman & Oldham, 1975; 1976).

Skill variety is the feature of the job regarding whether it allows the employee to use different skills. In some jobs, only physical or mental skills are used, while in some jobs, employees use both mental and physical skills together. *Task identity* deals with to what extent a job or an identifiable part of it is done by the concerned person from start to finish. In some jobs, production is divided into different departments and employees are only concerned with the jobs performed in the relevant department. However, in team production, all employees produce the related product together from start to finish. *Task significance* is about whether the job done has an important effect on the lives of others. When an employee thinks that the results of his job have important effects on the lives of others, the significance of the job will increase. It is an undeniable fact that teachers have very important effects on their students' lives. This shows how important and significant the teaching job is and teachers should be aware of this fact. *Autonomy* is about the flexibility of the employees to determine the rules of their job and to perform their duties without instructions from others. Autonomy contributes to the development of a sense of responsibility in the employee. When the job done

makes the employee autonomous, the tendency of the employees to hold themselves responsible for the success or failure in the result of the job will increase. Teachers are among those responsible for their students' success or failure. This makes it inevitable that the teaching job should have autonomy. *Feedback* refers to the degree of clear information that employees directly derive from the result of their work. Teachers track the changes that occur in student behavior during/ at the end of the teaching-learning process through feedback. In case the data obtained with the feedback shows insufficiency in reaching the targets, necessary corrective and reinforcing measures are taken. A person who encounters basic job characteristics while performing his job experiences a different psychological situation according to each feature and makes a reaction accordingly. This situation may produce different results for both employees and the organization (Bilgiç, 2008; Hackman & Oldham, 1975; 1976; Polat & Özdemir, 2018). The presence of the mentioned first three features (skill variety, task identity and task significance) in the job reveals the psychological situation of finding the job significant in the employee, while the autonomy feature allows the employee to feel responsible for the results of the job, and the feedback feature provides information about the results (Hackman & Oldham, 1975; 1976).

While the teaching job is defined as “a specialist job which takes on the education, training and related management duties of the state” in Article 43 of the National Education Basic Law No. 1739, Çelikten, Şanal & Yeni (2005) state that the teaching job has some unique characteristics and divided these characteristics into two groups as personal and professional. While *personal characteristics* are listed as being open-minded and objective towards students, being able to investigate the problems encountered by taking into account the expectations and needs of students with scientific methods, considering the individual differences of students, being open to innovations and developments, being able to understand and interpret social changes, being a researcher and having a high expectation of success, *professional characteristics* are listed as field knowledge, teaching job knowledge and general culture.

According to the job characteristics theory, teachers' finding the job they do significant and evaluating the teaching job as autonomous with high feedback will motivate them and make them dedicate themselves to their jobs and ensure that they will take more responsibility by working harder for educational institutions to achieve their goals.

While the concept of commitment expresses the participation, commitment, passion, excitement, self-giving, energy and focused effort (Schaufeli & Bakker, 2010), professional commitment is the employee's desire to comply with professional goals and values and an expectation to perform their professional roles efficiently (Celep, 2000; Eroğlu, 2007). Professional commitment of employees is directly related to the effort they put in doing their jobs. Therefore, professional commitment significantly affects employees' performance at the job (Turhan,

Demirli & Nazik, 2012). As with other employees, teachers' professional commitment level is effective in their performance.

Professional commitment in teaching can be defined as the attitudes of teachers towards their jobs. Professional commitment of teachers can be determined by criteria such as being satisfied with choosing teaching, being proud of the job, caring about the values of teaching more than other professional values, perceiving teaching as an ideal job, making a reputation in the job and maintaining the job even though it is not economically needed (Celep, 1998).

Teachers' professional commitment significantly affects their success in their job. In other words, the degree of professional commitment and the degree of commitment to the job shows a parallel development (Celep, Doyuran, Sarıdele & Değirmenci, 2004). The professional commitment of teachers depends on their dialogue with other teachers and their students, the quality of the activities carried out at school and their level of perception of their job. Therefore, low professional commitment of teachers reduces their success in school and consequently leads to inefficiency (Celep, 1998). Therefore, it is important that professional commitment of teachers is high in order to achieve predetermined educational goals.

When the literature is analyzed, It is seen that studies on the relation between the perceptions of the employees about their job characteristics and different concepts covers employees working in various institutions (Aşan, 1998; Coşkun, 2012; Çamur, 2006; Demirbaş, 2008; Erben, 2008; Eyi, 2010; Kaşlı, 2007; Özpinar, 2003; Öztürk, 2010; Sert, 2017; Suveren, 1998; Uysal, 2014, Ünüvar, 2006, Yıldız, 2018, Yolcu, 2010) and though limited, employees in educational institutions (Mavi, 2015; Polat, 2017, Polat & Özdemir, 2018). There are studies on professional commitment and commitment to job covering employees working in different institutions (Aşkın, 2014; Bostancı & Ekiyor, 2015; Çalışkan, 2014; İnce, 2016; Kahn, 1990; Keleş, 2014; Nigah, Davis & Hurrell 2012; Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2001; Zhang et al., 2014) and employees working in educational institutions (Celep, 1998; Celep et al., 2004; Güner, 2006; Kozikoğlu, 2016; Turhan et al., 2012). In the literature, there is no study that deals with the perception of the job characteristics of teaching and the levels of professional commitment in teaching. From this point of view, the relationship between teachers' perception of the job characteristics and their professional commitment was found worthy to investigate, and this research was carried out to determine the relationship between the professional commitment and commitment to the job of the teachers working in public schools affiliated to the Ministry of National Education. Within the framework of this general aim, answers to the following questions were sought:

1. What is the level of perception of job characteristics regarding teaching and teachers' professional commitment?
2. Do perception of job characteristics and professional commitment of teachers show a significant difference in terms of gender, marital status, area, education level and year of service?
3. To what extent do job characteristics predict professional commitment?

Method

Research Model

Correlational survey design is used in this research, which tries to determine the predictive value of the characteristics of teaching profession for teachers' professional commitment to their job.

Universe and Sampling

The target universe of the study consists of teachers working in public primary and secondary schools in Fatsa district of Ordu. There are 19 primary and 20 secondary schools in Fatsa in the 2018-2019 academic year, and a total of 812 teachers work in these schools. Since it is not possible to reach the entire target universe, sampling is used.

The sample of the study is determined by proportional cluster sampling method. For this, all the schools in the universe are divided into two clusters: primary and secondary schools. Teachers working in these schools which are selected by simple random sampling constitute the sample of the study. In this context, the sample of the research consists of 327 teachers working in 10 primary schools and 8 secondary schools. The number of teachers from each cluster is decided according to their ratios in the target universe. Anderson's (1990) "Theoretical Sample Table for Different Sized Universes" (as cited in Balci, 2016) is used for the sample size. According to the table in question, if the number of units in the universe is 1000, it is seen appropriate to include 270 units as a sample in the 5% confidence interval.

After obtaining permission from the Ordu Provincial Directorate of National Education for research, schools are visited by researchers, meetings are held with school principles and scales are distributed on a voluntary basis after the teachers were informed about the research. 350 teachers are included in the sample considering the situations such as non-returning scales, missing or incorrect filling. After removing 15 missing and incorrectly filled scales from teachers, 327 scales are evaluated in total. The frequency and percentage distributions of the information regarding the demographic characteristics of the participants are shown in Table 1.

Table 1
Information on Participants' Demographic Characteristics

	Group	Frequency (f)	Percentage (%)
Gender	Female	170	52
	Male	157	48
	Total	327	100
Marital Status	Married	299	91.4
	Single	28	8.6
	Total	327	100
Area	Classroom Teacher	154	47.1
	Branch Teacher	173	52.9
	Total	327	100
Education Status	Associate Degree	32	9.8
	Bachelor's Degree	288	88.1
	Master Degree	7	2.1
	Total	327	100
Years of Service	1-10 years	75	22.9
	11-20 years	141	43.1
	21 years and more	111	33.9
	Total	327	100

It is seen in Table 1 that 52% of the participants are female and 48% are male; 91.4% married and 8.6% single. 47.1% of the participants are classroom teachers and 52.9% are branch teachers. When analyzed in terms of educational status, it is seen that 9.8% of the participants have Associate Degree, 88.1% of them have Bachelor's Degree and 2.1% of them have Master Degree. It is noteworthy that the number of teachers with Master Degree is quite low. When the service years of the participants are analyzed, it is seen that 22.9% have 1-10 years, 43.1% have 11-20 years and 33.9% have 21 and more years of service.

Data Collection Tools

“Teaching Job Characteristics” and “Professional Commitment” scales are used to collect research data.

The perception of job characteristics related to teaching is measured with the “Teaching Job Characteristics Scale” consisting of 35 items and five sub-dimensions developed by Polat and Özdemir (2018). Polat and Özdemir (2018) name the sub-dimensions of the scale respectively; “Teacher Competencies”, “Teacher Roles and Responsibilities”, “Significance of Teaching Job”, “Teacher Autonomy” and “Teacher Performance Feedback”. 5-point Likert scales are between “I strongly disagree (1)” and “I strongly agree (5)”. The increase in the scores obtained from the scale shows that the perception of job characteristics increases. In the reliability analysis made by Polat and Özdemir (2018), the Cron-

bach Alpha value for the overall scale is calculated as .89. Cronbach Alpha values related to the sub-dimensions of the scale are calculated as .90, .81, .74, .74 and .77 respectively. The total variance explained by the scale is 54%.

In this research, the Cronbach Alpha value calculated for the overall scale is found as .89. Cronbach Alpha values related to the sub-dimensions of the scale are calculated as .90, .80, .66, .78 and .72 respectively.

Teachers' professional commitment is determined using the "Teachers' Professional Commitment Scale" consisting of 20 items and three sub-dimensions developed by Kozikoğlu (2016). Kozikoğlu (2016) names the sub-dimensions of the scale, respectively; "Commitment to Job", "Commitment to Students" and "Devoted Work". The 5-point Likert scales are between "I strongly disagree (1)" and "I strongly agree (5)". The increase in the scores on the scale shows that professional commitment level increases. In the reliability analysis made by Kozikoğlu (2016), the overall Cronbach Alpha value for the scale is calculated as .90. Cronbach Alpha values related to the sub-dimensions of the scale are calculated as .92, .86 and .70 respectively. The total variance explained by the scale is 58%.

In this study, the Cronbach Alpha value calculated for the overall scale is found as .92. Cronbach Alpha values related to the sub-dimensions of the scale are calculated as .89, .88 and .83 respectively. The values obtained in the reliability analysis show that the reliability of both scales and the internal consistency of the data are appropriate.

Data Analysis

In the research, the data is analyzed using the SPSS program. After data entries, extreme values are removed and then skewness and kurtosis values are examined to test the normality of the data set. Tabachnick and Fidell (2013) state that the distribution can be accepted as normal when the skewness and kurtosis values are between +1.5 and -1.5. For "Teaching Job Characteristics Scale", skewness value is -.32 and kurtosis value is -.40; for "Teachers' Professional Commitment Scale" the skewness value is calculated as -.69 and the kurtosis value as -.06. According to skewness and kurtosis values, the data set is accepted to conform to the normal distribution and parametric tests are used for the analyzes.

"Independent Samples t-Test" is used for gender and area in perception of job characteristics and professional commitment levels; "One Way Analysis of Variance (ANOVA)" is used for the years of service. However, as the number of single teachers and the number of teachers with Master Degree are less than 30, nonparametric tests are preferred in these groups (Yılmaz, 2007), "Mann-Whitney U Test" is used for marital status and "Kruskal-Wallis H Test" is used for educational status. The level of job characteristics predicting teachers' professional commitment is tested by multiple linear regression analysis.

The significance level is taken as .05 for the statistical analysis in the research. Scale scores are evaluated as 1-1.79 "Strongly Disagree" (very weak);

1.80-2.59 “Disagree” (weak); 2.60-3.39 “Partially Agree” (medium); 3.40-4.19 “Agree” (high) and 4.20-5.00 “Strongly Agree” (very high). The relation resulting from the Pearson correlation analysis is evaluated as low between 0-0.29, moderate between 0.30-0.69, and high for 0.70 and above (Büyüköztürk, Çokluk, & Köklü, 2013).

Findings

The findings section includes the participants’ perception of teaching job characteristics and their level of professional commitment and descriptive statistical information about these levels, and the results of multiple linear regression analysis to determine whether the job characteristics are an important predictor of teachers’ professional commitment.

Findings for Teaching Job Characteristics and Professional Commitment Levels

The arithmetic mean and standard deviation values of the participants’ job characteristics and professional commitment are shown in Table 2.

Table 2

Arithmetic Mean and Standard Deviation Values Regarding Teaching Job Characteristics and Professional Commitment Levels

	$\bar{X}$	S
Job Characteristics	4.39	.34
<i>Teacher Competencies</i>	4.77	.31
<i>Teacher Roles and Responsibilities</i>	4.25	.54
<i>Significance of Teaching Job</i>	4.59	.43
<i>Teacher Autonomy</i>	3.99	.61
<i>Teacher Performance Feedback</i>	4.32	.52
Professional Commitment	4.42	.45
<i>Commitment to Job</i>	4.45	.57
<i>Commitment to Students</i>	4.45	.49
<i>Devoted Work</i>	4.29	.61
N=327		

When Table 2 is examined, it is seen that the arithmetic means of the dependent variables vary between 4.29 and 4.45, and the standard deviation values vary between .45 and .61. Arithmetic means of independent (predictive) variables range from 3.99 to 4.77, and standard deviation values range from .31 to .61. It is noteworthy that the arithmetic means of dependent and independent variables are quite high.

The arithmetic mean and standard deviation values of the items that the participants agreed the most in teaching job characteristics and professional commitment are given in Table 3.

Table 3

Items with the Highest and the Lowest Arithmetic Mean for Teaching Job Characteristics and Professional Commitment Levels

	$\bar{X}$	S
Job Characteristics	The Most Agreed Items	
	1. My job requires seeing the students as individuals and caring for them.	4.86 .35
	2. My job requires effort for the learning and development of the students.	4.86 .36
	4. My job requires getting to know the students in all aspects.	4.82 .40
	The Least Agreed Items	
	27. My personal opinion is decisive in whether the student is successful in the course.	3.75 1.09
	29. It is my initiative to give lectures above the weekly course load that I have to attend.	3.72 1.14
Professional Commitment	25. I determine the number of exams I will make during the year.	3.37 1.29
	The Most Agreed Items	
	1. I carry out the teaching job lovingly.	4.66 .58
	2. As a teacher, I enjoy working with students.	4.65 .54
	15. I try to do my best for every student to succeed.	4.65 .56
	The Least Agreed Items	
	6. If I had a chance to choose one more time, I would choose the teaching job again.	4.15 .98
Professional Commitment	11. For my professional development, I waive many things in other areas of my life.	4.13 .88
	14. It is a great pleasure for me to spend time with my students outside of the lesson and help them.	4.09 .85
N=327		

When Table 3 is analyzed, it is seen that the item “My job requires seeing the students as individuals and caring for them.” (4.86) has the highest mean; and the item “I determine the number of exams I will make during the year.” (3.27) has the lowest mean.

On the professional commitment section, the item “I carry out the teaching job lovingly.” (4.66) has the highest arithmetic mean; and the item “It is a great pleasure for me to spend time with my students outside of the lesson and help them.” (4.09) has the lowest mean.

Findings for the Evaluation of Demographic Variables of Teaching Job Characteristics and Professional Commitment Levels

T Test and Mann-Whitney U Test Findings

Independent Samples T Test for demographic variables gender and area and Mann-Whitney U Test for the marital status is used and the results are shown in tables. The t-test results of the teaching job characteristics and professional commitment by gender are given in Table 4.

Table 4

T-Test Results of Teaching Job Characteristics and Professional Commitment Levels by Gender

	Gender		t/p
	Female	Male	
	$\bar{X}$ /s	$\bar{X}$ /s	
Job Characteristics	4.42/.33	4.37/.35	t=1.370 / p=.17
<i>Teacher Competencies</i>	4.78/.31	4.76/.31	t=.620 / p=.54
<i>Teacher Roles and Responsibilities</i>	4.28/.51	4.22/.57	t=1.066 / p=.29
<i>Significance of Teaching Job</i>	4.62/.42	4.56/.43	t=1.337 / p=.18
<i>Teacher Autonomy</i>	4.04/.57	3.93/.65	t=1.592 / p=.11
<i>Teacher Performance Feedback</i>	3.31/.50	4.33/.54	t=-.414 / p=.68
Professional Commitment	4.42/.43	4.42/.48	t=.096 / p=.92
<i>Commitment to Job</i>	4.45/.55	4.45/.59	t=-.072 / p=.94
<i>Commitment to Students</i>	4.45/.49	4.46/.50	t=-.086 / p=.93
<i>Devoted Work</i>	4.31/.56	4.27/.66	t=.636 / p=.53
Female N=170 Male N=157			

When Table 4 is examined, it is seen that there is no statistically significant difference between the participants' perception of job characteristics and professional commitment in terms of gender ($p > .05$). In other words, the gender of the participants does not significantly differentiate their perception of job characteristics and professional commitment. The results of Man-Withney U Test for teaching job characteristics and professional commitment levels according to marital status are given in Table 5.

Table 5

Man-Withney U Test Results for Teaching Job Characteristics and Professional Commitment Levels According to Marital Status

	Marital Status		U/p
	Married	Single	
	Mean Rank/ Sum of Ranks	Mean Rank/ Sum of Ranks	
Job Characteristics	161.55/ 48304.50	193.13/5323.50	U=3454.5/p= .13
<i>Teacher Competencies</i>	161.21/4820.50	193.84/5427.50	U=335.5/p=.06
<i>Teacher Roles and Responsibilities</i>	162.65/48631.50	178.45/4996.50	U=3781.5/p=.40
<i>Significance of Teaching Job</i>	162.54/4860.50	179.55/5027.50	U=375.5/p=.35
<i>Teacher Autonomy</i>	161.75/48364.50	187.98/5263.50	U=3514.5/p=.16
<i>Teacher Performance Feedback</i>	162.77/48668.50	177.13/4959.50	U=3818.5/p=.44
Professional Commitment	16.60/4802.50	20.27/5607.50	U=317.5/p=.03*
<i>Commitment to Job</i>	162.23/48507.50	182.88/512.50	U=3657.5/p=.26
<i>Commitment to Students</i>	16.44/4797.50	202.05/5657.50	U=312.5/p=.03*
<i>Devoted Work</i>	16.04/4785.50	206.34/5777.50	U=300.5/p=.01*
Married N=299	Single N=28		

*p<.05

According to Table 5, it is seen that the general level of perception of job characteristics of the participants [U=3454.50; p>.05] and their level in all sub-dimensions do not differ statistically in terms of marital status. In other words, the fact that the participants are married or single does not significantly affect the perception of job characteristics related to the teaching job.

It is seen that the general level of professional commitment [U=317.50] of the participants and the sub-dimensions of "Commitment to Students" [U=312.50] and "Devoted Work" [U=300.50] differ in favor of single teachers (p <.05), but their professional commitment for the "Commitment to Job" [U=3657.50] sub-dimension does not differ significantly in terms of marital status (p>.05). The T-test results for teaching job characteristics and professional commitment levels according to area are given in Table 6.

Table 6
T-Test Results for Teaching Job Characteristics and Professional Commitment Levels According to Area

	Area		
	Classroom	Branch	
	$\bar{X}$ /s	$\bar{X}$ /s	t/p
Job Characteristics	4.43/.34	4.36/.34	t=1.651 / p=.10
<i>Teacher Competencies</i>	4.80/.29	4.75/.33	t=1.587 / p=.11
<i>Teacher Roles and Responsibilities</i>	4.38/.52	4.13/.53	t=4.425 / p=.00*
<i>Significance of Teaching Job</i>	4.54/.45	4.63/.40	t=-1.842 / p=.07
<i>Teacher Autonomy</i>	3.97/.61	4.00/.61	t=-.327 / p=.74
<i>Teacher Performance Feedback</i>	4.36/.52	4.28/.52	t=1.424 / p=.16
Professional Commitment	4.47/.43	4.38/.47	t=1.765 / p=.08
<i>Commitment to Job</i>	4.51/.51	4.40/.62	t=1.816 / p=.07
<i>Commitment to Students</i>	4.50/.48	4.41/.50	t=1.775 / p=.08
<i>Devoted Work</i>	4.30/.58	4.28/.63	t=.346 / p=.73
Classroom N=154		Branch N=173	

*p<.05

When Table 6 is analyzed, it is seen that the perception of the job characteristics of the participants in the sub-dimension of “Teacher Roles and Responsibilities” differs in favor of classroom teachers ($p < .05$). Therefore, it can be said that the perception of job characteristics of the classroom teachers about roles and responsibilities is higher than the branch teachers. It is also seen that the general level of the perception of job characteristics and other sub-dimensions of the participants did not differ in terms of area.

It is seen that there is no significant difference in terms of area between the participants’ professional commitment ($p > .05$). In other words, it can be said that the professional commitment levels of class teachers and branch teachers do not differ.

One Way Analysis of Variance (ANOVA) and Kruskal-Wallis H Test Findings

Kruskal-Wallis H Test is used for teaching job characteristics and professional commitment levels of participants according to educational status and ANOVA is used for years of service, and the results are shown in tables. Kruskal-Wallis H test results of perception of teaching job characteristics and professional commitment levels according to the educational status are shown in Table 7.

Table 7

Kruskal-Wallis H Test Results for Teaching Job Characteristics and Professional Commitment Levels According to Educational Status

	Educational Status (Mean Rank)			sd	χ^2	p	Diff.
	Associate Degree	Bachelor's Degree	Master Degree				
N	32	288	7				
Job Characteristics	162.94	163.53	188.00	2	.463	.79	--
<i>Teacher Competencies</i>	152.75	164.97	175.36	2	.664	.72	--
<i>Teacher Roles and Responsibilities</i>	16.11	163.36	208.00	2	1.598	.45	--
<i>Significance of Teaching Job</i>	152.88	167.12	86.43	2	5.830	.05	--
<i>Teacher Autonomy</i>	166.89	163.08	188.71	2	.538	.76	--
<i>Teacher Performance Feedback</i>	187.48	159.97	222.57	2	5.322	.07	--
Professional Commitment	173.19	163.02	162.50	2	.336	.85	--
<i>Commitment to Job</i>	175.11	162.52	174.07	2	.607	.74	--
<i>Commitment to Students</i>	175.27	162.97	154.71	2	.564	.75	--
<i>Devoted Work</i>	156.11	164.43	182.50	2	.509	.78	--

According to Table 7, there is no statistically significant difference in participants' perceptions of job characteristics and professional commitment in terms of educational status ($p > .05$).

ANOVA results for teaching job characteristics and professional commitment according to years of service are shown in Table 8.

Table 8

ANOVA Results for Teaching Job Characteristics and Professional Commitment Levels According to Years of Service

	1-10 years (1)		11-20 years (2)		21 years and more (3)		ANOVA Results		Diff.
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	F	p	
Job Characteristics	4.44	.31	4.35	.33	4.41	.36	2.106	.12	--
<i>Teacher Competencies</i>	4.83	.29	4.75	.32	4.76	.31	1.745	.18	--
<i>Teacher Roles and Responsibilities</i>	4.32	.53	4.15	.54	4.33	.51	4.452	.01*	3-2
<i>Significance of Teaching Job</i>	4.67	.39	4.55	.43	4.59	.45	2.068	.13	--
<i>Teacher Autonomy</i>	4.00	.63	3.98	.59	3.97	.63	.068	.93	--
<i>Teacher Performance Feedback</i>	4.35	.48	4.23	.55	4.40	.48	3.528	.03*	3-2
Professional Commitment	4.50	.40	4.35	.46	4.45	.47	3.255	.04*	1-2
<i>Commitment to Job</i>	4.56	.50	4.36	.62	4.50	.53	3.791	.02*	1-2
<i>Commitment to Students</i>	4.52	.46	4.39	.49	4.48	.51	2.120	.12	--
<i>Devoted Work</i>	4.35	.57	4.26	.63	4.30	.60	.578	.56	--

* $p < .05$

When Table 8 is analyzed, while there is no statistically significant difference according to years of service in terms of overall level of perceptions of job characteristics and the sub-dimensions “Teacher Competencies”, “Significance of Teaching Job” and “Teacher Autonomy” ($p > .05$); A significant difference was found in the sub-dimensions of “Teacher Roles and Responsibilities” and “Teacher Performance Feedback” ($p < .05$). Tukey test results suggest that this difference is between teachers who have 21 or more years of service and teachers with 11-20 years of service and the mean scores show that teachers who have 21 or more years of service have a higher perception of job characteristics than teachers with service between 11-20 years in sub-dimensions “Teacher Roles and Responsibilities” and “Teacher Performance Feedback”.

It is seen that professional commitment and the commitment levels in the sub-dimension “Commitment to Job” differ significantly in terms of years of service ($p < .05$). Tukey test results suggest that this difference is between teachers with 1-10 years of service and teachers with 11-20 years of service and the mean scores show that teachers with 1-10 years of service have a higher level of professional commitment both overall and in the sub-dimension “Commitment to Job”.

There is no statistically significant difference between professional commitment levels of teachers in terms of years of service in the sub-dimensions of “Commitment to Students” and “Devoted Work” ($p > .05$).

Findings Regarding Predictive Value of the Characteristics of Teaching Profession for Teachers’ Professional Commitment to Their Job

In this study to determine the extent to which teachers’ perception of job characteristics predict their professional commitment levels, the five sub-dimensions of the Teaching Job Characteristics Scale are determined as predictive variables, and the sub-dimensions of the Professional Commitment Scale were determined as dependent variables. Standard enter method and multiple linear regression analysis are used to determine the extent to which the predictive variables predict the dependent variable.

As the first step, it is checked whether the basic assumptions of the model are met. In this context, as a result of examining the scattering diagram matrix, it is seen that the data meets the multivariate normality and there is a linear relationship between the predictive variables and the dependent variable, there is no multiple connection problems between the independent variables ($VIF < 10$; $TV > .10$; $CI < 30$) and there is no auto correlation ($1.5 < DW = 1.86 < 2.5$). After testing the basic assumptions, multiple linear regression analysis is continued, and the results are presented in tables.

The results of multiple linear regression analysis for professional commitment prediction level of sub-dimensions of teaching job characteristics are given in Table 9.

Table 9

Multiple Linear Regression Analysis Results for Professional Commitment Prediction Level of Teaching Job Characteristics.

Predictive Variables	Professional Commitment						
	B	SHB	β	t	p	bilateral r	partial r
Constant	.644	.328		1.963	.05		
Teacher Competencies	.487	.089	.335	5.442	.00*	.513	.291
Teacher Roles and Responsibilities	.070	.048	.082	1.456	.15	.380	.081
Significance of Teaching Job	.014	.059	.013	.237	.81	.308	.013
Teacher Autonomy	.094	.039	.126	2.386	.02*	.332	.132
Teacher Performance Feedback	.167	.052	.190	3.225	.00*	.458	.177
$R = .580$ $R^2 = .336$ $F_{(5,321)} = 32.474$ $p < .000^*$							

In Table 9, when looking at the bilateral relation between sub-dimensions of job characteristics and professional commitment, a meaningful, positive and medium level of relation is seen ($.31 < \text{binary } r < .51$; $p < .001$). When the partial relations are examined, the highest relation is seen between professional commitment and teacher competencies (partial $r = .29$).

When T value is examined, it is seen that teacher competencies, teacher autonomy and teacher performance feedback are significant predictors of professional commitment ($p < .05$). It is seen that the most predictive variable is teacher competencies. One-unit increase in teacher competencies increases the professional commitment by a ratio of .487. One unit increase in teacher performance .167; and one unit increase in teacher autonomy increases professional commitment by a ratio of .094.

It is seen that all of the variables in the model are significant predictors of professional commitment ($F_{(5,321)} = 32.47$; $p < .00$). Sub-dimensions of job characteristics predict 34% of professional commitment ($R^2 = .336$; $p < .001$). According to the standardized regression coefficients (β), the relative importance order of the predictive variables on professional commitment is; teacher competencies, teacher performance feedback, teacher autonomy, teacher roles and responsibilities, and significance of teaching job.

The results of multiple linear regression analysis for the sub-dimension “commitment to job” prediction level of sub-dimensions of teaching job characteristics are given in Table 10.

Table 10

Results of Multiple Linear Regression Analysis for the Sub-Dimension “Commitment to Job” Prediction Level of Job Characteristics

Predictive Variables	Commitment to Job						
	B	SHB	β	t	p	bilateral r	partial r
Constant	1.026	.466		2.200	.03		
Teacher Competencies	.607	.127	.333	4.777	.00*	.375	.258
Teacher Roles and Responsibilities	.031	.068	.029	.455	.65	.235	.025
Significance of Teaching Job	.015	.083	.011	.179	.86	.216	.010
Teacher Autonomy	.090	.056	.097	1.621	.11	.189	.090
Teacher Performance Feedback	-.007	.073	-.007	-.101	.92	.224	-.006
R= .388 R ² =.151 F ₍₅₋₃₂₁₎ =11.407 p<.001*							

In Table 10, when we look at the bilateral relationship between the sub-dimensions of job characteristics and the sub-dimension commitment to job, a significant, positive, low and medium level relation is seen ($.19 < \text{bilateral } r < .38$; $p < .001$). When the partial relations are examined, the highest relation is seen between commitment to job and teacher competencies (partial $r = .26$). When T value is examined, it is seen that teacher competencies are a significant predictor of commitment to job ($p < .05$). One unit increase in teacher competencies increases commitment to job by a ratio of .607.

It is seen that all of the variables in the model are significant predictors of commitment to job ($F_{(5-321)} = 11.41$; $p < .001$). Job characteristics sub-dimensions predict 15% of commitment to job ($R^2 = .151$; $p < .001$). According to the standardized regression coefficients (β), the relative importance order of the predictive variables on commitment to job is; teacher competencies, teacher autonomy, teacher roles and responsibilities, significance of teaching job and teacher performance feedback.

The results of multiple linear regression analysis for the sub-dimension “commitment to students” prediction level of sub-dimensions of teaching job characteristics are given in Table 11.

Table 11

Multiple Linear Regression Analysis Results for the Sub-Dimension “Commitment to Students” Prediction Level of Teaching Job Characteristics

Predictive Variables	Commitment to Students						
	B	SHB	β	t	p	bilateral r	partial r
Constant	.280	.339		824	.41		
Teacher Competencies	.477	.092	.303	5.157	.00*	.530	.277
Teacher Roles and Responsibilities	.127	.050	.139	2.573	.01*	.432	.142
Significance of Teaching Job	-.023	.061	-.020	-.379	.71	.305	-.021
Teacher Autonomy	.081	.041	.100	1.989	.04*	.352	.110
Teacher Performance Feedback	.264	.053	.277	4.948	.00*	.530	.266
R= .630 R ² =.397 F ₍₅₋₃₂₁₎ =42.194 p<.000*							

In Table 11, when looking at the bilateral relationship between sub-dimensions of job characteristics and commitment to students, a meaningful, positive and medium level relationship is seen ($.31 < \text{bilateral } r < .53$; $p < .001$). When the partial relations are examined, the highest relationship is seen between commitment to students and teacher competencies (partial $r = .28$) and teacher performance feedback (partial $r = .27$).

When T value is analyzed, it is seen that teacher competencies, teacher roles and responsibilities, teacher autonomy and teacher performance feedback are significant predictors of commitment to students ($p < .05$). It is seen that the most predictive variable is teacher competencies. One-unit increase in teacher competencies increases commitment to students by a ratio of .477. One-unit increase in teacher performance feedback .264; one unit increase in teacher roles and responsibilities .127; and one-unit increase in teacher autonomy increases commitment to students by a ratio of .081.

It is seen that all of the variables in the model are significant predictors of commitment to students ($F_{(5-321)} = 42.19$; $p < .001$). Job characteristics sub-dimensions predict 40% of commitment to students ($R^2 = .397$; $p < .001$). According to the standardized regression coefficients (β), the relative importance order of predictive variables on commitment to students is; teacher competencies, teacher performance feedback, teacher roles and responsibilities, teacher autonomy and significance of teaching job.

The results of multiple linear regression analysis for the sub-dimension “devoted work” prediction levels of teaching job characteristics sub-dimensions are given in Table 12.

Table 12

Multiple Linear Regression Analysis Results for the Sub-Dimension “Devoted Work” Prediction Level of Teaching Job Characteristics

Predictive Variables	Devoted Work						
	B	SHB	β	t	p	bilateral r	partial r
Constant	.611	.471		1.297	.20		
Teacher Competencies	.266	.128	.138	2.073	.04*	.354	.115
Teacher Roles and Responsibilities	.032	.069	.028	.467	.64	.279	.026
Significance of Teaching Job	.086	.084	.061	1.017	.31	.252	.057
Teacher Autonomy	.126	.056	.127	2.240	.03*	.315	.124
Teacher Performance Feedback	.319	.074	.273	4.308	.00*	.434	.234
R= .480 R ² =.230 F ₍₅₋₃₂₁₎ =19.214 p<.000*							

In Table 12, when looking at the bilateral relationship between the sub-dimension devoted work and sub-dimensions of job characteristics, a significant, positive, low and medium level relationship is seen ($.25 < \text{bilateral } r < .43$; $p < .001$). When the partial relations are examined, the highest relation is seen between devoted work and teacher performance feedback (partial $r = .23$).

When T value is analyzed, it is seen that teacher competencies, teacher autonomy and teacher performance feedback are significant predictors of devoted work ($p < .05$). It is seen that the most predictive variable is teacher performance feedback. One-unit increase in teacher performance feedback increases devoted work by a ratio of .319. One unit increase in teacher competence .266; and one-unit increase in teacher autonomy increases devoted work by a ratio of .126.

It is seen that all the variables in the model are significant predictors of devoted work ($F_{(5-321)} = 19.21$; $p < .001$). Job characteristics sub-dimensions predict 23% of devoted work ($R^2 = .230$; $p < .001$). According to the standardized regression coefficients (β), the relative importance order of the predictive variables on devoted work is; teacher performance feedback, teacher competencies, teacher autonomy, significance of teaching job, and teacher roles and responsibilities.

Discussion, Conclusion and Suggestions

In this study, which is carried out to determine the extent to which the perception of teaching job characteristics predict professional commitment, it is seen that teachers' perception of job characteristics and their professional commitment levels are very high. In the sub-dimensions of job characteristics, while teachers agreed the most in teacher competencies (very high), they agreed at least in teacher autonomy (high). In the sub-dimensions of professional commitment, teachers agreed the most in commitment to job (very high) and commitment to students (very high) while they agreed the least in devoted work (very high).

The teachers stated the most that their job “requires seeing the students as individuals and caring for them” and “requires effort for the learning and development of the students”. Teachers agreed the least in terms of their job characteristics that “they determined the number of exams they make during the year”. In terms of Professional commitment, while teachers agreed the most to the item “I carry out the teaching job lovingly”, they agreed the least on the item “It is a great pleasure for me to spend time with my students outside of the lesson and help them”.

In the study, no significant gender difference is detected in the perception of job characteristics and professional commitment levels of the participants. Therefore, it can be said that the gender of the participants did not affect their perception of job characteristics and professional commitment levels. This result, which suggests that teachers’ perceptions of job characteristics do not differ in terms of gender, does not coincide with the research results of Polat (2017). In the research of Polat, it is found that the perceptions of teachers’ job characteristics differ in favor of females in all other sub-dimensions except for significance of teaching job. Similar to Polat’s research, Sert (2017) explains that the perception of the job characteristics of the participants differed in favor of females in the sub-dimensions of diversity and autonomy. In this study, the results regarding professional commitment coincides with the research conducted by Turhan, Demirli and Nazik (2012) which shows that professional commitment levels do not differ in terms of gender. In contrast, some studies have revealed that female teachers have more professional commitment than male teachers (Alper Apak, 2009; Karagöz, 2008). Although the results differ in terms of gender, the literature indicates that teachers generally have professional commitment. In this context, Celep (1998) revealed that teachers have high professional commitment.

In the research, it is determined that the general level of perception of teaching job characteristics and the levels in all sub-dimensions do not differ in terms of marital status. This result significantly overlaps with the results of the research conducted by Polat (2017). In Polat’s research, it is determined that the perceptions of job characteristics in all sub-dimensions except for teacher performance feedback do not differ in terms of marital status. It is determined that teachers’ general level of professional commitment and the levels of commitment to students and devoted work sub-dimensions differ in favor of single teachers. This difference may have resulted from the fact that single teachers have more time for their professions and students since their responsibilities for family life are relatively low compared to married teachers. It is revealed that the teachers’ commitments in the sub-dimensions of professional commitment do not differ in terms of marital status. In other words, it can be said that the fact that the participants are married or single does not affect their professional commitment levels.

Although there is no significant difference in teachers’ professional commitment and perceptions of job characteristics in terms of area except the sub-dimension “Teacher Roles and Responsibilities”, the perception of job charac-

teristics in “Teacher Roles and Responsibilities” sub-dimension differed in favor of classroom teachers. This difference may be due to the fact that the classroom teachers feel responsible for everything related to their duties as they spend the whole training day with the same students and in the same classroom.

There is no statistically significant difference in teachers’ perceptions of job characteristics and professional commitment levels in terms of educational status. This result, which suggests that job characteristics do not differ in terms of educational status variable, partially overlaps with the results of the research conducted by Polat (2017). In the research of Polat, it is determined that perceptions of the job characteristics in the three sub-dimensions other than significance of teaching job and teacher autonomy did not differ in terms of educational status. Regarding the groups with difference, it is revealed that the perception of job characteristics of teachers with Bachelor’s Degree is higher than that of teachers with Master Degree.

While teachers’ overall perceptions of job characteristics and perceptions of the sub-dimensions “Teacher Competencies”, “Significance of Teaching Job” and “Teacher Autonomy” do not differ in terms of years of service, it is found that there is a significant difference between teachers with 11-20 years of service and those with 21 and more years of service in the sub-dimensions of “Teacher Roles and Responsibilities” and “Teacher Performance Feedback” in favor of teachers with 21 and more years of service. In the research conducted by Polat (2017) with secondary education teachers, it is determined that the perceptions of job characteristics of the participants do not differ in significance of teaching job sub-dimension in terms of years of service which is in parallel with this research, while the perceptions of job characteristics in the other four sub-dimensions differed in favor of the teachers with 1-5 years of service. Results of the research conducted by Demirbaş (2008) with the participation of İDO employees to determine the effects of job characteristics on job integration suggest that experienced employees evaluated the significance of their jobs more positively than inexperienced employees. While teachers’ professional commitment levels do not differ in terms of years of service in the sub-dimensions of “Commitment to Students” and “Devoted Work”, there is a difference between the teachers with 1-10 years of service and teachers with 11-20 years of service in overall levels and the sub-dimension “Commitment to Job” in favor of teachers with 1-10 years of service. This result suggests that teachers have more professional commitment in the first years of the job. There are studies supporting this result in the literature. The results of the research carried out by Kozikoğlu (2016) suggest that preservice teachers are highly committed to the teaching job.

As a result of the research, a moderate positive correlation is found between teaching job characteristics and professional commitment levels. This confirms the existence of a relation which is the main research problem. The results of the study suggest that teachers’ professional commitment is 34% dependent on their perception of job characteristics. It is seen that teacher competencies, teach-

her performance feedback and teacher autonomy sub-dimensions are significant predictors of professional commitment; however, teacher roles and responsibilities and significance of teaching job sub-dimensions are not significant predictors of professional commitment.

It is observed that all the sub-dimensions of job characteristics are in a moderately positive relation with teachers' professional commitment; however, only the teacher competencies sub-dimension is a significant predictor of professional commitment, and the remaining four sub-dimensions are not significant predictors of professional commitment.

In the research, it is determined that all the sub-dimensions of job characteristics are in a moderately positive relation with the teachers' commitment to students and that the teachers' commitment to students are 40% dependent on their perception of job characteristics. It is also observed that the four sub-dimensions of job characteristics other than significance of teaching job are significant predictors of commitment to students.

It is seen that all the sub-dimensions of job characteristics are in a low-level positive relation with devoted work sub-dimension; teacher competencies, teacher autonomy and teacher performance feedback sub-dimensions are significant predictors of devoted work; and teacher roles and responsibilities and significance of teaching job sub-dimensions are not significant predictors of devoted work.

There are various studies in the literature which points to the fact that positive perceptions of employees about job characteristics affect their motivation and performance positively. In this context, in one of the limited number of studies examining job characteristics in educational institutions, Mavi (2015) explains that job characteristics positively and significantly predict the workflow of teachers. In another study conducted in the field of education, Polat (2017) determines that there is a low relationship between job characteristics and work life balance dimensions and intention to leave the profession as a result of the research conducted with the participation of teachers working in secondary education institutions.

The results of the research in a different sector conducted by Kaşlı (2007) with the participation of hotel employees suggest that there is a significant relationship between three job characteristics (skill variety, task integrity and significance of task) and the increase in job motivation of the hotel employees. In another study carried out with the participation of hotel employees, Sert (2017) determines that autonomy, job identity, feedback, cooperation and friendship characteristics reduced alienation, and the diversity of the job increased alienation. In the research carried out by Demirbaş (2008), it is found that autonomy, feedback and felt significance of the job explained 19% of the job integration. According to the research results of Uysal (2014), job autonomy and job complexity positively affect the proactive job behavior. The results of the study conducted by Yıldız (2018) suggest that job characteristics positively affect the success target orientation.

Research on job characteristics shows that diversity in skills, task identity and significance, autonomy and feedback in the job increase job satisfaction and performance and contribute to less absenteeism in employees (Kass, Vodanovich & Khosravi, 2011).

In this study, the extent to which the perceptions of teaching job characteristics predict teachers' professional commitment levels is examined. In subsequent research, the subject of to what extent the teaching job characteristics predict the dependence on job, work life balance, job satisfaction and performance can be studied.

Türkçe Sürüm

Giriş

Örgütlerde bireylerin çalışma performanslarını etkileyen birçok unsurdan söz edilebilir. Bu unsurlardan bazıları; çalışanların motivasyonu, mesleklerine yönelik algıları, mesleklerini icra ederken karşılaştıkları olumlu/olumsuz durumlar ile bu durumların oluşmasında etkili olan değişkenler, çalışma koşulları ve yapılan işin özellikleri şeklinde sıralanabilir.

Hackman ve Oldham (1975) çalışanların motivasyonu, iş tatmini ve işe devamları konularında etkili olan faktörleri belirleyebilmek amacıyla “İş Özellikleri Kuramı” nı geliştirmişlerdir. Kuramda, işin motive etme derecesini belirleyen temel iş özelliklerine, bu özelliklerin etkilediği kritik psikolojik düzeylere (hissedilen anlamlılık, hissedilen sorumluluk, sonuçlara ilişkin bilgi sahibi olma) ve bu kritik düzeyler sonucu şekillenen bireysel ve işe ilişkin çıktılara (iş motivasyonu, iş doyumu, işin kalitesi, işe devam ve devamsızlık) yer verilmiştir.

İş özellikleri, çalışanların gerçekleştirdikleri görevlerin işe yönelik tutumlarını nasıl etkilediğini ifade edebilmek açısından önemlidir (Oldham ve Hackman, 2005: akt. Mavi, 2015) ve kişileri örgüt içerisinde üst düzeyde motive etmeyi amaçlamaktadır (Aşan, 1998). İş zenginleştirme ve genişletme programlarının çalışanlar üzerindeki etkilerini açıklamayı amaçlayan iş özellikleri kuramı, iş motivasyonu ve iş doyumunu birlikte ele alan örgüt psikolojisi kuramlarının başında gelmektedir. İş özellikleri kuramına göre genel olarak bir işin; *beceri çeşitliliği*, *görev kimliği*, *görevin önemi*, *özerklik* ve *geribildirim* olmak üzere beş temel özelliği (boyutları) bulunmaktadır (Hackman ve Oldham, 1975; 1976).

Beceri çeşitliliği (skill variety); yapılan işin, çalışanın farklı becerilerini kullanmasına imkân verip vermemesiyle ilgili olan özelliğidir. Bazı işlerde sadece fiziksel veya zihinsel beceriler kullanılırken, bazı işlerde çalışanlar hem zihinsel hem de fiziksel becerilerini birlikte kullanırlar. *Görev kimliği (task identity)*; bir işin tamamının ya da tanımlanabilir bir bölümünün, baştan sona kadar ne derecede ilgili kişi tarafından yapıp yapılmadığıyla ilgilidir. Bazı işlerde üretim değişik bölümlere ayrılmakta ve çalışanlar sadece ilgili bölümde yapılan işlerle ilgilenmektedirler. Buna karşın takım halinde yapılan üretimlerde tüm çalışanlar ilgili ürünü baştan sona kadar birlikte üretirler. *Görevin önemi (task significance)*; gerçekleştirilen işin başkalarının yaşamları üzerinde önemli bir etkiye sahip olup olmamasıyla ilgilidir. Bir çalışan, yaptığı işlerin sonucunun başkalarının hayatı üzerinde önemli etkileri olduğunu düşündüğünde işin kendisi için anlamı da artacaktır. Özellikle öğretmenlerin, öğrencilerinin hayatında oldukça önemli etkileri olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu da öğretmenlik mesleğinin ne kadar önemli ve anlamlı olduğunu ve öğretmenlerin de bu gerçeğin farkında olmaları gerektiğini göstermektedir. *Özerklik (autonomy)*; çalışanların yapmış oldukları işlerin kurallarını belirleme esnekliğine sahip olması ve görevini başkalarından yönerge almadan

yapabilmesiyle ilgilidir. Özerklik, çalışanda sorumluluk duygusunun gelişmesine katkı sağlar. Yapılan işler çalışanı özerkleştirdiğinde, çalışanlarda işin sonucundaki başarı ya da başarısızlık durumlarından kendilerini sorumlu tutma eğilimi artacaktır. Öğretmenler, öğrencilerinin başarı ya da başarısızlık durumlarının sorumluları arasında gösterilmektedir. Bu durum, öğretmenlik mesleğinin özerklik taşıması gerektiğini kaçınılmaz kılmaktadır. *Geribildirim (feedback)*; çalışanların yaptıkları işin sonucundan doğrudan elde ettikleri net bilgi derecesini ifade eder. Öğretmenler, öğrenme-öğretme süreci içerisinde/sonunda öğrenci davranışlarında meydana gelen değişiklikleri geribildirim yoluyla takip ederler. Geribildirimler sonunda elde edilen verilerin hedeflere ulaşma noktasında yetersiz kalması durumunda ise gerekli düzeltici ve takviye edici önlemler alınır. İşini icra ederken temel iş özellikleri ile karşılaşan bir kişi, her bir özelliğe göre farklı bir psikolojik durum yaşar ve ona göre bir tepkide bulunur. Bu durum hem çalışanlar hem de örgüt açısından farklı sonuçlar ortaya çıkarabilir (Bilgiç, 2008; Hackman ve Oldham, 1975; 1976; Polat ve Özdemir, 2018). İşinde, belirtilen söz konusu ilk üç özelliğin (beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi) bulunması, çalışanda işini anlamlı bulma psikolojik durumunu ortaya çıkarırken, özerklik özelliği işin sonuçlarından sorumlu olmayı, geribildirim özelliği ise işin sonuçları hakkında bilgi sahibi olmayı sağlamaktadır (Hackman ve Oldham, 1975; 1976).

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. Maddesinde öğretmenlik mesleği, "Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği" olarak tanımlanırken Çelikten, Şanal ve Yeni (2005), öğretmenlik mesleğinin kendine özgü bazı özellikleri olduğunu ifade etmiş ve bu özellikleri kişisel ve mesleki özellikler olarak iki gruba ayırmışlardır. *Kişisel özellikler* öğrencilere yönelik açık görüşlü ve objektif davranma, öğrencilerin beklenti ve gereksinimlerini dikkate alarak karşılaşılan problemleri bilimsel yöntemlerle araştırabilme, öğrencilerin bireysel farklılıklarını dikkate alma, yenilik ve gelişmelere açık olma, toplumsal değişimleri anlayıp yorumlayabilme, araştırmacı bir yapıda olma ve yüksek başarı beklentisi olarak sıralanırken, *mesleki özellikler* alan bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisi ve genel kültür olarak ifade edilmiştir.

İş özellikleri kuramına göre öğretmenlerin yaptıkları işi anlamlı bulup, öğretmenlik mesleğini özerk ve geribildirimi yüksek olarak değerlendirmeleri, işlerine daha iyi motive olarak kendilerini mesleklerine adanmalarını ve daha çok çalışarak eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşması adına daha fazla sorumluluk almalarını sağlayacaktır.

Adanmışlık kavramı; katılım, bağlılık, tutku, heyecan, kendini verme, enerji ve odaklanmış çabayı ifade ederken (Schaufeli ve Bakker, 2010) mesleğe adanmışlık ise çalışanın, mesleki amaç ve değerlere uyma isteği ve mesleki rollerini verimli bir şekilde gerçekleştirme beklentisidir (Celep, 2000; Eroğlu, 2007). Çalışanların mesleğe adanmışlıkları, işlerini yaparken ortaya koydukları çaba ve gayret ile doğrudan ilişkilidir. Dolayısıyla mesleki adanmışlık çalışanların işteki performanslarını önemli oranda etkilemektedir (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012). Diğer çalışanlarda olduğu gibi öğretmenlerin de mesleğe adanmışlık düzeyleri çalışma performanslarında etkili olmaktadır.

Öğretmenlik mesleğine adanma, öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumları olarak tanımlanabilir. Öğretmenlerin mesleki adanmışlığı; öğretmenlik mesleğini seçmekten hoşnut olma, mesleği ile gurur duyma, öğretmenlik mesleğinin değerlerini diğer mesleki değerlerden daha fazla önemseme, öğretmenlik mesleğini ideal bir meslek olarak algılama, mesleğinde ün yapma ve ekonomik açıdan ihtiyaç hissetmese de öğretmenlik mesleğini sürdürme gibi ölçütlerle belirlenebilir (Celep, 1998).

Öğretmenlerin mesleki adanmışlıkları işlerindeki başarılarını önemli oranda etkilemektedir. Yani öğretmenlerin mesleğe adanma dereceleri ile işe adanma dereceleri paralel bir gelişme göstermektedir (Celep, Doyuran, Sarıdede ve Değirmenci, 2004). Öğretmenlerin mesleki adanmışlıkları, diğer öğretmenler ve öğrencileriyle olan diyaloglarına, okulda gerçekleştirilen etkinliklerin niteliğine ve mesleklerini algılama düzeylerine bağlıdır. Bu nedenle öğretmenlerin mesleğe adanmışlıklarının düşük olması, okuldaki başarılarını düşürmekte ve sonuç olarak verimsizliğe yol açmaktadır (Celep, 1998). Dolayısıyla önceden belirlenmiş eğitsel amaçlara ulaşılabilmesi açısından öğretmenlerin mesleğe adanmışlıklarının yüksek olması önemlidir.

Alan yazın incelendiğinde, çalışanların iş özellikleri ile ilgili algılarının farklı kavramlarla ilişkisi konusunda çeşitli kurumlarda çalışanları (Aşan, 1998; Coşkun, 2012; Çamur, 2006; Demirbaş, 2008; Erben, 2008; Eyi, 2010; Kaşlı, 2007; Özpınar, 2003; Öztürk, 2010; Sert, 2017; Suveren, 1998; Uysal, 2014, Ünüvar, 2006, Yıldız, 2018, Yolcu, 2010) ve sınırlı da olsa eğitim kurumlarında çalışanları (Mavi, 2015; Polat, 2017, Polat ve Özdemir, 2018) kapsayan çalışmalar yer almaktadır. Mesleğe adanmışlık ve işe adanmışlık konusunda da farklı kurumlarda çalışanlar (Aşkın, 2014; Bostancı ve Ekiyor, 2015; Çalışkan, 2014; İnce, 2016; Kahn, 1990; Keleş, 2014; Nigah, Davis ve Hurrell 2012; Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2001; Zhang vd., 2014) ve eğitim kurumlarında çalışanlar (Celep, 1998; Celep vd., 2004; Güner, 2006; Kozikoğlu, 2016; Turhan vd., 2012) ile ilgili araştırmalar yapılmıştır. Alan yazında, öğretmenlik mesleğinin iş özellikleri algısı ile öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerini birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Buradan hareketle öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinin iş özellikleri algısı ile mesleğe adanmışlıkları arasındaki ilişki araştırılmaya değer bulunmuş ve bu araştırma Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinin iş özelliklerine yönelik algısı ile mesleğe adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlik mesleğine yönelik iş özellikleri algısı ve öğretmenlerin mesleğe adanmışlıkları ne düzeydedir?
2. İş özellikleri algısı ve mesleğe adanmışlık düzeyleri öğretmenlerin; cinsiyet, medeni durum, alan, eğitim durumu ve hizmet yılı değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. İş özellikleri mesleğe adanmışlığı ne derece yordamaktadır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Öğretmenlik mesleği iş özelliklerinin mesleğe adanmışlığı yordama düzeyini belirlemeye çalışan bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir.

Evren ve Örneklem

Çalışmanın hedef evreni Ordu ilinin Fatsa ilçesindeki kamuya ait ilk ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. 2018-2019 eğitim öğretim yılında Fatsa’da 19 ilkokul ve 20 ortaokul bulunmakta ve bu okullarda toplam 812 öğretmen görev yapmaktadır. Hedef evrenin tamamına ulaşma imkânı olmadığından örneklem alma yoluna gidilmiştir.

Çalışmanın örnekleme oranlı küme örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Bunun için öncelikle evrendeki tüm okullar, ilkokul ve ortaokul olarak iki kümeye ayrılmış ve listelenmiştir. Bu listelerde yer alan ve basit seçkisiz yöntem ile seçilen okullarda görev yapan öğretmenler araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Bu kapsamda araştırmanın örneklemi, 10 ilkokul ve 8 ortaokulda görev yapan 327 öğretmenden oluşmaktadır. Her kümeden hedef evrendeki oranlarıyla örnekleme temsil edilecek sayıda öğretmen seçilmiştir. Örneklem büyüklüğü için Anderson’ un (1990) “Farklı Büyüklükteki Evrenler İçin Kuramsal Örneklem Tablosundan” (akt. Balcı, 2016) yararlanılmıştır. Söz konusu tabloda evrendeki birim sayısının 1000 olması durumunda %5 güven aralığında örneklem olarak 270 birimin araştırmaya dâhil edilmesinin uygun olacağı ifade edilmiştir.

Araştırma için Ordu İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden izin alındıktan sonra araştırmacılar tarafından okullar ziyaret edilerek öncelikle okul müdürü ile görüşülmüş ve ardından öğretmenlere araştırma hakkında bilgi verildikten sonra gönüllülük esasına göre ölçekler dağıtılmıştır. Ölçeklerin geri dönmemesi, eksik veya hatalı doldurulması gibi durumlar dikkate alınarak 350 öğretmen örnekleme dâhil edilmiştir. Öğretmenlerden geri dönen 342 ölçekten eksik ve hatalı doldurulan 15 ölçek ayıklandıktan sonra toplamda 327 ölçek değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine ait bilgilerin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1
Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bilgiler

	Grup	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	170	52
	Erkek	157	48
	Toplam	327	100
Medeni Durum	Evli	299	91.4
	Bekâr	28	8.6
	Toplam	327	100
Alan	Sınıf Öğretmeni	154	47.1
	Branş Öğretmeni	173	52.9
	Toplam	327	100
Eğitim Durumu	Ön Lisans	32	9.8
	Lisans	288	88.1
	Lisansüstü	7	2.1
	Toplam	327	100
Hizmet Yılı	1-10 yıl	75	22.9
	11-20 yıl	141	43.1
	21 yıl ve üzeri	111	33.9
	Toplam	327	100

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların %52'si kadın, %48'i erkek; %91,4'ü evli ve %8,6'sı ise bekâr öğretmenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların %47,1'i sınıf, %52,9'u ise branş öğretmenidir. Eğitim durumu açısından incelendiğinde katılımcıların %9,8'i ön lisans, %88,1'i lisans ve %2,1'i ise lisansüstü eğitimi mezunudur. Lisansüstü eğitim mezunu öğretmen sayısının oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir. Katılımcıların hizmet yılları incelendiğinde %22,9'u 1-10 yıl, %43,1'i 11-20 yıl ve %33,9'u ise 21 yıl ve üzeri hizmete sahip oldukları görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerini toplamak için “Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri” ve “Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık” ölçekleri kullanılmıştır.

Öğretmenlik mesleğine yönelik iş özellikleri algısı, Polat ve Özdemir (2018) tarafından geliştirilen 35 madde ve beş alt boyuttan oluşan “Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri Ölçeği” ile ölçülmüştür. Polat ve Özdemir (2018) ölçeğin alt boyutlarını sırasıyla; “Öğretmen Yeterlikleri”, “Öğretmen Rol ve Sorumlulukları”, “Öğretmenlik Mesleğinin Önemi”, “Öğretmen Özerkliği” ve “Öğretmen Performansı Geribildirim” şeklinde adlandırmıştır. 5'li Likert şeklindeki ölçek puanları “Kesinlikle katılmıyorum (1)” ile “Tamamen katılıyorum (5)” arasında

yer almaktadır. Ölçekten alınan puanların yükselmesi, iş özellikleri algısının yükseldiğini göstermektedir. Polat ve Özdemir (2018) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin geneline ilişkin Cronbach Alpha değeri .89 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha değerleri ise sırasıyla .90, .81, .74, .74 ve .77 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans ise %54'tür.

Bu araştırmada ölçeğin geneline ilişkin hesaplanan Cronbach Alpha değeri .89 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha değerleri ise sırasıyla .90, .80, .66, .78 ve .72 olarak hesaplanmıştır.

Öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeyleri, Kozikoğlu (2016) tarafından geliştirilen 20 madde ve üç alt boyuttan oluşan “Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği” kullanılarak belirlenmiştir. Kozikoğlu (2016) ölçeğin alt boyutlarını sırasıyla; “Mesleğe Bağlılık”, “Öğrencilere Adanma” ve “Özverili Çalışma” şeklinde adlandırmıştır. 5’li Likert şeklindeki ölçek puanları “Kesinlikle katılmıyorum (1)” ile “Tamamen katılıyorum (5)” arasında değişmektedir. Ölçekteki puanların yükselmesi mesleğe adanmışlık düzeyinin arttığını göstermektedir. Kozikoğlu (2016) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin geneline ilişkin Cronbach Alpha değeri .90 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha değerleri ise sırasıyla .92, .86 ve .70 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans ise %58’dir.

Bu araştırmada ölçeğin geneline ilişkin hesaplanan Cronbach Alpha değeri .92 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha değerleri ise sırasıyla .89, .88 ve .83 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik analizinde elde edilen değerler, her iki ölçeğin güvenilirliklerinin ve verilerin içsel tutarlıklarının uygun olduğunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

Araştırmada veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veri girişlerinden sonra uç değerler ayıklanmış ve ardından veri setinin normalliğini test etmek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013) çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1.5 ve -1.5 arasında olduğu durumlarda dağılımın normal kabul edilebileceğini ifade etmektedirler. “Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri Ölçeği” için çarpıklık değeri -.32, basıklık değeri -.40; “Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği” için çarpıklık değeri -.69, basıklık değeri -.06 olarak hesaplanmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerine göre veri setinin normal dağılıma uyduğu kabul edilmiş ve analizler için parametrik testler kullanılmıştır.

İş özellikleri algısı ve mesleğe adanmışlık düzeylerinde cinsiyet ve alanları için “Bağımsız Örneklemeler t-Testi”; hizmet yılı için ise “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” kullanılmıştır. Ancak bekâr öğretmen sayısı ile lisansüstü eğitim almış öğretmen sayısının 30’un altında olması nedeniyle bu gruplarda parametrik olmayan testler tercih edilmiş (Yılmaz, 2007) ve medeni durum için “Mann-

Whitney U Testi”, eğitim durumu için ise “Kruskal-Wallis H Testi” kullanılmıştır. İş özelliklerinin öğretmenlerin mesleğe adanmışlıklarını yordama düzeyi ise çoklu doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir.

Araştırmadaki istatistikî çözümler için anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. Ölçek puanları 1-1.79 arası “kesinlikle katılmıyorum” (çok zayıf); 1.80-2.59 arası “katılmıyorum” (zayıf); 2.60-3.39 arası “kısmen katılıyorum” (orta); 3.40-4.19 arası “katılıyorum” (yüksek) ve 4.20-5.00 arası ise “tamamen katılıyorum” (çok yüksek) şeklinde değerlendirilmiştir. Pearson korelasyonu analizinden çıkan ilişki 0-0.29 arası düşük, 0.30-0.69 arası orta, 0.70 ve üstü yüksek düzey olarak değerlendirilmiştir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2013).

Bulgular

Bulgular bölümünde katılımcıların öğretmenlik mesleğine yönelik iş özellikleri algısı ve öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeyleri ile bu düzeylere ilişkin tanımlayıcı istatistiksel bilgilere ve iş özelliklerinin öğretmenlik mesleğine adanmışlığın önemli bir yordayıcısı olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri ve Mesleğe Adanmışlık Düzeylerine Yönelik Bulgular

Katılımcıların öğretmenlik mesleği iş özellikleri ve öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2

Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri ve Mesleğe Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	$\bar{X}$	S
İş Özellikleri	4.39	.34
<i>Öğretmen Yeterlikleri</i>	4.77	.31
<i>Öğretmen Rol ve Sorumlulukları</i>	4.25	.54
<i>Öğretmenlik Mesleğinin Önemi</i>	4.59	.43
<i>Öğretmen Özerkliği</i>	3.99	.61
<i>Öğretmen Performansı Geribildirimi</i>	4.32	.52
Mesleğe Adanmışlık	4.42	.45
<i>Mesleğe Bağlılık</i>	4.45	.57
<i>Öğrencilere Adanma</i>	4.45	.49
<i>Özverili Çalışma</i>	4.29	.61
N=327		

Tablo 2 incelendiğinde bağımlı değişkenlerin aritmetik ortalamalarının 4.29 ve 4.45 arasında, standart sapma değerlerinin .45 ile .61 arasında değiştiği görülmektedir. Bağımsız (yordayıcı) değişkenlerin ise aritmetik ortalamaları 3.99 ile 4.77 arasında, standart sapma değerleri .31 ile .61 arasında değişmektedir. Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin aritmetik ortalamalarının oldukça yüksek çıkması dikkat çekmektedir.

Katılımcıların öğretmenlik mesleği iş özellikleri ve öğretmenlik mesleğine adanmışlık ölçeklerinde en fazla ve en az katıldıkları maddelerin aritmetik ortalaması ve standart sapma değerleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3

Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri ve Mesleğe Adanmışlık Düzeylerine İlişkin En Yüksek ve En Düşük Aritmetik Ortalamaya Sahip Maddeler

	$\bar{X}$	S
İş Özellikleri	En Fazla Katıldıkları Maddeler	
	1. İşim; öğrenciyi birey olarak görmeyi ve ona değer vermeyi gerektirir.	4.86 .35
	2. İşim; öğrencinin öğrenme ve gelişimi için çaba harcamayı gerektirir.	4.86 .36
	4. İşim; öğrenciyi tüm yönleri ile tanımayı gerektirir.	4.82 .40
	En Az Katıldıkları Maddeler	
	27. Öğrencinin dersten başarılı sayılıp sayılmayacağına kişisel kanaatim belirleyicidir.	3.75 1.09
	29. Girmekle yükümlü olduğum haftalık ders yükünün üstünde ders verip vermemek benim inisiyatifimdedir.	3.72 1.14
	25. Yıl içerisinde yapacağım sınav sayısını kendim belirlerim.	3.37 1.29
	En Fazla Katıldıkları Maddeler	
	1. Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.	4.66 .58
Mesleğe Adanmışlık	2. Öğretmen olarak öğrencilerle çalışmaktan zevk alıyorum.	4.65 .54
	15 Her öğrencimin başarılı olabilmesi için elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum.	4.65 .56
	En Az Katıldıkları Maddeler	
	6 Eğer bir kez daha tercih şansım olsaydı, yine öğretmenliği seçerdim.	4.15 .98
	11 Mesleki gelişimim için yaşamımın başka alanlarında birçok şeyden feragat ediyorum.	4.13 .88
	14 Ders dışı zamanlarda öğrencilerimle vakit geçirerek onlara yardımcı olmak benim için büyük bir zevktir.	4.09 .85
	N=327	

Tablo 3 incelendiğinde iş özellikleri ölçeğinde en yüksek aritmetik ortalamasının “İşim; öğrenciyi birey olarak görmeyi ve ona değer vermeyi gerektirir” (4.86)

maddesinde; en düşük ortalamanın ise “Yıl içerisinde yapacağım sınav sayısını kendim belirlerim” (3.27) maddesinde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlik mesleğine adanmışlık ölçeğinde ise en yüksek aritmetik ortalamanın “Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum” (4.66) maddesinde; en düşük ortalamanın ise “Ders dışı zamanlarda öğrencilerimle vakit geçirerek onlara yardımcı olmak benim için büyük bir zevktir” (4.09) maddesinde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri ve Mesleğe Adanmışlığın Demografik Değişkenler Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular

T Testi ve Mann-Whitney U Testi Bulguları

Demografik değişkenlerden cinsiyet ve alan için Bağımsız Örneklem t Testi; medeni durum için ise Mann-Whitney U Testi yapılmış ve sonuçlar tablolar halinde gösterilmiştir. Cinsiyete göre öğretmenlik mesleği iş özellikleri ve mesleğe adanmışlık düzeylerinin t-testi sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4

Cinsiyete Göre Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri ve Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin t-testi Sonuçları

	Cinsiyet		t/p
	Kadın	Erkek	
	$\bar{X}$ /s	$\bar{X}$ /s	
İş Özellikleri	4.42/.33	4.37/.35	t=1.370 / p=.17
Öğretmen Yeterlikleri	4.78/.31	4.76/.31	t=.620 / p=.54
Öğretmen Rol ve Sorumlulukları	4.28/.51	4.22/.57	t=1.066 / p=.29
Öğretmenlik Mesleğinin Önemi	4.62/.42	4.56/.43	t=1.337 / p=.18
Öğretmen Özerkliği	4.04/.57	3.93/.65	t=1.592 / p=.11
Öğretmen Performansı Geribildirimi	3.31/.50	4.33/.54	t=-.414 / p=.68
Mesleğe Adanmışlık	4.42/.43	4.42/.48	t=.096 / p=.92
Mesleğe Bağlılık	4.45/.55	4.45/.59	t=-.072 / p=.94
Öğrencilere Adanma	4.45/.49	4.46/.50	t=-.086 / p=.93
Özverili Çalışma	4.31/.56	4.27/.66	t=.636 / p=.53
Kadın N=170	Erkek N=157		

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların öğretmenlik mesleğinin iş özellikleri algısı ve mesleğe adanmışlıkları arasında cinsiyet açısından istatistikî olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>.05$). Yani katılımcıların cinsiyetleri, onların iş özellikleri algısı ile mesleğe adanmışlıklarını anlamlı düzeyde farklılaştırmamaktadır.

Medeni duruma göre öğretmenlik mesleği iş özellikleri ve mesleğe adanmışlık düzeylerinin Man-Withney U Testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Medeni Duruma Göre Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri ve Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Man-Withney U Testi Sonuçları

	Medeni Durum		U/p
	Evli	Bekâr	
	Sıra Ort/Sıra Top	Sıra Ort/Sıra Top	
İş Özellikleri	161.55/ 48304.50	19.13/5323.50	U = 3454.5/p = .13
<i>Öğretmen Yeterlikleri</i>	161.21/4820.50	193.84/5427.50	U = 335.5/p = .06
<i>Öğretmen Rol ve Sorumlulukları</i>	162.65/48631.50	178.45/4996.50	U = 3781.5/p = .40
<i>Öğretmenlik Mesleğinin Önemi</i>	162.54/4860.50	179.55/5027.50	U = 375.5/p = .35
<i>Öğretmen Özerkliği</i>	161.75/48364.50	187.98/5263.50	U = 3514.5/p = .16
<i>Öğretmen Performansı Geribildirimi</i>	162.77/48668.50	177.13/4959.50	U = 3818.5/p = .44
Mesleğe Adanmışlık	16.60/4802.50	20.27/5607.50	U = 317.5/p = .03*
<i>Mesleğe Bağlılık</i>	162.23/48507.50	182.88/512.50	U = 3657.5/p = .26
<i>Öğrencilere Adanma</i>	16.44/4797.50	202.05/5657.50	U = 312.5/p = .03*
<i>Özverili Çalışma</i>	16.04/4785.50	206.34/5777.50	U = 300.5/p = .01*
Evli N = 299	Bekar N = 28		

*p < .05

Tablo 5'e göre katılımcıların iş özellikleri algısı genel düzeyi [U=3454.50; p>.05] ile bütün alt boyutlardaki düzeyinin medeni durum açısından istatistikî olarak farklılaşmadığı görülmektedir. Yani katılımcıların evli ya da bekâr olmaları öğretmenlik mesleğine ilişkin iş özellikleri algısını anlamlı bir şekilde etkilememektedir.

Katılımcıların mesleğe adanmışlık genel düzeyi [U=317.50] ile “Öğrencilere Adanma” [U=312.50] ve “Özverili Çalışma” [U=300.50] alt boyutlarındaki düzeylerinin bekâr öğretmenler lehine farklılaştığı (p<.05) ancak “Mesleğe Bağlılık” [U=3657.50] alt boyutundaki adanmışlıklarının medeni durum açısından istatistikî olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir (p>.05).

Alana göre öğretmenlik mesleği iş özellikleri ve mesleğe adanmışlık düzeylerinin t-testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Alana Göre Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri ve Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin t testi Sonuçları

	Alan		
	Sınıf	Branş	
	$\bar{X}$ /s	$\bar{X}$ /s	t/p
İş Özellikleri	4.43/.34	4.36/.34	t=1.651 / p=.10
<i>Öğretmen Yeterlikleri</i>	4.80/.29	4.75/.33	t=1.587 / p=.11
<i>Öğretmen Rol ve Sorumlulukları</i>	4.38/.52	4.13/.53	t=4.425 / p=.00*
<i>Öğretmenlik Mesleğinin Önemi</i>	4.54/.45	4.63/.40	t=-1.842 / p=.07
<i>Öğretmen Özerkliği</i>	3.97/.61	4.00/.61	t=-.327 / p=.74
<i>Öğretmen Performansı Geribildirimi</i>	4.36/.52	4.28/.52	t=1.424 / p=.16
Mesleğe Adanmışlık	4.47/.43	4.38/.47	t=1.765 / p=.08
<i>Mesleğe Bağlılık</i>	4.51/.51	4.40/.62	t=1.816 / p=.07
<i>Öğrencilere Adanma</i>	4.50/.48	4.41/.50	t=1.775 / p=.08
<i>Özverili Çalışma</i>	4.30/.58	4.28/.63	t=.346 / p=.73
Sınıf N=154	Branş N=173		

*p<.05

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların “Öğretmen Rol ve Sorumlulukları” alt boyutundaki iş özellikleri algısının sınıf öğretmenleri lehine farklılaştığı görülmektedir (p<.05). Dolayısıyla sınıf öğretmenlerinin rol ve sorumluluklar konusundaki iş özellikleri algısının branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Katılımcıların iş özellikleri algısı genel düzeyi ve diğer alt boyutlardaki düzeylerinin alan açısından farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların mesleğe adanmışlık düzeyleri arasında alan açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir (p>.05). Diğer bir ifadeyle sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin mesleğe adanmışlıklarının farklılaşmadığı söylenebilir.

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal-Wallis H Testi Bulguları

Katılımcıların öğretmenlik mesleğine yönelik iş özellikleri algısı ve mesleğe adanmışlık düzeylerinde eğitim durumu için Kruskal-Wallis H Testi ve hizmet yılı için ise ANOVA yapılmış olup sonuçlar tablolar halinde gösterilmiştir. Eğitim durumuna göre öğretmenlik mesleği iş özellikleri algısı ve mesleğe adanmışlık düzeylerinin Kruskal-Wallis H testi sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7

Eğitim Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri ve Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu (Sıra Ort)				χ^2	p	Fark
	Ön Lisans	Lisans	Lisansüstü	sd			
N	32	288	7				
İş Özellikleri	162.94	163.53	188.00	2	.463	.79	--
Öğretmen Yeterlikleri	152.75	164.97	175.36	2	.664	.72	--
Öğretmen Rol ve Sorumlulukları	16.11	163.36	208.00	2	1.598	.45	--
Öğretmenlik Mesleğinin Önemi	152.88	167.12	86.43	2	5.830	.05	--
Öğretmen Özerkliği	166.89	163.08	188.71	2	.538	.76	--
Öğretmen Performansı Geribildirimi	187.48	159.97	222.57	2	5.322	.07	--
Mesleğe Adanmışlık	173.19	163.02	162.50	2	.336	.85	--
Mesleğe Bağlılık	175.11	162.52	174.07	2	.607	.74	--
Öğrencilere Adanma	175.27	162.97	154.71	2	.564	.75	--
Özverili Çalışma	156.11	164.43	182.50	2	.509	.78	--

Tablo 7'ye göre katılımcıların iş özellikleri algıları ve mesleğe adanmışlık düzeylerinde eğitim durumu açısından istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > .05$).

Hizmet yılına göre öğretmenlik mesleği iş özellikleri ve mesleğe adanmışlık düzeylerinin ANOVA sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8

Hizmet Yılına Göre Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri ve Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin ANOVA Sonuçları

	1-10 yıl (1)		11-20 yıl (2)		21 yıl ve üzeri (3)		ANOVA Sonuçları		Fark
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	F	p	
İş Özellikleri	4.44	.31	4.35	.33	4.41	.36	2.106	.12	--
Öğretmen Yeterlikleri	4.83	.29	4.75	.32	4.76	.31	1.745	.18	--
Öğretmen Rol ve Sorumlulukları	4.32	.53	4.15	.54	4.33	.51	4.452	.01*	3-2
Öğretmenlik Mesleğinin Önemi	4.67	.39	4.55	.43	4.59	.45	2.068	.13	--
Öğretmen Özerkliği	4.00	.63	3.98	.59	3.97	.63	.068	.93	--
Öğretmen Performansı Geribildirimi	4.35	.48	4.23	.55	4.40	.48	3.528	.03*	3-2
Mesleğe Adanmışlık	4.50	.40	4.35	.46	4.45	.47	3.255	.04*	1-2
Mesleğe Bağlılık	4.56	.50	4.36	.62	4.50	.53	3.791	.02*	1-2
Öğrencilere Adanma	4.52	.46	4.39	.49	4.48	.51	2.120	.12	--
Özverili Çalışma	4.35	.57	4.26	.63	4.30	.60	.578	.56	--

* $p < .05$

Tablo 8 incelendiğinde katılımcıların iş özellikleri algıları arasında genel düzey ile “Öğretmen Yeterlikleri”, “Öğretmenlik Mesleğinin Önemi” ve “Öğretmen Özerkliği” alt boyutlarında hizmet yılı açısından istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunmazken ($p > .05$); “Öğretmen Rol ve Sorumlulukları” ile “Öğretmen Performansı Geribildirim” alt boyutlarında anlamlı bir fark olduğu bulgulanmıştır ($p < .05$). Tukey testi sonuçları bu farklılığın 21 yıl ve üzeri hizmete sahip olan öğretmenler ile 11-20 yıl arası hizmete sahip öğretmenlerden kaynaklandığını ve ortalamalar, 21 yıl ve üzeri hizmete sahip öğretmenlerin “Öğretmen Rol ve Sorumlulukları” ile “Öğretmen Performansı Geribildirim” boyutlarındaki iş özellikleri algılarının 11-20 yıl arası hizmete sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin mesleğe adanmışlık genel düzey ile “Mesleğe Bağlılık” alt boyutundaki adanmışlıklarının hizmet yılı açısından istatistikî olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Tukey testi sonuçları bu farklılığın 1-10 yıl arası hizmete sahip olan öğretmenler ile 11-20 yıl arası hizmete sahip öğretmenlerden kaynaklandığını ve ortalamalar incelendiğinde 1-10 yıl arası hizmete sahip öğretmenlerin mesleğe adanmışlık genel düzey ile “Mesleğe Bağlılık” alt boyutundaki adanmışlıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeyleri arasında “Öğrencilere Adanma” ve “Özverili Çalışma” alt boyutlarında hizmet yılı açısından istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > .05$).

Öğretmenlik Mesleği İş Özelliklerinin Mesleğe Adanmışlığı yordama düzeyine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin iş özellikleri algısının mesleğe adanmışlık düzeylerini ne derece yordadığının saptanmasına yönelik bu araştırmada Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri Ölçeği’nin beş alt boyutu yordayıcı değişkenler, Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği ve alt boyutları da bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Yordayıcı değişkenlerin bağımlı değişkeni ne derece yordadığını tespit etmek için standart enter yöntemiyle çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Öncelikle modelin temel sayıtlarının karşılanıp karşılanmadığı kontrol edilmiştir. Bu kapsamda, saçılma diyagramı matrisinin incelenmesi sonucu verilerin çok değişkenli normallığı karşıladığı ve yordayıcı değişkenler ile bağımlı değişken arasında doğrusal bir ilişki olduğu, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı ($VIF < 10$; $TV > .10$; $CI < 30$) ve oto korelasyon olmadığı ($1.5 < DW = 1.86 < 2.5$) görülmüştür. Temel sayıtların test edilmesinin ardından çoklu doğrusal regresyon analizine devam edilmiş ve sonuçlar tablolar halinde verilmiştir.

Öğretmenlik mesleği iş özellikleri alt boyutlarının öğretmenlik mesleğine adanmışlığı yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9
Öğretmenlik Mesleği İş Özelliklerinin Mesleğe Adanmışlığı Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık						
	B	SHB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	.644	.328		1.963	.05		
Öğretmen Yeterlikleri	.487	.089	.335	5.442	.00*	.513	.291
Öğretmen Rol ve Sorumlulukları	.070	.048	.082	1.456	.15	.380	.081
Öğretmenlik Mesleğinin Önemi	.014	.059	.013	.237	.81	.308	.013
Öğretmen Özerkliği	.094	.039	.126	2.386	.02*	.332	.132
Öğretmen Performansı Geribildirimi	.167	.052	.190	3.225	.00*	.458	.177
R= .580 R ² =.336 F ₍₅₋₃₂₁₎ =32.474 p<.000*							

Tablo 9’da iş özellikleri alt boyutlarıyla öğretmenlik mesleğine adanmışlık arasındaki ikili ilişkiye bakıldığında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki görülmektedir ($.31 < \text{ikili } r < .51$; $p < .001$). Kısmi ilişkilere bakıldığında mesleğe adanmışlık ile en yüksek ilişki öğretmen yeterlikleri arasında görülmektedir (kısmi $r = .29$).

T değeri incelendiğinde öğretmen yeterlikleri, öğretmen özerkliği ve öğretmen performansı geri bildiriminin öğretmenlik mesleğine adanmışlığın anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir ($p < .05$). Yordayıcılar içerisinde en fazla yordayanın öğretmen yeterlikleri olduğu görülmektedir. Öğretmen yeterliklerindeki bir birimlik artış öğretmenlik mesleğine adanmışlığı .487 oranında artırmaktadır. Öğretmen performansındaki bir birimlik artış .167; öğretmen özerkliğindeki bir birimlik artış .094 oranında öğretmenlik mesleğine adanmışlığı artırmaktadır.

Modeldeki değişkenlerin hepsi birlikte mesleğe adanmışlığın anlamlı yordayıcısı olduğu görülmektedir ($F_{(5-321)} = 32.47$; $p < .00$). İş özellikleri alt boyutları hep birlikte öğretmenlik mesleğine adanmışlığın %34’ünü yordamaktadır ($R^2 = .336$; $p < .001$). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin mesleğe adanmışlık üzerindeki göreceli önem sırası; öğretmen yeterlikleri, öğretmen performansı geribildirimi, öğretmen özerkliği, öğretmen rol ve sorumlulukları ve öğretmenlik mesleğinin önemi şeklindedir.

Öğretmenlik mesleği iş özellikleri alt boyutlarının mesleğe bağlılık alt boyutunu yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10

Öğretmenlik Mesleği İş Özelliklerinin Mesleğe Bağlılık Alt Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	Mesleğe Bağlılık						
	B	SHB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	1.026	.466		2.200	.03		
Öğretmen Yeterlikleri	.607	.127	.333	4.777	.00*	.375	.258
Öğretmen Rol ve Sorumlulukları	.031	.068	.029	.455	.65	.235	.025
Öğretmenlik Mesleğinin Önemi	.015	.083	.011	.179	.86	.216	.010
Öğretmen Özerkliği	.090	.056	.097	1.621	.11	.189	.090
Öğretmen Performansı Geribildirimi	-.007	.073	-.007	-.101	.92	.224	-.006
R= .388 R ² =.151 F ₍₅₋₃₂₁₎ =11.407 p<.001*							

Tablo 10'da iş özellikleri alt boyutlarıyla mesleğe bağlılık alt boyutu arasındaki ikili ilişkiye bakıldığında anlamlı, pozitif, düşük ve orta düzeyde bir ilişki görülmektedir (.19<ikili r <.38; p <.001). Kısmi ilişkilere bakıldığında mesleğe bağlılık ile en yüksek ilişki öğretmen yeterlikleri arasında görülmektedir (kısmi r =.26). T değeri incelendiğinde öğretmen yeterliklerinin mesleğe bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (p <.05). Öğretmen yeterliklerindeki bir birimlik artış mesleğe bağlılığı .607 oranında artırmaktadır.

Modeldeki değişkenlerin hepsi birlikte mesleğe bağlılığın anlamlı yordayıcısı olduğu görülmektedir ($F(5-321)=11.41$; p <.001). İş özellikleri alt boyutları hep birlikte öğretmenlik mesleğine adanmışlığın %15'ini yordamaktadır ($R^2=.151$; p <.001). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin mesleğe adanmışlık üzerindeki göreceli önem sırası; öğretmen yeterlikleri, öğretmen özerkliği, öğretmen rol ve sorumlulukları, öğretmenlik mesleğinin önemi ve öğretmen performansı geribildirimi şeklindedir.

Öğretmenlik mesleği iş özellikleri alt boyutlarının öğrencilere adanma alt boyutunu yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11

Öğretmenlik Mesleği İş Özelliklerinin Öğrencilere Adanma Alt Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	Öğrencilere Adanma						
	B	SHB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	.280	.339		824	.41		
Öğretmen Yeterlikleri	.477	.092	.303	5.157	.00*	.530	.277
Öğretmen Rol ve Sorumlulukları	.127	.050	.139	2.573	.01*	.432	.142
Öğretmenlik Mesleğinin Önemi	-.023	.061	-.020	-.379	.71	.305	-.021
Öğretmen Özerkliği	.081	.041	.100	1.989	.04*	.352	.110
Öğretmen Performansı Geri bildirimi	.264	.053	.277	4.948	.00*	.530	.266
R= .630 R ² =.397 F ₍₅₋₃₂₁₎ =42.194 p<.000*							

Tablo 11’de iş özellikleri alt boyutlarıyla öğrencilere adanma alt boyutu arasındaki ikili ilişkiye bakıldığında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki görülmektedir (.31<ikili r<.53; p<.001). Kısmi ilişkilere bakıldığında öğrencilere adanma ile en yüksek ilişki öğretmen yeterlikleri (kısmi r=.28) ve öğretmen performansı geri bildirimi arasında görülmektedir (kısmi r=.27).

T değeri incelendiğinde öğretmen yeterlikleri, öğretmen rol ve sorumlulukları, öğretmen özerkliği ve öğretmen performansı geri bildiriminin öğrencilere adanmanın anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir (p<.05). Yordayıcılar içerisinde en fazla yordayanın öğretmen yeterlikleri olduğu görülmektedir. Öğretmen yeterliklerindeki bir birimlik artış öğrencilere adanmayı .477 oranında artırmaktadır. Öğretmen performansı geri bildirimindeki bir birimlik artış .264; öğretmen rol ve sorumluluklarındaki bir birimlik artış .127; öğretmen özerkliğindeki bir birimlik artış .081 oranında öğrencilere adanmayı artırmaktadır.

Modeldeki değişkenlerin hepsi birlikte öğrencilere adanmanın anlamlı yordayıcısı olduğu görülmektedir ($F_{(5-321)}=42.19$; p<.001). İş özellikleri alt boyutları hep birlikte öğrencilere adanmanın %40’ını yordamaktadır ($R^2=.397$; p<.001). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin öğrencilere adanma üzerindeki göreceli önem sırası; öğretmen yeterlikleri, öğretmen performansı geribildirimi, öğretmen rol ve sorumlulukları, öğretmen özerkliği ve öğretmenlik mesleğinin önemi şeklindedir.

Öğretmenlik mesleği iş özellikleri alt boyutlarının özverili çalışma alt boyutunu yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12

Öğretmenlik Mesleği İş Özelliklerinin Özverili Çalışma Alt Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	Özverili Çalışma						
	B	SHB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	.611	.471		1.297	.20		
Öğretmen Yeterlikleri	.266	.128	.138	2.073	.04*	.354	.115
Öğretmen Rol ve Sorumlulukları	.032	.069	.028	.467	.64	.279	.026
Öğretmenlik Mesleğinin Önemi	.086	.084	.061	1.017	.31	.252	.057
Öğretmen Özerkliği	.126	.056	.127	2.240	.03*	.315	.124
Öğretmen Performansı Geribildirimi	.319	.074	.273	4.308	.00*	.434	.234
R= .480 R ² =.230 F ₍₅₋₃₂₁₎ =19.214 p<.000*							

Tablo 12’de iş özellikleri alt boyutlarıyla özverili çalışma alt boyutu arasında-ki ikili ilişkiye bakıldığında anlamlı, pozitif, düşük ve orta düzeyde bir ilişki görülmektedir ($.25 < \text{ikili } r < .43$; $p < .001$). Kısmi ilişkilere bakıldığında özverili çalışma ile en yüksek ilişki öğretmen performansı geri bildirimi arasında görülmektedir (kısmi $r = .23$).

T değeri incelendiğinde öğretmen yeterlikleri, öğretmen özerkliği ve öğretmen performansı geri bildiriminin özverili çalışmanın anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir ($p < .05$). Yordayıcılar içerisinde en fazla yordayanın öğretmen performansı geri bildiriminin olduğu görülmektedir. Öğretmen performansı geri bildirimindeki bir birimlik artış özverili çalışmayı .319 oranında artırmaktadır. Öğretmen yeterliğindeki bir birimlik artış .266; öğretmen özerkliğindeki bir birimlik artış .126 oranında özverili çalışmayı artırmaktadır.

Modeldeki değişkenlerin hepsi birlikte özverili çalışmanın anlamlı yordayıcısı olduğu görülmektedir ($F_{(5-321)} = 19.21$; $p < .001$). İş özellikleri alt boyutları hep birlikte özverili çalışmanın %23’ünü yordamaktadır ($R^2 = .230$; $p < .001$). Standartize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin özverili çalışma üzerindeki görece önem sırası; öğretmen performansı geribildirimi, öğretmen yeterlikleri, öğretmen özerkliği, öğretmenlik mesleğinin önemi ve öğretmen rol ve sorumlulukları şeklindedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlik mesleği iş özellikleri algısının öğretmenlik mesleğine adanmışlığı ne derece yordadığını belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bu araştırmada öğretmenlerin iş özellikleri algısı ve mesleğe adanmışlık düzeyleri çok yüksek çıkmıştır. İş özellikleri alt boyutlarında öğretmenler en fazla öğretmen yeterliklerine katılırken (çok yüksek), en az öğretmenlerin özerkliğine katılmışlardır (yüksek). Mesleğe adanmışlık alt boyutlarında ise öğretmenler en fazla mesleğe

bağlılık (çok yüksek) ve öğrencilere adanmaya (çok yüksek) katılırken en az özverili çalışmaya (çok yüksek) katılmışlardır.

Öğretmenler iş özelliklerine yönelik en fazla “işlerinin öğrenciyi birey olarak görmeyi, ona değer vermeyi ve öğrencilerinin öğrenme ve gelişimi için çaba harcamayı gerektirdiğini” belirtmişlerdir. Öğretmenler iş özelliklerine yönelik olarak en az ise “yıl içerisinde yaptıkları sınav sayısını kendilerinin belirlediklerine” katılmışlardır. Mesleğe adanmışlıkta öğretmenler en fazla “öğretmenlik mesleğini severek yaptıklarına” katılırken, en az ise “ders dışı zamanlarda öğrencilerle birlikte vakit geçirerek onlara yardımcı olmaktan büyük zevk aldıklarına” katılmışlardır.

Araştırmada katılımcıların iş özellikleri algısı ve mesleğe adanmışlık düzeylerinde cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Dolayısıyla katılımcıların cinsiyetlerinin onların iş özellikleri algısı ile mesleğe adanmışlık düzeylerini etkilemediği söylenebilir. Öğretmenlerin mesleklerine yönelik iş özellikleri algısının cinsiyet açısından farklılaşmadığına yönelik bu sonuç, Polat’ın (2017) araştırma sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Polat’ın araştırmasında öğretmenlerin iş özellikleri algılarının, öğretmenlik mesleğinin önemi alt boyutu dışındaki diğer tüm alt boyutlarda kadın öğretmenler lehine farklılaştığı bulgulanmıştır. Polat’ın araştırmasına benzer şekilde Sert (2017), yapmış olduğu araştırmanın sonucunda katılımcıların iş özellikleri algısının çeşitlilik ve özerklik alt boyutlarında kadınlar lehine farklılaştığını tespit etmiştir. Mesleğe adanmışlığın cinsiyet açısından farklılaşmadığına yönelik sonuç ile benzer şekilde Turhan, Demirli ve Nazik (2012) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeylerinin cinsiyet açısından farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Buna karşın yapılan bazı araştırmalar kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla mesleğe adandıklarını ortaya koymuştur (Alper Apak, 2009; Karagöz, 2008). Cinsiyet açısından ele alındığında sonuçlar farklılık gösterse de alan yazın, öğretmenlerin genel olarak kendilerini mesleklerine adadıklarına işaret etmektedir. Bu kapsamda Celep (1998) yaptığı araştırmada, öğretmenlerin yüksek derecede mesleklerine adandıklarını ortaya çıkarmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin iş özellikleri algısı genel düzeyi ile bütün alt boyutlardaki düzeylerinin medeni durum açısından farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç Polat (2017) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla önemli oranda örtüşmektedir. Polat’ın araştırmasında, öğretmen performansı geri bildirimi dışındaki diğer tüm alt boyutlardaki iş özellikleri algısının medeni durum açısından farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleğe adanmışlık genel düzeyi ile öğrencilere adanma ve özverili çalışma alt boyutlarındaki düzeylerinin bekâr öğretmenler lehine farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılık bekâr öğretmenlerin aile yaşamı konusundaki sorumluluklarının evli öğretmenlere oranla görece az olmasından dolayı mesleklerine ve öğrencilerine daha fazla zaman ayırabilmelerinden kaynaklanmış olabilir. Öğretmenlerin mesleğe bağlılık alt boyutundaki adanmışlıklarının ise medeni durum açısından farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Yani katılımcıların evli veya bekâr olmalarının onların mesleğe bağlılık boyutundaki adanmışlık düzeylerini etkilemediği söylenebilir.

Öğretmenlerin iş özellikleri algısı genel düzeyi, iş özelliklerinin “Öğretmen Rol ve Sorumlulukları” dışındaki diğer alt boyutlarındaki düzeyleri ve mesleğe adanmışlık düzeylerinde alan açısından anlamlı bir fark ortaya çıkmamasına rağmen “Öğretmen Rol ve Sorumlulukları” alt boyutundaki iş özellikleri algısının sınıf öğretmenleri lehine farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu fark, sınıf öğretmenlerinin tüm eğitim gününü aynı öğrencilerle ve aynı sınıfta geçirdiği için görevleriyle ilgili her hususta kendilerini sorumlu hissetmelerinden kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin iş özellikleri algıları ve mesleğe adanmışlık düzeylerinde eğitim durumu açısından istatistikî olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İş özelliklerinin eğitim durumu değişkeni açısından farklılaşmadığına yönelik bu sonuç Polat (2017) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla kısmen örtüşmektedir. Polat’ın araştırmasında iş özelliklerinin, öğretmenlik mesleğinin önemi ve öğretmen özerkliği dışındaki diğer üç alt boyutundaki öğretmen algılarının eğitim durumu açısından farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Fark olan gruplarda ise lisans mezunu öğretmenlerin iş özellikleri algısının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin iş özellikleri algısı genel düzey ile “Öğretmen Yeterlilikleri”, “Öğretmenlik Mesleğinin Önemi” ve “Öğretmen Özerkliği” alt boyutlarında hizmet yılı açısından farklılaşmazken “Öğretmen Rol ve Sorumlulukları” ile “Öğretmen Performansı Geribildirimi” alt boyutlarında 11-20 yıl arası hizmete sahip öğretmenler ile 21 ve üzeri hizmet yılı olan öğretmenler arasında; 21 ve üzeri hizmet yılı olan öğretmenler lehine anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Polat’ın (2017) ortaöğretim öğretmenleriyle gerçekleştirdiği çalışmada katılımcıların öğretmenlik mesleğinin önemi boyutundaki iş özellikleri algısı, bu çalışmaya paralel bir şekilde, hizmet yılı açısından farklılaşmazken diğer dört alt boyuttaki iş özellikleri algılarının 1-5 yıl hizmeti olan öğretmenler lehine farklılaştığı tespit edilmiştir. Demirbaş’ın (2008) İDO çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirdiği, iş özelliklerinin iş bütünleşmesi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik araştırmasının sonucunda, tecrübeli çalışanların deneyimsiz çalışanlara oranla işlerinin hissedilen anlamlılığını daha olumlu olarak değerlendirdikleri ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin mesleğe adanmışlıkları “Öğrencilere Adanma” ve “Özverili Çalışma” alt boyutlarında hizmet yılı açısından farklılaşmazken genel düzey ile “Mesleğe Bağlılık” alt boyutunda 1-10 yıl arası hizmeti olan öğretmenler ile 11-20 yıl arası hizmeti olan öğretmenler arasında; 1-10 yıl arası hizmeti olan öğretmenler lehine farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuç öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında kendilerini mesleklerine daha çok adanmış olduklarını göstermektedir. Alan yazında bu sonucu destekler nitelikte araştırmalar bulunmaktadır. Kozikoğlu’nun (2016) yapmış olduğu araştırma sonucunda aday öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yüksek düzeyde adanmış oldukları tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda öğretmenlik mesleği iş özellikleri ve mesleğe adanmışlık arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum,

temel araştırma problemi olan ilişkinin varlığını doğrulamaktadır. Araştırmada elde edilen sonuçlar, öğretmenlerin mesleğe adanmışlıklarının %34 oranında iş özellikleri algı düzeylerine bağlı olduğunu göstermektedir. İş özelliklerinin alt boyutlarından öğretmen yeterlikleri, öğretmen performansı geribildirim ve öğretmen özerkliğinin mesleğe adanmışlığın anlamlı yordayıcıları olduğu; öğretmen rol ve sorumlulukları ve öğretmenlik mesleğinin öneminin ise mesleğe adanmışlığın anlamlı yordayıcıları olmadığı görülmüştür.

İş özelliklerinin tüm alt boyutlarının hep birlikte öğretmenlerin mesleğe bağlılıklarıyla orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğu, iş özelliklerinin sadece öğretmen yeterlikleri boyutunun mesleğe bağlılığın anlamlı yordayıcısı olduğu ve geriye kalan diğer dört alt boyutunun ise mesleğe bağlılığın anlamlı yordayıcıları olmadığı görülmüştür.

Araştırmada iş özelliklerinin tüm alt boyutlarının hep birlikte öğretmenlerin öğrencilere adanmalarıyla orta düzeyde pozitif yönlü ilişki içinde olduğu ve öğretmenlerin öğrencilere adanmalarının %40 oranında iş özellikleri algılarına bağlı olduğu tespit edilmiştir. İş özelliklerinin öğretmenlik mesleğinin önemi dışındaki diğer dört alt boyutunun öğrencilere adanmanın anlamlı yordayıcıları olduğu görülmüştür.

İş özelliklerinin tüm alt boyutlarının hep birlikte öğretmenlerin özverili çalışmalarıyla düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğu; öğretmen yeterlikleri, öğretmen özerkliği ve öğretmen performansı geribildirim alt boyutlarının özverili çalışmanın anlamlı yordayıcıları olduğu, öğretmen rol ve sorumlulukları ve öğretmenlik mesleğinin önemi alt boyutlarının ise özverili çalışmanın anlamlı yordayıcıları olmadığı görülmüştür.

Alan yazında, çalışanların iş özellikleriyle ilgili olumlu algılarının onların işleriyle ilgili motivasyon ve performansını olumlu yönde etkilediğine yönelik çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Bu kapsamda, eğitim kurumlarında iş özelliklerini inceleyen sınırlı sayıda araştırmalardan birinde Mavi (2015) iş özelliklerinin öğretmenlerin iş akışını pozitif yönde ve anlamlı şekilde yordadığını tespit etmiştir. Eğitim alanında yapılan bir başka araştırmada Polat (2017) ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmanın sonucunda, iş özellikleri ile iş yaşam dengesi boyutları ve meslekten ayrılma niyeti arasında düşük bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Farklı bir sektörde Kaşlı'nın (2007) otel çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmasının sonucunda, işi anlamlı hissetmeye yönelik üç iş özelliği (beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü ve görevin önemi) ile otel çalışanlarının iş motivasyonunun artması arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Yine otel çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirilen bir başka araştırmada Sert (2017) işin özerklik, görev kimliği, geribildirim, iş birliği ve arkadaşlık özelliklerinin işe yabancılaşmayı azalttığını, işin çeşitlilik özelliğinin ise yabancılaşmayı arttırdığını tespit etmiştir. Demirbaş'ın (2008) yapmış olduğu araştırmada, iş özellikleri boyutlarından özerklik, geri bildirim ve işin hissedilen anlamlılığının iş bütünleşmesini %19 oranında açıkladığı bulgulanmıştır. Uysal'ın (2014) araştırma sonuç-

larına göre iş özerkliği ve işin karmaşıklığı, proaktif iş davranışını pozitif yönde etkilemektedir. Yıldız (2018) tarafından yapılan araştırmada ise iş özelliklerinin başarı hedef yönelimini pozitif yönde etkilediği ifade edilmiştir.

İş özellikleri konusunda yapılan araştırmalar çalışanlara becerilerinde çeşitlilik, görevin kimliği ve önemi, işlerinde özerklik ve geri bildirim sağlamanın iş tatmini ve performansını arttırdığını ve çalışanların işlerinde daha az devamsızlık yapmalarına katkı sunduğunu göstermektedir (Kass, Vodanovich ve Khosravi, 2011).

Bu araştırmada, öğretmenlik mesleği iş özelliklerine yönelik algılarının öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeylerini ne derece yordadığı incelenmiştir. Sonraki araştırmalarda öğretmenlik mesleği iş özelliklerinin mesleğe bağlılığı, iş yaşam dengesini, iş tatmini ve performansını ne düzeyde yordadığı çalışılabilir.

References

- Alper Apak, E. G. (2009). *Yıldırma eylemleri ve örgütsel adanmışlık ilişkisi: İlköğretim okulu öğretmenleri üzerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Aşan, Ö. (1998). *İş özellikleri modeli ve bir uygulama* (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Aşkın, H. H. (2014). *Mesleğe adanmışlık, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, Türkiye.
- Balcı, A. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler* (12. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: Geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları Dergisi*, 11(22), 66-77.
- Bostancı, H. ve Ekiyor, A. (2015). Çalışanların işe adanmasının örgüt içi girişimcilğe etkisinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 37-51.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2013). *Sosyal bilimler için istatistik* (12. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Celep, C. (1998). Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 22(108), 56-62.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, C., Doyuran, Ş., Sarıdede, U. ve Değirmenci, T. (2004). Eğitim örgütlerinde çok boyutlu iş etiği ve örgütsel adanmışlık. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz 2004. Malatya: İnönü Üniversitesi Rektörlüğü.
- Coşkun, H. (2012). *The examination of moderating role of personality trait on the relationship between job characteristics, boredom at work and intention to leave* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.

- Çamur, B. (2006). İş doyumunun iş özellikleri modeli bakımından incelenmesi ve bazı demografik özelliklerle ilişkilerinin belirlenmesi (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 207-237.
- Demirbaş, H. T. (2008). İş özellikleri algısının iş bütünleşmesi üzerindeki etkisi (İDO A. Ş.'de bir uygulama) (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Erben, G. S. (2008). *Effects of perceived employment opportunities, peer support, exhaustion and work alienation on the relationship between perceived job characteristics and work attitudes: A comparative study between lean and traditional production contexts* (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Eroğlu, S. (2007). *Toplam kalite yönetimi uygulanan ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve motivasyon düzeyleri* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Eyi, F. (2010). *Critical thinking as a mediator between job resources and goal achievement* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Güner, H. (2006). Öğretmenlerin adanmışlık sorunu: İstanbul ili örneğinde bir çalışma (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- İnce, A. R. (2016). Algılanan örgütsel desteğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde yönetici desteğinin aracılık rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57), 649-660.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karagöz, A. (2008). İlk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki (Bursa ili örneği) (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J., & Khosravi, J. Y. (2011). Applying the job characteristics model to the college education experience. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 11(4), 56-68.
- Kaşlı, M. (2007). İş özellikleri modelinin otel işletmelerinde uygulanabilirliğine yönelik bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 159-174.
- Keleş, S. (2014). Aile şirketlerinde Y jenerasyonunun öz yeterlilik algısı ve işe adanmışlık ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 95-109.
- Kozikoğlu, İ. (2016). Öğretimin ilk yılı: Mesleğin ilk yılındaki öğretmenlerin karşılaştıkları güçlükler, hizmet öncesi eğitim yeterlikleri ve mesleğe adanmışlıkları (Doktora tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van, Türkiye.
- Mavi, D. (2015). Öğretmen görüşlerine göre duygusal emek, iş özellikleri ve iş akışı arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, Türkiye.

- Milli Eğitim Temel Kanunu. Kanun Numarası: 1739, Kabul Tarihi: 14.6.1973 (Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 24.6.1973, Sayı: 14574).
- Nigah, N., Davis, A. J., & Hurrell, S. A. (2012). The impact of buddying on psychological capital and work engagement: An empirical study of socialization in the professional services sector. *Thunderbird International Business Review*, 54(6), 891-905.
- Özpınar, T. (2003). İş özellikleri modeli ve Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda bir uygulama (Yüksek lisans tezi). Kara Harp Okulu Komutanlığı Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Öztürk, F. (2010). *Determinants of organizational citizenship behavior among knowledge workers: The role of job characteristics, job satisfaction, and organizational commitment* (Yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Polat, Ş. (2017). İş özellikleri, iş-yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Polat, Ş. ve Özdemir, M. (2018). Öğretmenlik mesleği iş özellikleri ölçeğinin (ÖMİÖÖ) geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (46), 428-446.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, (pp. 10-24). New York, NY, US: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2001). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Sert, S. (2017). *Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş özellikleri ve örgütsel yapı algılarının yabancılaşma düzeylerine etkisi* (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Suveren, B. (1998). İnşaat sektöründe iş özellikleri ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th Edition). Boston: Pearson Education.
- Turhan, M., Demirli, C., ve Nazik, G. (2012). Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyine etki eden faktörler: Elazığ örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 179-192.
- Uysal, B. (2014). Çalışma yaşamındaki güncel gelişmeler çerçevesinde iş dizaynı ve iş özelliklerinin *proaktif* iş davranışına etkisi üzerine bir araştırma (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Ünvar, T. G. (2006). *An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior* (Doktora tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Yıldız, T. (2018). Çalışmaya tutkunluk, iş özellikleri, kişilik tipleri, işkoliklik, stratejik çeviklik ve başarı hedef yöneliminin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

- Yılmaz, H. (2007). Örneklem büyüklüğünün saptanması ve istatistiksel testler. Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi, Nöroloji Anabilim Dalı, Manisa. https://www.tavsiyee-diiorum.com/makale_298.htm (15.10.2018).
- Yolcu, S. (2010). Çağrı merkezindeki işlerin iş özellikleri modeline göre incelenmesi ve bir araştırma (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Zhang, T., Avery, G. C., Bergsteiner, H., & More, E. (2014). The relationship between leadership paradigms and employee engagement. *Journal of Global Responsibility*, 5(1), 4-21.