

**T.C.**  
**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI**  
**SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEĞİNE**  
**ADANMIŞLIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SİNEM OKŞAN PEHLİVAN KAPAN**

**ÇANAKKALE**  
**TEMMUZ, 2020**

**T.C.  
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Temel Eğitim Anabilim Dalı  
Sınıf Eğitimi Bilim Dalı**

**Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi**

**Sinem Okşan PEHLİVAN KAPAN  
(Yüksek Lisans Tezi)**

**Danışman  
Prof. Dr. Çavuş ŞAHİN**

**Çanakkale  
Temmuz, 2020**

## Taahhütname

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve değerlere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

16/07/2020

Sinem Okşan PEHLİVAN KAPAN

İmza



## Önsöz

Dünya her açıdan özellikle de teknolojik bakımdan çok hızlı değişimlere uğramaktadır. Bu değişimleri tespit edip uygulama kısmında hayata geçirmenin etkili aracı eğitimidir. Sınıf Eğitimi programı çocukların çeşitli eğitim deneyimleriyle birlikte sağlıklı büyümelerini, sosyal-duygusal, psiko-motor, bilişsel ve dilsel alanlara ait gelişimlerinin üst seviyelere çıkarılmasını, öz bakım becerilerini uygulayabilir hale getirilmelerini ve ilköğretim kademesine hazır hale gelmelerini hedeflemektedir. Bu araştırma sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeylerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgisi ve tecrübesiyle bana yol gösteren, hoşgörü ve anlayışıyla desteğini esirgemeyen saygıdeğer danışmanım Prof. Dr. Çavuş ŞAHİN'e, sürecin en başından bu zamana kadar her koşulda yanımda olan sevgili eşim Mustafa KAPAN'a, bana iyi bir insan olmanın erdemini öğreten, her koşulda yanımda olduklarını bildiğim ve varlıklarından güç aldığım, en önemlisi hayata karşı duruşlarıyla bana en büyük örnek, kızları olmaktan onur duyduğum annem Remziye PEHLİVAN ve babam Hasan PEHLİVAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çanakkale, 2020

Sinem Okşan PEHLİVAN KAPAN

## Özet

### Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi

Öğretmenlik, adanmışlığın yüksek olmasının beklendiği bir meslektir. Sınıf öğretmenlerinin adanmışlıkları, çocukların eğitiminin ilk aşamasında görev almaları sebebiyle ayrı bir öneme sahiptir. Bu çalışmanın temel amacı sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyinin belirlenmesidir. Araştırmada İstanbul ili Ümraniye ilçesine bağlı özel ve devlet okullarında çalışan 249 sınıf öğretmenin katılımıyla anket uygulaması yapılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeyleri araştırılırken kurum, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerinin yer aldığı demografik bilgi formu ve 20 maddelik öğretmenlik mesleğine adanmışlık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlere uygulanan anket sonucunda elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 25.0 programına aktarılarak değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında T Testi, ANOVA Testi, Scheffe Testi kullanılmış, adanmışlık ölçeğinin alt boyutlarının puanları ile toplam puan arasındaki ilişki Pearson Korelasyon değerleri ile kontrol edilmiştir. Ayrıca araştırmada tarama modeli kullanılmış, genel tarama modeline göre çalışma tasarlanmıştır. Bununla birlikte araştırma kapsamında evren hakkında genel bir yargıya varabilme, tahminlerde bulunma ve nedensellik ilişkilerini açıklamak amacıyla nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. İstanbul ili Ümraniye ilçesinde özel ve devlet okullarında çalışan 249 sınıf öğretmenin verdiği yanıtlar aracılığıyla bu sonuçların elde edilmesi, çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenleri için öğrencilerin potansiyelini en üst noktaya çıkarmak önemli olarak belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin verdiği yanıtlar, öğretmenlerin öğrencilerin gelişimi ile yakından ilgilendiklerini göstermektedir. Çalışmada ulaşılan sonuçlara göre öğretmenlerin öğrencilere adanmışlık algısı arttıkça öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısı artmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** öğretmenlik, sınıf öğretmeni, mesleki adanmışlık.

## **Abstract**

### **Investigation of the Level of Classroom Teachers' Occupational Commitment**

Teaching is an occupation expected to have a high level of occupational commitment. The commitment of the classroom teachers has a special importance since they take part in the first stage of the education of children. The main purpose of this study is to investigate the level of teachers' occupational commitment. In this research, a survey was conducted with the participation of 249 classroom teachers working in private and public schools in Ümraniye district of Istanbul. While investigating the level of classroom teachers' occupational commitment, demographic information form with the variables of institution, gender and professional seniority and Teachers' Organizational Commitment Scale were used. The data obtained from the scale was transferred to the IBM SPSS Statistics 25.0 programme and evaluated. Within the scope of the research, T-Test, ANOVA and Scheffé Test were used, and the relationship between the scores of the subdimensions of the commitment scale and the total score was controlled by Pearson Correlation values. Additionally, literature review was conducted and the research was designed according to the general literature review model. In addition, quantitative research method was used in order to make a general judgement about the population, to make predictions and to explain the causality relationships within the scope of the research. Achieving these results through the responses of 249 classroom teachers working in private and public schools in Ümraniye district of Istanbul constitutes the limitation of the study. It has been determined as important for the classroom teachers participating in the study to maximize the potential of the students. Classroom teachers' responses show that teachers are closely interested in the development of students. According to the results of the study, as the teachers' perception of devotion to students increases, the perception of commitment to the teaching profession increases.

**Keywords:** teaching, classroom teacher, occupational commitment.

# İçindekiler

Sayfa

<b>Taahhütname</b> .....	<b>i</b>
<b>Onay</b> .....	<b>ii</b>
<b>Önsöz</b> .....	<b>iii</b>
<b>Özet</b> .....	<b>iv</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>v</b>
<b>İçindekiler</b> .....	<b>vi</b>
<b>Tablolar Listesi</b> .....	<b>viii</b>
<b>Şekiller Listesi</b> .....	<b>ix</b>
<b>Bölüm I: Giriş</b> .....	<b>1</b>
1.1. Problem Durumu .....	4
1.2. Araştırmanın Amacı .....	8
1.3. Araştırmanın Önemi .....	9
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	10
1.5. Araştırmanın Sayıltıları .....	10
1.6. Tanımlar .....	11
<b>Bölüm II: Kavramsal Çerçeve</b> .....	<b>13</b>
2.1. Mesleki Adanmışlık Tanımı .....	13
2.2. Mesleki Adanmışlığın Tarihi Gelişimi .....	17
2.3. Mesleki Adanmışlık Kuramları .....	19
2.4. Mesleki Adanmışlığı Etkileyen Faktörler .....	24
2.5. Mesleki Adanmışlıkla İlgili Kavramlar .....	27
2.6. Mesleki Adanmışlığın Sonuçları ve Etkileri .....	37
2.7. Mesleki Adanmışlığın Önemi.....	42
2.8. Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Adanmışlık.....	47

<b>Bölüm III: Yöntem</b> .....	<b>53</b>
3.1. Araştırmanın Yöntemi .....	53
3.2. Araştırmanın Modeli .....	53
3.2. Araştırmanın Alt Problemleri .....	54
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	55
3.4. Verilerin Toplanması.....	56
3.5. Verilerin Analizi .....	59
<b>Bölüm IV: Bulgular</b> .....	<b>61</b>
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	61
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	67
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	68
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	70
<b>Tartışma, Sonuç ve Öneriler</b> .....	<b>75</b>
<b>Kaynakça</b> .....	<b>83</b>
<b>Ekler</b> .....	<b>89</b>
EK A. Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği.....	90
EK B. Ölçek Kullanım İzni .....	91
EK C. İstanbul Valiliği Anket Uygulama İzin Başvurusu .....	92
EK D. İstanbul Valiliği Anket Uygulama İzin Onayı .....	93
<b>Özgeçmiş</b> .....	<b>94</b>



## Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Sayfa
Tablo 1. Mesleki Adanmışlığın Tanımlanmasında Kullanılan Kriterler .....	15
Tablo 2. Örgütsel Bağlılığın Gelişiminde Etkili Olan Araştırmalar .....	18
Tablo 3. Mesleki Adanmışlık Kuramları .....	20
Tablo 4. Mesleki Adanmışlık ve Yaş İlişkisi .....	23
Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Performansa Etkisi .....	31
Tablo 6. Örgütsel Adalet Bileşenleri.....	34
Tablo 7. Mesleki Adanmışlığın Sonuçları .....	40
Tablo 8. Mobbing'in Maliyetleri.....	43
Tablo 9. Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	55
Tablo 10. Güvenilirlik Analizi .....	59
Tablo 11. Normallik Sınaması .....	60
Tablo 12. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğine Adanmışlık Düzeyi .....	61
Tablo 13. Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği İfadelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	63
Tablo 14. Çalışılan Kuruma Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	67
Tablo 15. Cinsiyete Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	69
Tablo 16. Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	70
Tablo 17. Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği Alt Boyutlarının Toplam Puan ile Arasındaki İlişki.....	73

## Şekiller Listesi

Şekil Numarası	Sayfa
Şekil 1. Mesleki Adanmışlık ve Tükenmişlik Etkileşimi .....	26
Şekil 2. Mesleki Adanmışlıkla İlgili Bazı Kavramlar .....	29
Şekil 3. Örgütsel Güvenin Oluşma Süreci .....	36
Şekil 4. İş Tatmini ve İş Tatminsizliği .....	46
Şekil 5. Araştırmanın Modeli .....	54

## Bölüm I: Giriş

Eğitim, tutum ve davranışların istenen yönde değiştirilmesi sürecini ifade etmektedir. Eğitimle birlikte bu değişimi gerçekleştirmek için öğretene taraf konumunda olan öğretmenlerin mesleki yeterliklerinin yanı sıra kendilerini mesleğine adanmış olması gerekmektedir. Çünkü öğretmenlerin adanmışlık düzeyinin yüksek olması ile birlikte öğrenme-öğretme etkinliklerinin niteliğinin gelişmesi beklenmektedir. Eğitimin ne düzeyde etkili olduğuna büyük oranda öğretmen davranışları tesir etmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin mesleki adanmışlıkları önemli bir araştırma konusudur.

Toplum için en değerli kurumlar eğitim kurumlarıdır. Eğitim kurumları hem topluma yön vermesi hem de geleceğin nesillerini yetiştirmesi sebebiyle toplumdaki en değerli kurumlar olarak görülmektedir. Eğitim kurumlarının toplum üzerindeki etki düzeyi, toplumsal beklentilerin karşılanabilmesiyle ilgilidir. Öğretmenlerin kendilerini mesleğine adanmaları ile birlikte bu beklentinin karşılanması için önemli bir adım atılmış olmaktadır. Özellikle eğitim hayatının başlangıcında olan öğrencilerin iyi bir eğitim alması ve topluma yararlı bir birey olarak yetişmesi için sınıf öğretmenlerinin adanmışlıklarına duyulan ihtiyaç diğer branşlara göre daha yüksektir. Çünkü sınıf öğretmenleri, öğrencilerin eğitim hayatının seyrinde ve yönlendirilmesinde belirleyici konumdadır. Ayrıca öğrencilerin okula karşı yaklaşımlarının şekillenmesinde sınıf öğretmenlerinin önemli rolleri vardır. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlığı, aynı zamanda eğitim öğretim süreçlerinin sağlıklı bir şekilde ilerlemesine katkıda bulunmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlığı, eğitimle ilgili süreçlerde çok boyutlu olarak değerlendirilmesi gereken bir problem niteliği taşımaktadır.

İnsan kaynağının en etkili şekilde kullanılması gerekliliği, çağdaş dönemin en temel özelliği olmakla birlikte eğitim örgütleri için daha kritik bir konumdur. Çünkü eğitim kurumlarının girdi, işlem, çıktı dahil olmak üzere her aşamasında insan ögesinin varlığı söz konusudur. Eğitim kurumları için girdi öğrenci, işlemci öğretmen, çıktı ise nitelikli işgücüdür. Bu nedenle eğitim kurumlarında öğrencilerin nitelikli işgücüne sahip bireylere dönüşmesinde belirleyici olan öğretmenlerdir. Öğretmenlerin mesleklerine kendilerini adayarak öğrenciler yetiştirmesi, toplumda nitelikli birey sayısının artmasına katkıda bulunmaktadır.

Nitelikli insan gücünün yanında toplum yararına davranış sergileyen bireyler yetiştirilmesi, öğretmenlik mesleğinin kritik rollerinden birisidir. Bunu gerçekleştirmek için öğretmenlerin mesleki becerileri tek başına yeterli olmayacaktır. İyi bir çalışma ortamının olması ve mesleğe adanmışlık duygusunun olması, bireylerin davranışlarının istenen yönde geliştirilmesine doğrudan katkı sağlayacaktır. Eğitim kurumlarının amaç ve değerlerinin benimsenmesini sağlayan mesleki adanmışlık, aynı zamanda öğretmenlerin gönüllü bir biçimde beklentinin üzerinde çalışmasını beraberinde getirmektedir. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıkları için ayırt edici nokta ise eğitime yeni başlayan öğrencilerin okulları sevmesi ve öğrenmeye yönelik isteklerinin olumlu yönde gelişmesi olarak görünmektedir. Sınıf öğretmenlerinde mesleki adanmışlık, eğitimde sürdürülebilir bir şekilde başarı sağlanması için belirleyici olmaktadır.

Meslekle ya da çalışılan örgütle duygusal bir bağ kurulması için çalışanlara uygun ortamlar geliştirilmesi gerekir. Öğretmenlik mesleği için adanmışlık, diğer mesleklerden farklı olarak mesleği seçen bireylerde daha sık gözlenmektedir. Bu noktada eğitim kurumlarında yönetici konumunda olan bireylerin öğretmenlerle olan etkileşimleri önemli bir konudur. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıkları

aynı kurumda çalıştıkları öğretmenlerle olan ilişkilerinden etkilenmektedir (Kozikoğlu ve Özcanlı, 2020: 271).

Öğretmenlerin mesleki adanmışlık düzeylerinin yüksek olması için maddi kaygılarının olmaması, yani aldıkları ücretten tatmin olmaları gerekir (Kozikoğlu, 2016: 58). Maddi kaygıları olan öğretmenlerin mesleğine kendisini adanması ve kendini gerçekleştirme hedefine yönelik olarak çalışması güçtür. Bu sebeple öğretmenlerin ücret konusundaki beklentileri karşılanmalıdır. Böylece öğretmenlerin maddi kaygıdan uzaklaşarak toplumda saygınlık kazanmak için adanmışlıkları yüksek bir şekilde çalışmaları söz konusu olacaktır. Öğretmenlerin etkileme gücünün daha yüksek olmasında bu beklentilerin karşılanması önemli bir yere sahiptir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeyleri okuldaki öğretmenler arasındaki iletişimle yakından ilişkilidir. Bununla birlikte öğretmenlerin öğrencilerle olan iletişiminin niteliği, yapılan işin niteliği, öğretmenlerin mesleklerini algılama dereceleri sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeylerini etkiler (Kozikoğlu ve Özcanlı, 2020: 272). Sınıf öğretmenlerinin mesleki adanmışlıklarının yüksek olmasının sağlanması, eğitim alanındaki temel problemlerden bir tanesidir.

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıkları araştırılmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeyleri ve mesleki adanmışlığa etkisi olan faktörler değerlendirilmektedir.

Giriş bölümünde sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeyleri hakkındaki araştırma konusuna dair temel bilgilere yer verilmektedir. Bu kapsamda problem durumu, amaç, önem, sınırlılık, sayıltı ve tanımlar konularına yönelik açıklamalar getirilmektedir.

## 1.1. Problem Durumu

Eğitim kurumları, sosyal ve açık birer sistem niteliği taşırlar. Geline noktağa eğitim kurumlarının varlıklarının sağlıklı bir biçimde sürdürebilmek için hizmet ve yeni fikirler üretmesi gerekmektedir (Nartgün ve Menep, 2010: 293). Bunun gerçekleşebilmesi için kendilerini okullarına ve mesleklerine adayın öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeyinin inceleneceği araştırmanın problem durumunun temelinde bu gereklilik önemli bir yere sahiptir.

Öğretmenler, yeni nesli yetiştiren kişiler olması sebebiyle toplumda önemli bir yere sahiptirler. Öğretmenlerin okullarda sergiledikleri performansa göre toplumun geleceği şekilleneceği için öğretmenlerin mesleklerine olan adanmışlıkları daha çok gündeme gelen bir konu halini almaktadır. Bu yönüyle çalışma yalnızca öğretmenler ve öğrenciler açısından değil toplum üyelerinin her birisi açısından önemli olarak değerlendirilebilir.

Yeni nesillerin yetişmesinde verilen eğitim, bireylerin tutum ve davranışlarının istenen yönde geliştirilmesine yöneliktir. Toplumun yararına olacak şekilde tutum ve davranışların olması, iyi bir eğitimle mümkün olmaktadır. Bu süreçte öğretmenlere önemli görevler düşmesi, öğretmenler açısından mesleki adanmışlığı önemli hale getirmektedir.

Bir eğitim kurumunun başarısı, öğretmenlerin ortaya koyduğu çabaya göre şekillenmektedir. Öğretmenlik mesleğinin doğası gereği öğretmenlerin gönüllü olarak daha fazla katkı sağlamaları beklenmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin mesleki adanmışlık düzeyini araştırın çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Yapılan tez çalışmasını da bu kapsamda değerlendirmek mümkündür. Öğretmenlerin adanmışlık

düzeylerinin artması halinde gösterilen gönüllü çabaların artacağı beklentisi problem durumunu oluşturan bir unsur olarak görünmektedir.

Öğretmenlik mesleği, toplumun geleceğini yetiştirmesi sebebiyle diğer mesleklerden ayrılmaktadır. Öğretmenlerin mesleğini adanmış bir biçimde yerine getirmesi durumunda öğrenciler ve dolayısıyla toplum açısından daha olumlu sonuçların elde edilmesi beklenmektedir. Toplumun tüm üyelerini doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen bu durum, öğretmenlerin mesleki adanmışlık düzeylerinin araştırıldığı bu çalışmanın problem durumunu oluşturur.

Diğer mesleklerden farklı olarak öğretmenlik mesleğinde kendisini adanmış olan bireylere ihtiyaç daha yüksektir. Eğitim ve öğretim, bir görev olarak algılanmaktan öte kendisini adamayla ilgilidir. Bu da öğretmenlerde mesleki adanmışlık konusunun kendisine özgü yapısını oluşturmaktadır. Sınıf öğretmenleri açısından yapılacak olan bu araştırma eğitim-öğretim hayatının başındaki çocuklara verilecek olan eğitim-öğretimle sınırlıdır.

Sınıf öğretmenleri, çocukların eğitimindeki ilk öğretmenleri oldukları için ayrıca önemlidir. Okula karşı tutumun gelişmesi, derslere olan yaklaşımlar gibi konularda sınıf öğretmenlerinin mesleklerine olan adanmışlıklarının etkisi belirleyici olmaktadır. Bu nedenle sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeylerinin araştırılması, problem durumu kapsamında değerlendirilmektedir.

Mesleki adanmışlık, örgütsel bağlılık gibi olumlu iş sonuçlarının, kuruluşlar için uzun vadeli faydaları vardır. Mesleki adanmışlık, beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, özerklik ve sonuçlarla ilgili geri bildirim sağlama gibi iş özellikleri tarafından yönlendirilir. Verimlilik gibi örgütsel performansla ilişkili olan mesleki adanmışlık, aynı zamanda yeteneklerin korunmasını içermektedir (Geldenhuis, Laba

ve Venter, 2014: 2). Tüm bunlar çalışmanın problem durumunu oluşturan birer unsur olarak görünmektedir.

Çalışanlarda adanmışlık, yapılan işe dair ekstra rol davranışlarının sergilenmesini beraberinde getirmektedir. Mesleki adanmışlık aracılığıyla işletmenin daha etkin bir biçimde işleyişinin olması beklenmektedir. Mesleki adanmışlığı yüksek olan çalışanlar işle ilgili katma değer katacak girişimlere daha fazla yönelim göstermektedir (Bakker ve Leiter, 2010: 181). Yoğun rekabetin yaşandığı günümüz koşullarında mesleki adanmışlığın bu yönüne ihtiyaç duyulmakla birlikte bu durumu rekabetten bağımsız olan süreçler için de göz önünde bulundurmakta fayda vardır. Eğitim kurumlarında mesleki adanmışlık ve sınıf öğretmenlerinin mesleğine olan adanmışlıklarını bu açıdan değerlendirmek mümkündür. Sınıf öğretmenlerinin kendisini gerçekleştirme yönündeki istekleri, adanmışlık yüksek olacak şekilde işlerin yerine getirilmesi ile sonuçlanmaktadır.

Mesleki adanmışlık, çalışanların süreçlere katılımında aracı rol üstlenmektedir. Mesleki adanmışlığın etkisini gösterdiği süreçler/hususlar arasında özerklik, beceri çeşitliliği, sosyal destek, performans geri bildirim, gelişim fırsatları ve öğrenme kültürü, öz-yeterlik, iyimserlik ve örgütsel temelli benlik saygısı, aşırı yük, fiziksel ve duygusal talepler, iş-ev müdahalesi, örgütsel vatandaşlık davranışları, yenilikçi davranışlar, müşteri memnuniyeti yer almaktadır (Kim, Han ve Park, 2019: 2). Birey, örgüt ve toplum düzeyindeki konularda etkisini gösteren bir yapıda olması sebebiyle mesleki adanmışlığın her bir meslek grubu için önemi bulunmaktadır. Bu çalışmada sınıf öğretmenleri açısından değerlendirmeler yapılmaktadır.

Tükenmişlik, işle ilgili süreçlerde varlığı istenmeyen, birey ve örgüt açısından olumsuz yansımaları olan bir kavramdır. Mesleki adanmışlık, tükenmişlik ile ters yönde bir ilişki içerisindedir. Çalışanların işlerini tükenmişlik yaşamadan yapmalarına



katkıda bulunan bir yapıda olan mesleki adanmışlık, işle ilgili süreçlerde özümseme ve özverinin yüksek düzeyde olmasını sağlamaktadır (Bakker vd., 2008: 188). Tüm bunların mesleki başarı düzeyini artıracak şekilde etkili olması beklenmektedir. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlığının eğitim-öğretim süreçlerine yönelik etkileri, çalışmanın problem durumu kapsamında kendisine yer edinmiştir.

İş hayatında bazı çalışanların yüksek seviyede performans göstermesine karşı bazı çalışanların düşük seviyede performans göstermesinin nedenleri araştırılmaktadır (Xanthopoulou vd., 2009: 183). Mesleki adanmışlık, iş hayatında sergilenen performans seviyesinin açıklanmasında etkili olan bir kavram niteliği taşır. Öğretmenlik mesleği, mesleki adanmışlığın diğer mesleklere göre daha yüksek düzeyde olması beklenen bir meslektir. Sınıf öğretmenliği de öğretmenlik mesleği içerisinde mesleki adanmışlık açısından daha fazla öne çıkan bir yapıdadır. Böyle bir durumda sınıf öğretmenlerinin mesleğine olan adanmışlıklarının araştırılması, öğretmenlikte sergilenen performans açısından önemli bir yere sahiptir.

Mesleki adanmışlığın literatürde farklı yaklaşımlar aracılığıyla araştırılan bir konu olması, araştırmanın problem durumunu oluşturan hususlardan bir tanesidir (De Oliveira ve Rocha, 2017: 416). Farklı yaklaşımlardaki ortak nokta, mesleki adanmışlığın bireysel ve örgütsel performansı teşvik eden bir yapıda olduğudur. Bu çalışma mesleki adanmışlığın sınıf öğretmenleri açısından ele alınmasını amaçladığı için sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıklarına yönelik yaklaşımlara odaklanmaktadır.

Çağdaş dönemde eğitim-öğretim süreçlerinin niteliğinin yüksek olması için yürütülen girişimlerin artması, öğretmenlerin yeterliliklerinin önemini artırmaktadır. Çünkü eğitim-öğretim süreçlerinin yeterliliğinde öğretmenler belirleyici roller oynamaktadır. “Yüksek nitelikli öğretmenler ve öğretmen eğitimi programlarına sahip

olmak için dünya genelinde birçok ülke, hizmet öncesinde öğretmenlere kazandırılması beklenen kendi öğretmen standartlarını oluşturmaktadır. Bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de öğretmenlerin sahip olması gereken özellikler ve yeterlikler sürekli tartışılmaktadır. Öğretmenlere kazandırılması hedeflenen bu özellik ve yeterliklere göre de öğretmen eğitimi programları sürekli gözden geçirilmektedir. Dolayısıyla, eğitim sisteminde öğretmenler önemli bir yere sahiptir ve eğitim sisteminin temel yapı taşlarından biridir. Etkili bir öğretim için mesleğe adanmış öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır” (Kozikoğlu ve Senemoğlu, 2018: 2615). Sınıf öğretmenlerinin etkili bir eğitim-öğretim için üstlendiği roller ve mesleğine adanmış olan sınıf öğretmenlerine gereksinim duyulması, çalışmanın problem durumu kapsamında yer almaktadır.

Eğitimde yüksek adanmışlığa sahip öğretmenlerin varlığı, etkili bir eğitim-öğretim için gerekmektedir. Bu nedenle sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeyinin yüksek olması için çalışılmalıdır. Araştırmanın problem cümlesi ise ‘sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeyi nedir’ şeklindedir.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın temel amacı sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeylerinin belirlenmesidir. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıkları üzerinde etkili olan faktörlerin açıklanması da araştırmanın amaçları kapsamında yer almaktadır.

Araştırmanın alt problemleri ise aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeyleri nedir?
- Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyleri arasında cinsiyete göre fark var mıdır?
- Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyleri arasında mesleki kıdeme göre fark var mıdır?
- Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyleri arasında çalışılan kurum türüne göre fark var mıdır?

### 1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin sahip olması gereken/beklenen niteliklerin yanı sıra mesleklerine karşı adanmışlıklarının yüksek olması eğitim ve öğretimin niteliğini belirlemektedir. Eğitim ve öğretimin niteliği ile öğretmenlerin mesleklerine karşı olan adanmışlıkları arasındaki ilişki, tezin önemini oluşturur.

Bu çalışmayla birlikte sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeyleri üzerinde etkili olan faktörlere dair bulgular elde edilmesi hedeflenmektedir ve bu da tez çalışmasının önemi kapsamında yer almaktadır. Ayrıca öğretmenlerin mesleğine adanmışlık düzeylerinin beraberinde getirdiği sonuçların ortaya konması, tezin önemini oluşturan konular arasındadır.

Öğretmenler, geleceğin nesillerini yetiştiren kişilerdir. Bunun için öğretmenlerin mesleklerine adanmış bir şekilde işlerini yapmaları beklenmektedir. Mesleki adanmışlık, bir mesleğin gücünün göstergesi olarak kabul edildiği için sınıf öğretmenlerinin mesleğine olan adanmışlıklarının araştırıldığı bu çalışma önemlidir. Böyle bir çalışma gerçekleştirmiş olmak, sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeyini etkileyen faktörlerin belirlenmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca sınıf

öğretmenlerinin mesleki adanmışlıklarının yüksek olması için neler yapılması gerektiğine yönelik çıktılara ulaşılması, literatüre sağlanacak katkılar arasında yer alır.

Bu araştırma; mesleki adanmışlığı açıklaması, mesleki adanmışlıkla ilgili kavramları araştırması, mesleki adanmışlık kuramlarını incelemesi, mesleki adanmışlığı etkileyen faktörleri ortaya koyması, mesleki adanmışlığın sonuçları ve etkilerini değerlendirmesi, sınıf öğretmenleri için mesleki adanmışlığın ne anlama geldiği belirlemesi, sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlığına neden ihtiyaç duyulduğunu araştırması, sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlığının öğrenciler ve toplum açısından etkilerini saptaması, sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlığının eğitim-öğretim sürecinde üstlendiği rolleri belirlemesi, diğer araştırmacılara kaynak oluşturması, farklı meslekler için yapılacak çalışmalara ışık tutacak olması yönüyle önemlidir.

#### **1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Sınıf öğretmeni özelinde gerçekleşen bir araştırma olması, araştırmanın sınırlılıkları kapsamında yer alır.

İstanbul Ümraniye'deki özel ve devlet okullarında görev yapan 249 sınıf öğretmenin düşünceleriyle sonuçlara ulaşılması, araştırmanın sınırlılıkları arasındadır.

İnternet üzerinden ulaşılan çevrimiçi makaleler ve tez çalışmaları, araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

#### **1.5. Araştırmanın Sayıtları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin samimi yanıtlar verdiği kabul edilmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan kaynaklardan elde edilen bilgilerin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

Katılımcıların mesleki adanmışlık konusunda yeterli bilgiye sahip oldukları varsayımı, araştırmanın sayıltıları arasındadır.

## 1.6. Tanımlar

**Adanmışlık:** “Adanmışlık, bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma veya bireyin kendisinden daha büyük gördüğü bir şeye karşı bağlılık göstermesini, yerine getirmek zorunda olduğu bir yükümlülüğü ifade etmektedir” (Turan ve Özdemir, 2019: 1348). “Adanmışlık, bireyin örgütün amaç ve değerlerine, bu amaç ve değerlerdeki rolüne, bütünüyle maddî ödül sisteminin de ötesinde bilişsel olarak bağlanmasıdır” (Ekinci ve Yıldırım, 2015: 511).

**İşe Adanmışlık:** “İşe adanmışlık, fiziksel, bilişsel ve duygusal adanmışlıktan oluşmaktadır. Fiziksel adanmışlık, çalışanın fiziksel olarak kendini işine verdiğini ifade eder. İşinde yoğun bir şekilde çalışması, bütün gücünü işine vermesi, işinde çok enerji harcaması, elinden gelenin en iyisini işinde yüksek performans göstermek için harcaması, işini en iyi şekilde yapmak için çabalaması ve işinde çok enerji harcamasını ifade etmektedir. Bilişsel adanmışlık, çalışanın aklını işine vermesi, işine dikkat göstermesi, işine dikkatle odaklanması, işin kendisini çekmesi, işine konsantre olması ve işine itina göstermesini ifade etmektedir. Duygusal adanmışlık ise çalışanın işinde istekli olması, işinde enerjik hissetmesi, işiyle ilgili olması, işiyle gurur duyması, işi hakkında olumlu duygulara sahip olması ve işini şevkle yapmasını ifade etmektedir” (Özyılmaz ve Süner, 2015: 144).

**Mesleğe Adanmışlık:** “Mesleki adanmışlık, bir meslek grubundaki kişilerin mesleklerine bağlanma hissidir. Herhangi bir mesleğin gücü, o mesleği yapan kişilerin adanmışlığına bağlıdır. Öğretmenlik için de aynı durum söz konusudur. Öğretmenlikte mesleki adanmışlık, öğrencilerin başarısını artırmak için mesleğe değer verme ve meslekte devam etme isteğidir” (Kozikoğlu ve Senemoğlu, 2018: 2615). “Mesleğe adanmışlık, gayret, özveri ve kendini verme kavramlarıyla karakterize edilen, işe ilişkin iyi olmanın motivasyonel ve pozitif bir ifadesidir. Gayret, çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel olarak kendini vermek, iş için çaba sarf etmeye gönüllü olmak ve zorluklar karşısında bile sebat etmek anlamına gelir” (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012: 180).

## Bölüm II: Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın ikinci bölümünde kavramsal çerçeve araştırması yapılmaktadır. Araştırma gereğince mesleki adanmışlık tanımı, mesleki adanmışlığın tarihi gelişimi, mesleki adanmışlığı etkileyen faktörler, mesleki adanmışlık kuramları, mesleki adanmışlıkla ilgili kavramlar, mesleki adanmışlığın sonuçları ve etkileri, mesleki adanmışlığın önemi konularına yönelik açıklama getirilmektedir.

### 2.1. Mesleki Adanmışlık Tanımı

Bir işletme için çalışanlar, bugünün koşullarında en değerli kaynak olarak kabul edilmektedir. Mesleki adanmışlık, çalışanların işletme faydasına olarak çalışmasının yanında kendi hedeflerini gerçekleştirme ile ilgilidir. Çalışanların işlerini iyi yapmaları, işletmelerin uzun vadeli hedeflerini gerçekleştirmeleri bakımından belirleyici olmaktadır. Bu nedenle işletmelerde adanmışlığı yüksek olan çalışanlara sahip olmaya katkıda bulunacak bir ortam oluşturulması için çaba gösterilmektedir (Motyka, 2018: 227). Böylece mesleki adanmışlık kavramı ortaya çıkmış, birey ve işletmeler için merkezi bir konuma sahip olmuştur.

“Adanmışlık, bireyin örgütün amaç ve değerlerine, bu amaç ve değerlerdeki rolüne, bütünüyle maddî ödül sisteminin de ötesinde bilişsel olarak bağlanmasıdır” (Ekinci ve Yıldırım, 2015: 511). Bu yalın tanımdan hareketle mesleki adanmışlık için yapılan işe ve çalışılan kuruma yüksek düzeyde bağlılığı içermektedir denilebilir. Mesleki adanmışlık kapsamında bireylerin bilişsel olarak bağlanmasının yer aldığı dikkate alınması gereken bir detaydır.

Mesleki adanmışlık denildiğinde akla gelen çalışanların yaptıkları işle ilgili hissettikleridir. Mesleki adanmışlık bireylerin yaptıkları iş hakkında vatandaşlık davranışı (gönüllülük esasına göre çalışma) geliştirmesini içermektedir (Sağsan ve Fırtına, 2015: 7). Kendisini yaptıkları işe adayan çalışanların varlığına paralel olarak mesleki adanmışlık kavramı ortaya çıkmıştır. Mesleki adanmışlığı bu açıdan değerlendirmekte fayda vardır.

Aşağıdaki mesleki adanmışlığın tanımlanmasında yararlanılan kriterler yer almaktadır.





Tablo 1. Mesleki Adanmışlığın Tanımlanmasında Kullanılan Kriterler

<b>ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN TANIMLANMASINDA KULLANILAN KRİTERLER</b>	<b>ARAŞTIRMACILAR VE BULGULAR</b>
<b>YATIRIMLAR</b>	Bağlılık örgüt tarafından sunulan ödül ve maliyetlerin bir fonksiyonu olup; örgütsel hizmet süresi ile paralellik arz eder. Bu yaklaşıma dayanan tanımlar; Becker (1960); Sheldon (1971); Alutto, Hrebiniak ve Alonso (1973); Farrel ve Rusbult (1981) tarafından yapılmıştır. Allen ve Meyer (1990)'in devamlılık bağlılığı da örgüte yapılan yatırımları (algılanan maliyet) esas almaktadır.
<b>DAVRANIŞLAR VE ÖZELLİKLER</b>	Bu kriterleri kullananlara göre örgütsel bağlılık, çalışanların isteyerek, açık ve geri dönülemez davranışları sonrasında tutumsal bağlılıkla sonuçlanacak olan davranışsal eylemlere bağlılığıdır şeklinde tanımlanmıştır. Bu yaklaşıma dayanan tanımlar; Kiesler ve Sakumura (1966); Salancik (1977) ve O'Reilly ve Caldwell (1980); Schwenk (1986); O'Reilly ve Chatman (1986); Farnham ve Pimlot (1990); Heshizer, Martin ve Wiener (1991) tarafından kullanılmıştır.
<b>ÇALIŞAN-ÖRGÜT AMAÇ UYGUNLUĞU</b>	Çalışanlarla örgütün amaçlarının uygunluğunu hedef alan çalışmalarda ise örgütsel bağlılık, bireyin örgütsel amaç, değer ve hedeflerle özdeşleşip, onlar adına çaba sarf ettiğinde gerçekleşir şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımlama şekli; Hall, Schneider ve Nygren (1970); Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974); Stevens, Beyer ve Trice (1978); Bartol(1979); Morris ve Sherman (1981); Angle ve Perry (1981); Bateman ve Strasser (1984) ve Stumpf ve Harman (1984); Reichers (1985); Morris, Lydka ve O'Creavy (1993); McDonald ve Makin (2000) tarafından kullanılmıştır

**Kaynak:** Kalaz, 2016: 60.

Tablo 1’de görüldüğü üzere mesleki adanmışlığın tanımlanmasında yatırımlar, davranışlar ve özellikler, çalışan-örgüt amaç uygunluğu gibi kriterler bulunmaktadır. Yatırımlar, işe ve işletmeye yapılan yatırımlardan oluşmaktadır. Çalışanların işe karşı yaklaşımları ve tutumları davranışlar ve özelliklerle ilgili kriterleri meydana getirmektedir. Çalışan-örgüt amaç uygunluğunda ise örgüt ile çalışanların değerler, amaçlar ve hedefler noktasında uyumlu olması ve bu uyumun gerektirdiği biçimde çabalar göstermeleri gerekir. Böylece mesleki adanmışlığın çerçevesi genel manada belirlenmiş olmaktadır.

Mesleki adanmışlığın açıklanmasında öne çıkan temalar arasında; işveren gururu, işverenden duyulan memnuniyet, iş tatmini, zorlu işlerde yüksek performans olanakları, olumlu geribildirimler, çalışanın üstlerinden aldığı kişisel destek, ortalamanın üzerinde çaba, çalışan ve işletme misyonu arasındaki uyum, gelecekle ilgili büyüme beklentileri, işyerinde kalma niyeti gösterilmektedir (Vance, 2006: 6). Bu temaların her birisi, mesleki adanmışlık hakkındaki farklı tanımlarda belirli ölçüde yer edinmiş durumdadır. Çalışanlarda mesleki adanmışlığın hangi tutum ve davranışlarla ilişkili olduğunu göstermesi bakımından belirtilen temaların bilinmesinde fayda vardır.

Adanmışlığın kelime anlamı ve mesleki adanmışlık hakkında verilen bilgiler de dikkate alınarak mesleki adanmışlığa dair şöyle bir tanım yapılabilir: “Mesleğe adanmışlık, gayret, özveri ve kendini verme kavramlarıyla karakterize edilen, işe ilişkin iyi olmanın motivasyonel ve pozitif bir ifadesidir. Gayret, çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel olarak kendini vermek, iş için çaba sarf etmeye gönüllü olmak ve zorluklar karşısında bile sebat etmek anlamına gelir” (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012: 180).

## 2.2. Mesleki Adanmışlığın Tarihi Gelişimi

Mesleki adanmışlık, çalışanların işlerine odaklanması, yüksek motivasyonla çalışması, işle etkin bir bağ geliştirmesi, işinden memnuniyet duyma hissi gibi konularla yakından ilişkilidir (Yavan, 2016: 280). Mesleki adanmışlığın bu ve benzer durumlarla birlikte kullanımı tarihi süreçteki gelişimini hızlandırmıştır. Çalışanların yüksek performans göstermesine duyulan ihtiyacın artmasına paralel olarak mesleki adanmışlığın gelişimi ivme kazanmıştır.

Örgütsel bağlılıkla mesleki adanmışlık birbirine yakın kavramlardır ve bu kavramların iç içe geçtiği noktalar bulunmaktadır. Bu nedenle aşağıdaki tabloda yer alan örgütsel bağlılığın tarihi gelişiminde etkili olan araştırmalar aynı zamanda mesleki adanmışlığın tarihi gelişiminde etkili olmuştur denilebilir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılığın Gelişiminde Etkili Olan Araştırmalar

Yıl	Araştırmacı	Bulgular
1956	Whyte	Örgüte Bağlılık duyan çalışan tanımlanmıştır.
1960	Gouldner	Çalışan ve örgüt etkileşiminin bağlılığı güçlendirdiği tespit edilmiştir.
1966	Grusky	Bağlılık ile eğitim ve cinsiyet ilişkisi saptanmıştır.
1971	Sheldon	Değer bütünlüğünün örgütsel bağlılığı etkilediği bulunmuştur.
1972	Herbiniak ve Alutto	Örgütsel bağlılık ve cinsiyet ilişkisi ele alınmıştır.
1974	Porter	Tutumusal yaklaşım modeli geliştirilmiştir
1975	Etzioni	Faydacı örgütün bağlılığa olumsuz etkisi saptanmıştır.
1977	Salancik	Rol belirsizliklerinin örgütsel bağlılığı azalttığı sonucu elde edilmiştir
1978	Kidron	İş ahlakının örgütsel bağlılığı güçlendirdiği görülmüştür.
1981	Morris ve Sherman	Yaş ve kıdemin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi belirlenmiştir
1982	Mowday	Örgütsel bağlılıkta süreç modelini ortaya koymuştur.
1983	Rusbult ve Farrell	Yetki modelini ortaya koymuşlardır.

**Kaynak:** Bozkurt ve Yurt, 2013: 123 (Yazar tarafından derlenmiştir).

Tablo 2’de yer alan bilgilere göre mesleki adanmışlığın gelişimi yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren hız kazanmaya başlamıştır. Çalışanların görev yaptıkları örgüte olan bağlılık düzeylerinin mesleğe olan aidiyet hissini göstergesi olarak kabul edildiği araştırmalar, çalışanların yüksek performans sergilemesi

gerekliliğinin artmasıyla (ulusal ve uluslararası düzeyde rekabet düzeyinin yükselmesi) daha yoğun bir biçimde gündeme gelmiştir.

Çalışanların mesleki adanmışlıklarının sağlanması işletmelerin üzerinde önemle durdukları konulardan bir tanesi olmuştur (Celep, 1998: 57). Mesleki adanmışlığı yüksek olan çalışanların varlığının çalışanların, dolayısıyla da işletmenin performansını artıracak olması sebebiyle mesleki adanmışlık kavramı işletmelerin öncelikli gündem maddelerinden birisi konumundadır. Yakın gelecek aidiyet hissi yüksek olan çalışanlara duyulan ihtiyacın devam edeceği öngörüsüyle mesleki adanmışlığın yakın geçmişte olduğu gibi öncelikli gündem maddelerinden birisi olması beklenmektedir.

### **2.3. Mesleki Adanmışlık Kuramları**

Mesleki adanmışlık kuramlarına göre mesleki adanmışlık iş hayatının temel parçalarından birisi konumundadır. Mesleğine kendisini adanmış olan çalışanların yaklaşımlarını yansıtan bu durum aynı zamanda mesleki adanmışlık kuramlarında değinilen noktalardan bir tanesi olarak görünmektedir. Mesleki adanmışlık kuramlarına göre çalışanların yaptıkları işe gösterdikleri emek ve gayret mesleki adanmışlık düzeyinin temel belirleyicisi konumundadır (Kozikoğlu ve Senemoğlu, 2018: 2615).

Mesleki adanmışlık kuramlarına dair sınıflandırma aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 3. Mesleki Adanmışlık Kuramları

<b>Buchanan</b>	Özdeşleşme: Bireylerin örgüt amacı ve değerini kendisi ile özdeşleştirmesidir. Yani benimser.	Adanmak: Birey işin gerektirdiklerine psikolojik açıdan bağlanır.	Sadakat: Bireyin örgüte içten bağlılığıdır.
<b>Etzioni</b>	Negatif, Yabancılaştırıcı Adanmak: Kişi örgüte bağlılık hisseder ancak örgüt üyesi kalmakta zorlanır.	Hesapçı Adanmak: Kişi ücret karşılığı iş normuna uygun biçimde bağlı olur.	Pozitif, Moral Adanmak: Kişiler örgüt amacı ve işlerini değerli bulur.
<b>Katz ve Kahn</b>	Anlatımsal Devre: Sistem içinde insanlar ihtiyaçlarını doğrudan anlatır.	Araçsal Devre: Bireyin ücret karşılığında aldığı rolleri yerine getirmesidir.	-
<b>Wiener</b>	Araçsal Adanmak: Birey kendi çıkarları ve ilgisine dönük olur.	Örgütsel Adanmak: Değerler temelinde bireyin örgüt amacı ve çıkarına yönelik davranışlarıdır.	-
<b>Mowday ve ark.</b>	Tutumusal Adanmak: Kişinin örgütsel amaçla özdeşleşmesini ve buna yönelik çalışma isteği duyar.	Davranışsal Adanmak: Bireylerde davranışsal faaliyetlere olan bağlılıktır.	-
<b>O'Reilly ve Chatman</b>	Uyum: Birey dış ödüle ulaşmak amacıyla belli kazanımları elde etmek ve cezaları savuşturma davranışı ortaya koyar.	Özdeşleşmek: Birey kendisini ifade etmek ve doyum amacıyla örgüt üyeleriyle yakın davranışlar sergiler.	İçselleştirmek: Bireyin kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyumuna dayanır. İç dünyasında örgüt üyeleri arasındaki değerler sistemini uyumlu kılmaya yönelik tutumlar ve davranışlardır.

Tablo 3. (Devamı)

<b>Allen ve Meyer</b>	Duygusal Adanmak:  Bireyin örgütle bütünleşmesidir.	Devam Adanmışlığı:  Ödül ve maliyet bakışı açısından örgütten ayrılığı göze almaktır.	Normatif Adanmak:  Kişinin örgütte kalmayla alakalı yükümlülüğüdür. Bireysel çıkarıcı değil; doğru ve ahlaki olduğunu düşündüğünden dolayı davranışı sergiler.
-----------------------	---	---	--

**Kaynak:** Özdemir, 2015: 91.

Tablo 3'te yer alan bilgilere göre mesleki adanmışlık kuramlarında Buchanan, Etzioni, Katz ve Kahn, Wiener, Mowday vd., O'Reilly ve Chatman, Allen ve Meyer gibi araştırmacıların ortaya koydukları çalışmalar/modeller ön plana çıkmaktadır. Buchanan tarafından geliştirilen modelde mesleki adanmışlık; özdeşleşme, adanma ve sadakat olmak üzere üç temele oturtularak açıklanmış, psikolojik ve içten bağlılığın varlığına dikkat çekilmiştir. Etzioni'nin kuramına göre mesleki adanmışlık; negatif adanma (yabancılaştırıcı adanma olarak da bilinir), hesapçı adanma, pozitif adanma şeklinde üç kategori bulunmaktadır. Katz ve Kahn'ın mesleki adanmışlık kuramı ise anlatımsal devre ve araçsal devre olmak üzere ikiye ayrılmak suretiyle açıklanmaktadır. Wiener kuramında ise araçsal adanmışlık ve örgütsel adanmışlık şeklinde iki sınıf bulunmaktadır. Mowday vd. tarafından geliştirilen kuramda ise tutumsal adanmışlık ve davranışsal adanmışlık ön plana çıkmaktadır. O'Reilly ve Chatman mesleki adanmışlık kuramında uyum, özdeşleşme ve içselleştirme şeklinde sıralanan üç boyuttan bahsedilmektedir. Allen ve Meyer'in mesleki adanmışlık kuramında ise duygusal adanma, devam adanmışlığı ve normatif adanma olmak üzere üç boyut bulunmaktadır. Mesleki adanmışlık hakkındaki bu kuramların her birisi

kavramın gelişimine katkıda bulunmakla birlikte mesleki adanmışlığın ne denli geniş bir kapsamı olduğunu işaret etmektedir.

Mesleki adanmışlık kuramlarında çalışanların kendilerine verilen rollerin yanında rol dışı davranışlar gösterilmesi değerlendirilmektedir (Jackson, 2014: 1). Mesleki adanmışlığın olup olmadığı ya da düzeyi hakkındaki incelemelerde çalışanların rollerinin dışında sergilediği davranışlar, dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışı gibi konular ön plana çıkmaktadır. Kendisini işine adayan çalışanların kendilerinden beklenenin üzerinde performans sergilemesi, hem çalışan hem de işletme açısından faydalı sonuçların ortaya çıkmasını beraberinde getirmesi sebebiyle önemli bir yere sahiptir. Mesleki adanmışlık kuramlarında çalışanlardan beklenen rollerin ötesindeki davranışlar, araştırmalara konu olan mesleklere göre değişiklik gösterecek şekilde değerlendirilebilir.

Yaş ve mesleki adanmışlık hakkında yapılan araştırmalarda ulaşılan sonuçlar ise aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.



Tablo 4. Mesleki Adanmışlık ve Yaş İlişkisi

YIL	ARAŞTIRMACILAR	SONUÇLAR
1984	Allen ve Meyer	İşgörenlerin yaşı duygusal adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkili tespit edilmiştir.
1985	Hunt ve arkadaşları	İşgören yaşı ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasında doğru orantılı ilişki tespit edilmiştir.
1998	Mayer ve Schoorman	İşgörenlerin yaşları devam adanmışlığı konusunu pozitif biçimde etkilemektedir.
2000	Hartman ve Bambacas	Bireyin yaşı ve örgütsel adanmışlığın boyutları arasında istatistik bilimi açısından bir ilişki tespit edilmemiştir.
2003	Gümüş ve arkadaşları	Bireyin yaşı ve örgütsel adanmışlığın boyutları arasında istatistik bilimi açısından bir ilişki tespit edilmemiştir.

**Kaynak:** Kalaz, 2016: 51.

Tablo 4’te yer alan ve mesleki adanmışlık hakkında yapılan araştırmalar, yaşın ilerlemesi ile birlikte çalışanlardaki mesleki adanmışlık düzeyinin de artış eğiliminde olduğunu göstermektedir. Çalışanların yaşları ilerledikçe ve bir örgüt içerisinde çalışmaya devam ettikçe kendilerini işlerine adanması yönündeki beklentiler nedeniyle yaş ve mesleki adanmışlık etkileşimini araştıran çok sayıda çalışmadan bahsedilmesi mümkündür. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda çoğunlukla yaş ve mesleki adanmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişkiyi işaret eden sonuçlara ulaşıldığı yukarıdaki tabloda yer alan bilgiler aracılığıyla anlaşılmaktadır. Buna karşın yaş ve mesleki adanmışlık boyutları arasında herhangi bir ilişki olmadığı yönünde sonuçlar elde eden çalışmaların da bulunduğu göz ardı edilmemesi gereken bir ayrıntı olarak değerlendirilmek durumundadır.

Mesleki adanmışlık kuramlarının her birisine tek tek değerilmesi çalışmanın kapsamını aşacak olması sebebiyle mümkün değerildir, bunun yerine mesleki adanmışlık hakkında öne çıkan araştırmalara ve hususlara yer verilmesi tercih edilmiştir. Mesleki adanmışlık kuramları; çalışanların mesleki deneyimleri, gelişime açıklık düzeyleri, kendini geliştirme istekleri, rol belirsizlikleri, liderlik davranışları gibi konularla ilişkili olacak şekilde bir içeriğe sahiptir (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012: 181).

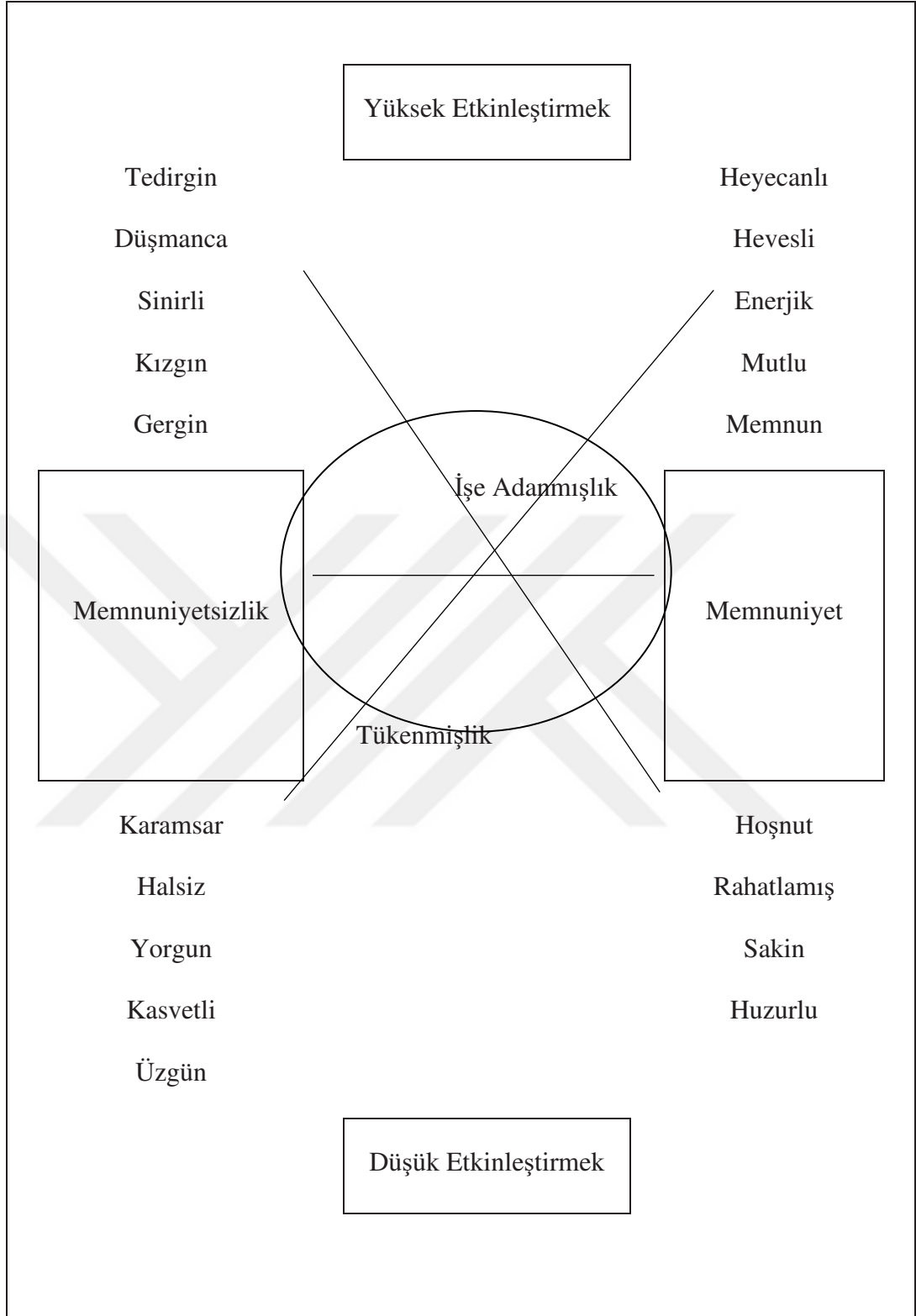
#### **2.4. Mesleki Adanmışlığı Etkileyen Faktörler**

Mesleki adanmışlık, çalışanların içsel motivasyonlarının göstergesi olarak kabul edilmektedir (Yavan, 2016: 280). Böyle bir durumda çalışanların motivasyon düzeyleri mesleki adanmışlığı etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. İşe ve

başarmaya yönelik motivasyonu yüksek olan çalışanların mesleki adanmışlık düzeylerinin de yüksek olması beklenmektedir.

Mesleki adanmışlığı etkileyen diğer faktörler; yönetim biçimi, terfi, ödül yönetimi, örgütsel adalet, örgütsel güven, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, sorunların çözümüne yönelik yaklaşım, örgüt yapısı, örgüt kültürü, örgütsel süreçler, örgüt iklimi, liderlik biçimi, ücret yönetimi, eşitlik, kariyer olanakları şeklinde sıralanmaktadır (Özdemir, 2015: 92-93). Anlaşılacağı üzere mesleki adanmışlığın etkileyen faktörleri bireysel, örgütsel ve durumsal faktörler olmak üzere üç kategoride değerlendirmek mümkündür.

Tükenmişlik ve adanmışlık arasında ters orantılı bir ilişki olması beklenir. Aşağıdaki şekil üzerinde tükenmişlik ve adanmışlık ilişkisinin içeriği açıklanmıştır.



Şekil 1. Mesleki Adanmışlık ve Tükenmişlik Etkileşimi

**Kaynak:** Yavan, 2016: 291.

Şekil 1’de görüldüğü üzere mesleki adanmışlık ve tükenmişlik ilişkisinde çalışanların memnun ya da memnuniyetsiz olma durumunun etkisi vardır. Yapılan işle ilgili hoşnut, rahat, sakin ve huzurlu hisseden bir çalışanla; karamsar, halsiz, üzgün, yorgun ve kasvetli hisseden bir çalışanın mesleki adanmışlık düzeyinin aynı olması beklenemez. Bu durum yukarıdaki şekilde tükenmişlik ve mesleki adanmışlık etkileşimi adı altında açıklanmıştır.

Mesleki adanmışlık, örgüt içindeki ilişkiler ve iletişimle yakından ilişki içerisindedir. Çalışanlara örgüt için değerli olduklarının hissettirilmesi, mesleki adanmışlığı önemli ölçüde etkilemektedir. Bunun bir sonucu olarak örgütsel iletişim ve çalışanların beklentilerinin karşılanma düzeyi ile mesleki adanmışlık arasında güçlü bir ilişki olduğu yönünde sonuçlara ulaşılan çalışmalar bulunmaktadır (Yakın ve Erdil, 2012: 376). Çalışanların yetenekleri ve özyeterlikleri ile çalışanlara karşı olan yaklaşımının bir araya gelmesi, mesleki adanmışlık üzerinde etkili olan faktörlerin şekillenmesinde etkisini göstermektedir.

Çalışanların kendisini örgütün bir parçası gibi hissetmesi ve aidiyet duygusuna sahip olmaları, işlerin verimli bir şekilde yürütülmesi adına önemli bir yere sahiptir (Cengiz, Turgut ve Kabakçı, 2014: 583). Böyle bir yaklaşım, günümüz örgütlerinin önemli ihtiyaçları arasında yer almaktadır. Bu durum aynı zamanda çalışanların yaklaşımlarının mesleki adanmışlık üzerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir.

## **2.5. Mesleki Adanmışlıkla İlgili Kavramlar**

Mesleki adanmışlık, bir işletmenin başarılı olabilmesi için çalışanların sergilemesi beklenen yüksek eforu işaret etmektedir. Mesleki adanmışlık, başarı

sağlanabilmesi için etkili olan örgütsel davranışlar arasında yer almaktadır (Taşlıyan vd., 2016: 2544). Bu nedenle mesleki adanmışlıkla ilgili olan kavramların pozitif yönlü örgütsel davranışlar ve başarı elde edilmesinde etkisi bulunan hususlarla yakın ilişki içinde olması beklenmektedir.

İşlerini adanmış şekilde yapan bireylerin yüksek enerjiyle çalışmaları beklenmektedir. Benzer şekilde mesleki adanmışlık, çalışanların işle ilgili süreçlere yüksek katılım göstermelerini beraberinde getirmektedir (Özyılmaz ve Süner, 2015: 145). Böyle bir yaklaşımla mesleki adanmışlığın yüksek performans sergilenmesini sağlayan kavramlarla ilişkili olduğu değerlendirilebilir. Ayrıca mesleki adanmışlıkla birlikte çalışanların özverili bir şekilde çalışmaları sebebiyle ilgili kavramlar arasında özverinin yer aldığı söylenebilir.

Aşağıdaki şekilde mesleki adanmışlıkla ilgili bazı kavramlara ilişkin bilgiler yer almaktadır.



özerklik, özveri, motivasyon, konsantrasyon, tutku, kendini verme, gönüllülük, yoğunlaşma, pozitif psikoloji şeklinde sıralanmaktadır (Tan, 2016: 67). Görüldüğü üzere mesleki adanmışlık çalışanların işle ilgili olumlu yönde tutumları üzerinde doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkili olan kavramlarla etkileşim halindedir. Mesleki adanmışlığın sahip olduğu geniş kapsam ve çok boyutlu yapı, mesleki adanmışlıkla ilgili kavramların sayısının fazla olmasını beraberinde getirmektedir.

Bir işle ilgili tatmin olma düşüncesi/isteği ve olumlu yaklaşım, mesleki adanmışlıkla yakından ilişkilidir. Bunun bir getirisi olarak mesleki adanmışlık; dinç olma, kendisini işe adama, yaptığı işten haz alma/tatmin olma gibi kavramlarla açıklanmaktadır. Çalışanların işlerini yaparken enerjik bir şekilde hareket etmeleri, başarılı sonuç elde etmek için ilham duyulacak şekilde çaba göstermeleri, yaptıkları işten keyif aldıkları için zamanlarının önemli bir kısımlarını işlerinde geçirmeleri, mesleki adanmışlıkla ilgili bu kavramlar kapsamında gözlenen örnekler arasındadır (Sağsan ve Fırtına, 2015: 7).

Mesleki adanmışlık, tükenmişliğin tam tersi bir içeriğe sahiptir. Mesleki adanmışlıkla ilgili kavramlara yer verilirken pozitif yönlü ilişkili kavramlara yer verilmekle birlikte tükenmişlik örneğinde olduğu gibi mesleki adanmışlıkla negatif yönlü ilişki içerisinde olan bazı örgütsel davranışların bulunduğu göz ardı edilmemelidir. İşten ayrılma niyeti de bu noktada örnek olarak gösterilebilecek kavramlar arasında yer almaktadır. Mesleki adanmışlık, fiziksel ve zihinsel olarak işle bütünleşerek çalışmayı ifade etmektedir (Ulukök, Akın ve Gökdeniz, 2017: 919). Mesleki adanmışlıkla benzer olan kavramların mesleki adanmışlığın bu yönüyle doğrudan ya da dolaylı etkileşimde olması söz konusudur.

Hangi meslek grubunda çalışıldığı, mesleki adanmışlık açısından belirleyici olmakla birlikte mesleki adanmışlıkla ilgili kavramlar konusunda etkisini



göstermektedir. Mesleki adanmışlıkta işini isteyerek ve severek yapan bireylerin sergilediği davranışlar kendisini gösterdiği için meslek gruplarının önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Örneğin öğretmenlik mesleğinde mesleki adanmışlık, öğretmenliği yapmaya devam etme isteğinin bulunması ve öğretmenin öğrencilerin başarı düzeyini artırmak için gösterdiği çabalarla ilgilidir (Kozikoğlu ve Senemoğlu, 2018: 2615). Farklı meslek grupları için bu örnekler artırılabilir ve bu durum mesleki adanmışlıkla ilgili kavramların etki biçimini farklılaştırabilir.

Adanmışlık, yüksek performans sergilenmesi yönündeki beklentilerin yer aldığı bir kavramdır. Mesleki adanmışlıkla ilgili olan örgütsel vatandaşlık davranışı için de benzer durum geçerlidir. Örgütsel vatandaşlık davranışının performansa yönelik katkıları aşağıdaki tablo üzerinde gösterildiği gibidir.

Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Performansa Etkisi

<b>ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ GRUP VE ÖRGÜT PERFORMANSINA KATKISI</b>	<b>AÇIKLAMA</b>
ÖVD çalışanların verimliliği ve yönetsel etkinliğini artırabilmektedir.	Yönetici ve çalışanların örgütteki verimliliğini artırmak suretiyle topyekûn etkinliğe katkı sağlamaktadır. Örgüt içerisinde deneyimi olan bir çalışan, örgüt içerisine yeni dahil olmuş kişilerin sosyalleşmesine gönüllü biçimde destek olur. Böylelikle örgüte daha iyi adapte olmalarına yarar sağlar. Hal böyle olunca da birimin ve dolayısıyla da örgütün verimliliği artar. Ek olarak kaynakların verimli amaç etrafından kullanılmasını sağlamak suretiyle etkililiği artırmaktadır. Bu konuda ise çalışanların birbirlerine destek olması neticesinde çeşitli problemlere çözüm üretmesi örnek gösterebilir. Böylelikle yöneticiler bu sorunlarla uğraşmak durumunda kalmaz. Enerjilerini daha mühim işlerde kullanabilirler.

Tablo 5. (Devamı)

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ GRUP VE ÖRGÜT PERFORMANSINA KATKISI	AÇIKLAMA
Örgütteki sınırlı kaynakların yalnızca bakım veya onarım gibi çalışma için ayrılması gereksinimini azaltabilir.	Örgütler sınırlı kaynaklara sahiptir. Bunların bakım ya da onarım gibi işlemlere ayrılması gereksinimlerinin azaltılması neticesinde örgütteki etkinliklerin eşgüdümlemesine katkı sağlanır. Hal böyle olunca da örgütsel performans artacaktır. İnsanlar birbirine yardımcı olduğu takdirde takım ruhu ortaya çıkar. Bunun neticesinde ise yöneticiler zamanlarını ekibi bir arada tutmak için harcamazlar. Bu zaten kendiliğinde olacaktır.
Aynı takımın içerisinde üyeler ve örgüt içindeki farklı birimlerin arasındaki etkinlikleri etkili biçimde eşgüdümüne yardımcı olmaktadır.	Çalışanlar toplantılara gönüllü olarak katılırlar. Örgüt üyelerinin çabası eşgüdümленir. Böylece ekibin etkinliği ve verimliliği artar. Ek olarak birimler arasında işbirliğini geliştirilmesi de sağlanmış olacaktır.
Örgütteki yeteneği olan ve başarılı çalışanların seçilmesi ve örgüt içinde kalıcı olmalarını sağlamak becerisini artırabilir. Performansı da geliştirebilir.	Bireylerin arasında yardımlaşma morallerin yüksek olmasına katkı sağlar. Bağlılık duygusunu geliştirir. Örgüte aidiyet ortaya çıkar ve örgüt çekici hale gelir. Kısacası çalışanlar için ılımlı bir örgüt iklimi ortaya çıkmış olur. Ek olarak olası problem durumunda insanlar birbirlerine destek olurlar. Böylelikle ekibin performansı artacaktır.
Çevredeki değişimlere uyum sağlayabilmek noktasında örgütün yeteneklerini artırabilmektedir.	Örgütlerin değişen çevre koşullarına uyumları önemli bir hal almıştır. ÖVD sayesinde bu sağlanabilir. Çalışanların örgütteki toplantı ve seminerlere gönüllü olarak katılması neticesinde yeni durumlar ve değişen şartlarla ilgili bilgi alınması muhtemeldir. Böylece örgüte katkı sağlanır. Ayrıca çalışanların yeni sorumluluk almaya olan istekleri ya da yeni bilgiye istekli olmaları sonucunda ise örgütün değişen koşullara daha kolay uyum sağlaması mümkün olabilir.

**Kaynak:** Sezgin, 2005: 328.

Tablo 5'te yer alan bilgilerden hareketle mesleki adanmışlıklar performans noktasında büyük benzerlikler gösteren örgütsel vatandaşlık davranışı; çalışanların verimliliğini artırmakta, kaynak kullanımını etkili hale getirmekte, birimler arasındaki işbirliğini geliştirmekte, çalışanların örgüt bünyesinde kalma isteğini yükseltmekte, örgütün çevresindeki değişimlere uyum sağlama becerisini artırmaktadır.

Mesleki adanmışlık; mesleği sevmeye, çaba/gayret gösterme, değer verme, toplumsal statü ve zorlanma boyutlarından oluşmaktadır (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012: 187). Bu boyutlar aynı zamanda mesleki adanmışlıkla ilgili kavramların belirleyicisi konumundadır. Mesleği sevmeye ilgi, kararlara katılım, sorumluluk gibi mesleki adanmışlıkla ilgili kavramlar arasında ilişki meydana getirmektedir. Gayret gösterme ise örgütsel bağlılık, motivasyon gibi kavramlarla ilişki kapsamında yer alır. Benzer şekilde değer verme, toplumsal statü ve zorlanma boyutları için de mesleki adanmışlıkla ilgili kavramlara dair farklı örnekler kendisini göstereceği için boyutların her birisi mesleki adanmışlıkla yakın ilişki içindeki kavramların belirleyicisi konumundadır.

Örgütsel adalet, mesleki adanmışlık için gerekli olması sebebiyle önemli kavramlardan birisidir. Aşağıdaki şekilde meslekli adanmışlık için gerekli olan örgütsel adalet bileşenleri yer almaktadır.

Tablo 6. Örgütsel Adalet Bileşenleri

<b>1- Dağıtım Adaleti: Sonuçların uygunluğu</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hakkaniyet: Çalışanların katkılara dayalı ödüllendirilmesi</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eşitlik: Her bir çalışana yaklaşık aynı ücretin sağlanması</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• İhtiyaç: Bireylerin kişisel gereksinimlere dayalı yarar sağlanması</li> </ul>
<b>2- Prosedürel Adalet: Dağıtım Sürecinin Uygunluğu</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutarlılık: Tüm çalışanlara aynı şekilde davranma</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ön yargıdan uzaklık: hiçbir kişi veya grubun ayrımcılık ve kötü muameleye tabi tutulmaması</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doğruluk: doğru bilgiye dayalı karar</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tüm ilgililerin temsili: uygun tarafları karara katma</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Düzeltme: Hataları düzeltmek için uygun bir süreç veya başka bir mekanizma vardır.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etik: Mesleki davranış normları ihlal etmez.</li> </ul>
<b>3- Etkileşimsel Adalet: Otorite şahıslardan görülen davranışların uygunluğu</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kişiler arası adalet: Çalışana onurlu, saygıyla ve nazıkçe davranma</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilgi Adaleti: Çalışanlarla ilgili bilgilerin paylaşımı</li> </ul>

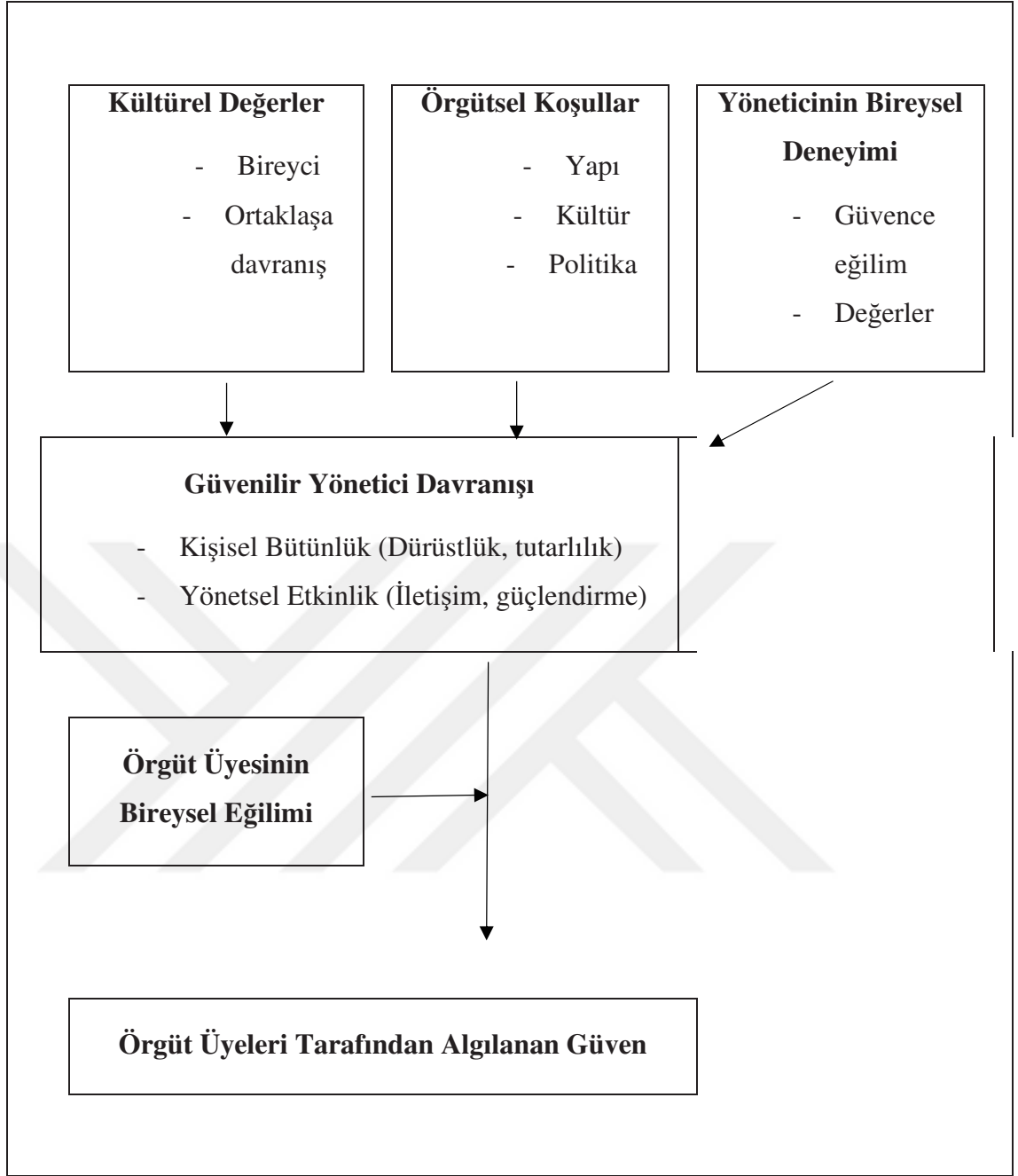
**Kaynak:** Çelik, 2011: 15.

Tablo 6'da yer alan bilgilerden hareketle örgütsel adaletin dağıtım adaleti, prosedürel adalet, etkileşimsel adalet boyutlarından her birisi mesleki adanmışlık ile yakından ilişki içindedir. Tutarlılık, etik, önyargıdan kaçınma, eşitlik gibi konuların

odak noktasında yer aldığı örgütsel adalet, mesleki adanmışlıkla ilgili kavramlar arasında önemli bir yere sahiptir ve mesleki adanmışlığın oluşumunda itici güç konumunda olabilir.

Mesleğe karşı duyulan aidiyet hissi, mesleki adanmışlıkla ilgili kavramlardan bir diğeridir. Mesleki aidiyet hissi, çalışanla mesleğini özdeşleştirmektedir. Mesleki aidiyet ve mesleki adanmışlık etkileşimi konusunda dikkat edilmesi gereken nokta, mesleki aidiyet hissinin kurumsal aidiyet ile karıştırılmaması gerektiğidir (Sağsan ve Fırtına, 2015: 6).

Örgütsel güven, mesleki adanmışlıkla ilgili kavramlardan bir tanesidir. Bir örgüt içinde güven ortamının varlığı adanmışlığın oluşması için ön koşul olarak nitelendirilebilir. Bu sebeple mesleki adanmışlıkla ilgili kavramlar konusunda örgütsel güvenin oluşma sürecinin bilinmesi gerekir. Örgütsel güvenin oluşması süreci aşağıdaki şekilde gösterildiği gibidir.



Şekil 3. Örgütsel Güvenin Oluşma Süreci

**Kaynak:** Yılmaz, 2012: 71.

Şekil 3'e göre örgütsel güven oluşurken kültürel değer, örgütsel koşullar, yöneticinin deneyimi ve davranışları, çalışanın eğilimleri ve diğer çalışanlar tarafından algılanan güven başlıkları altında yer alan gelişmeler etkisini göstermektedir. Örgütsel

güven oluşurken ortaklaşa davranışlar, güvence, değerlere gösterilen anlayış, dürüstlük, tutarlılık, iletişim ve güçlendirme gibi hususların etkili olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel güvenin oluşması sürecinde yer alan bu hususların her birisi aynı zamanda bireylerde mesleki adanmışlığın ortaya çıkmasında etkili olduğu için çalışmanın bu kısmında yer almaktadır.

Psikolojik açıdan içinde bulunulan durum ve buna bağlı gelişen süreçler, mesleki adanmışlıkla ilgili kavramlar konusunda etkisini gösterebilir (Özyılmaz ve Süner, 2015: 144). Bunun nedeni bireyin mesleğine adanması noktasında psikolojik olarak işine kendisini hazırlamasının etkili olmasıdır. Bu duruma paralel olarak psikolojik süreçlerin mesleki adanmışlıkla ilgili kavramlar konusunda varlığını göstermesi söz konusu olabilir. Ancak her şekilde mesleki adanmışlık çalışanın kendisini işine ve işi gereği kendisine biçilen role adanmış hissetmesini ifade etmektedir. Dolayısıyla mesleki adanmışlıkla ilgili kavramlara dair araştırmada odak noktasının burası olması gerekmektedir.

## **2.6. Mesleki Adanmışlığın Sonuçları ve Etkileri**

Çalışılan işletmeye karşı yoğun düzeyde bağlılık duyulmasını ifade eden mesleki adanmışlık, çalışanların kendisini önemli hissetmesi, işe dair yoğun istek ve arzu duyması, yaptığı işten memnun olması şeklinde bir içeriğe sahiptir (Yılmaz ve Ulukapı Yılmaz, 2018: 132). Mesleki adanmışlığın içeriğine yönelik fikir veren bu hususlar aynı zamanda mesleki adanmışlığın sonuçları ve etkileri kapsamında değerlendirilmeye müsaittir.

Bireyin mesleki adanmışlık düzeyinin yüksek olması sonucunda yapılan iş daha anlamlı hale gelmekte, işler coşkulu bir biçimde yerine getirilmektedir. Çalışılan

işten gurur duyma mesleki adanmışlığı olan çalışanlarda gözlenen davranışlardan bir tanesidir (Cinnioğlu ve Saçlı, 2019: 1770). Bunlar aynı zamanda mesleki adanmışlığın olumlu yöndeki sonuçlarının göstergesidir.

Mesleğine adanmış bir çalışanın işini tutkuyla yapması beklenmektedir ve böyle bir durumda aşağıda sıralanan sonuçlar/etkiler ortaya çıkmaktadır (Gençer ve Ayyıldız, 2018: 607):

- Örgütsel performans gelişir.
- İşe dair olumlu yaklaşım ortaya çıkar.
- Çalışanlar örgütlerine inanır.
- İşlerin daha iyi duruma gelmesi için çaba harcanır.
- Diğer çalışanlara saygı gösterilir.
- İş arkadaşlarının daha etkili çalışması için yardım edilir.
- Mesleki adanmışlığı olan çalışanlar, diğer çalışanlar için de güvenilir kişilerdir.
- Beklenenden daha fazlası verilir ve beklentiler aşılır.
- Bireysel kimlik yerine örgütsel kimlikle tanınan çalışanlara sahip olunmaktadır.
- Çalışılan alandaki güncel gelişmeler yakından takip edilir.
- Çalışanlar risk almaktan çekinmez ve daha büyük fırsatlar için çaba gösterilir.



Görüldüğü üzere mesleki adanmışlık aracılığıyla işini tutkuyla yapan çalışanların örgütlere çok yönlü bir biçimde katkısı olmaktadır. Rekabet düzeyinin giderek arttığı günümüz koşullarında mesleki adanmışlığın bu yöndeki etkileri oldukça önemli bir yere sahiptir.

Mesleki adanmışlığın sonuçları ve etkileri, adanmışlık düzeyine göre değişebilir. Aşağıdaki tabloda mesleki adanmışlığın sonuçları açıklanmaktadır.



Tablo 7. Mesleki Adanmışlığın Sonuçları

		BİREYSEL		ÖRGÜTSEL	
		Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
<b>BAĞLILIK DÜZEYLERİ</b>	Düşük	*Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik ve özgünlük *İnsan kaynaklarının daha verimli kullanımı	*Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme *Dedikodu sonuçlu bireysel maliyetler *Olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	*Düşük performanslı işgörenlerin örgütten ayrılması ile örgüte yeni işgörenler alma ve örgütsel morali yükselterek iş gücü devir hızını azaltma, *Örgüt içi dedikoduların örgüt için yararlı olabilecek sonuçları	*Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, örgütte kalmaya isteksizlik, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasadışı faaliyetler, *Sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
	İlımlı	*İleri düzeyde sahiplenme duygusu, güvenlik, yeterlilik, sadakat ve görev *Yaratıcı işgörenler, *Bireysel kimliğin örgütten ayrı tutulması	*Sınırlı mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları, *Bağıllık düzeyinin düşük, ılımlı veya yüksek olup olmadığının kolaylıkla anlaşılabilmesi	*Artan işgören kıdemi, *Sınırlı ayrılma isteği, *Sınırlı iş devri, *Yüksek iş tatmini	*İşgörenlerin daha fazla görev alma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınırlanması, *İşgörenlerin görevleri dışındaki bireysel beklentileri ile örgütsel beklentileri dengelemesi, *Örgütsel etkinliğin azalması
	Yüksek	*İşgörenlerin mesleki gelişim ve yeterliliklerinin artması, *Olumlu davranışların ödüllendirilmesi *İşgörenlerin işlerini tutkuyla yapmalarının sağlanması	*Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenilikçilik ve hareket olanaklarının bastırılması *Değişime karşı bürokratik direnç *Sosyal ve ailevi ilişkilerde gerilim *İşgörenler arasındaki dayanışmanın yetersizliği *Görev dışında da örgütün bir araya gelmesi için sınırlı zaman ve enerji	*Güvenli ve istikrarlı işgücü, *Daha yüksek üretim için işgörenlerin örgütsel beklentileri kabul etmesi, *Görev ve performans açısından işgörenler arasında yüksek rekabet, *Örgütsel amaçların karşılanabilmesi	*İnsan kaynaklarının verimsiz kullanımı, *Örgütsel esneklik, yenilikçilik ve uyum yoksunluğu, *Geçmişteki politika ve süreçlere aşırı güven duyma, *Aşırı çaba gösteren işgörenlere öfke ve düşmanlık besleme, *Örgüt yararına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

**Kaynak:** Karagöz, 2008: 43.

Tablo 7’de görüldüğü üzere mesleki adanmışlığın bireysel ve örgütsel düzeyde farklı sonuçları bulunmaktadır. Mesleki adanmışlık düzeyinin düşük, ılımlı ve yüksek düzeyde olmasına göre farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Mesleki adanmışlığın beklenen seviyelerde olması durumunda işten ayrılma isteği önemli ölçüde düşmekte, iş tatmini düzeyi artmakta, yapılan iş ileri derecede sahiplenmektedir. Çalışanların güven duygusunun artması, mesleki adanmışlığın önemli sonuçları arasındadır. Görev bilinci yüksek bir şekilde çalışılması ve sadakat düzeyinin artması mesleki adanmışlığın birey ve örgüt açısından faydalarından biridir. İşletmelerin istikrarlı bir işgücüne sahip olması, mesleki adanmışlıkla birlikte gözlenen olumlu etkilerden bir diğeridir. Örgütsel beklentilerin çalışanlar tarafından kabul edilmesiyle birlikte üretim miktarı artmaktadır. Mesleki adanmışlık, çalışanların işlerini yerine getirmeleri konusundaki başarıyı artırması sebebiyle rekabet düzeyini yükseltmekte, bu da işletmenin rekabet edebilme gücünü olumlu yönde geliştirmektedir. Her ne kadar yukarıdaki tablo üzerinde mesleki adanmışlığın olumsuz sonuçlarına dair içerik bulunsa da olumsuz yönde sonuçlarla karşılaşılma sıklığının oldukça düşük olduğunun bilinmesinde fayda vardır.

Mesleki adanmışlık, örgütsel düzeyde gelişim kaydedilmesi ile yakından ilişkilidir (Celep, Ay ve Konaklı, 2009: 369). Mesleki adanmışlığın örgütlerin gelişmesine yönelik etkileri hemen her sektör için geçerlidir denilebilir. Çünkü günümüz koşullarında işletmeler sahip oldukları insan kaynaklarının niteliği aracılığıyla rakiplerinden ayrılmaktadır ve mesleki adanmışlık düzeyi yüksek çalışanlar bunu performansa yansıtmaktadır.

## 2.7. Mesleki Adanmışlığın Önemi

Örgütlerde destek algısının bulunması, çalışanlarda sorumluluk duygusu meydana getirmektedir (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012: 32). Sorumluluk duygusu yüksek olan çalışanların gerek bireysel gerekse örgütsel hedeflerin gerçekleşmesi noktasında farklarını yansıtması beklenmektedir. Mesleki adanmışlık, örgütsel destek ve sorumluluk etkileşiminde itici güç konumunda bulunması sebebiyle örgütsel davranış yazınında önemli bir yere sahiptir.

Mesleki adanmışlık, çalışanların işle ilgili potansiyellerini yansıtmaları için gösterilen çabayla ilgilidir. Bu yönüyle mesleki adanmışlığın performans ve aktif öğrenmeye katkıda bulunması beklenmektedir (Erdil ve Yakın, 2012: 372). Böyle bir durumda mesleki adanmışlığın işletmelerde sürdürülebilir bir şekilde başarıya ulaşılmasında belirleyici olması söz konusu olduğu için mesleki adanmışlık önemli bir hale gelmektedir. Çalışanların mesleki adanmışlık aracılığıyla öğrenmeye olan isteklerinin artması, aynı zamanda özyeterlik düzeylerinin gelişmesine katkıda bulunması yönüyle önemlidir. Mesleki adanmışlık aracılığıyla çalışanların kendini gerçekleştirme hedeflerine ulaşmasının mümkün olabileceği, bu bilgiler aracılığıyla anlaşılmaktadır. Özellikle sınıf öğretmenliği gibi mesleki adanmışlık ihtiyacının yüksek olduğu mesleklerde bu süreçlerin önemi büyüktür.

“Meydan okuyucu çevrede örgütlerin rekabet avantajlarını sürdürmelerini sağlayacak bir yol, çalışanların adanmışlığını güçlendirmektir” (Yavan, 2016: 283). Bu ifadelerden yola çıkılarak mesleki adanmışlığın örgütlerin sürdürülebilir bir şekilde faaliyetlerine devam edebilmesini sağlayan bir değer olduğu söylenebilir. Bu da mesleki adanmışlığı başlı başına önemli bir konu haline getirmektedir.

Mesleki adanmışlık, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ortaya çıkarmaktadır. Günümüz örgütleri için bağlılık, rekabet ortamında var olabilmek adına başlıca hedefler arasında yer almaktadır (Nartgün ve Menep, 2010: 290). Mesleki adanmışlık ve örgütsel bağlılık arasındaki bu etkileşim pek çok araştırmaya konu olmuştur ve mesleki adanmışlığın önemini göstermektedir.

Günümüz örgütleri için mobbing, temel sorunlardan bir tanesidir ve örgütlerin verimliliğini olumsuz yönde etkiler. Mesleki adanmışlığın varlığı, mobbingin olumsuz etkilerinin önlenmesine katkıda bulunmaktadır. Aşağıdaki tabloda mobbingin etkileri hakkında bilgiler yer almaktadır.

Tablo 8. Mobbing'in Maliyetleri

ETKİ ALANLARI	PSİKOLOJİK MALİYET	EKONOMİK MALİYET
<b>BİREY</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Stres</li> <li>-Duygusal problemler</li> <li>-Fiziksel problemler</li> <li>-Kaza</li> <li>-Sakatlık</li> <li>-Tecrit edilmek</li> <li>-Ayrılık acısı</li> <li>-Mesleki kimlik kayıpları</li> <li>-Arkadaş kaybı</li> <li>-İntihar ya da cinayet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-İlaç tedavisi (ayakta)</li> <li>-Terapi maliyeti</li> <li>-Doktor maliyeti</li> <li>-Hastane gideri</li> <li>-Kaza gideri</li> <li>-Sigorta primi</li> <li>-Avukatlık gideri</li> <li>-İşsizlik</li> <li>-Düşük kapasitede çalışmak</li> <li>-İş aramak</li> <li>-Taşınmak</li> </ul>

Tablo 8. (Devamı)

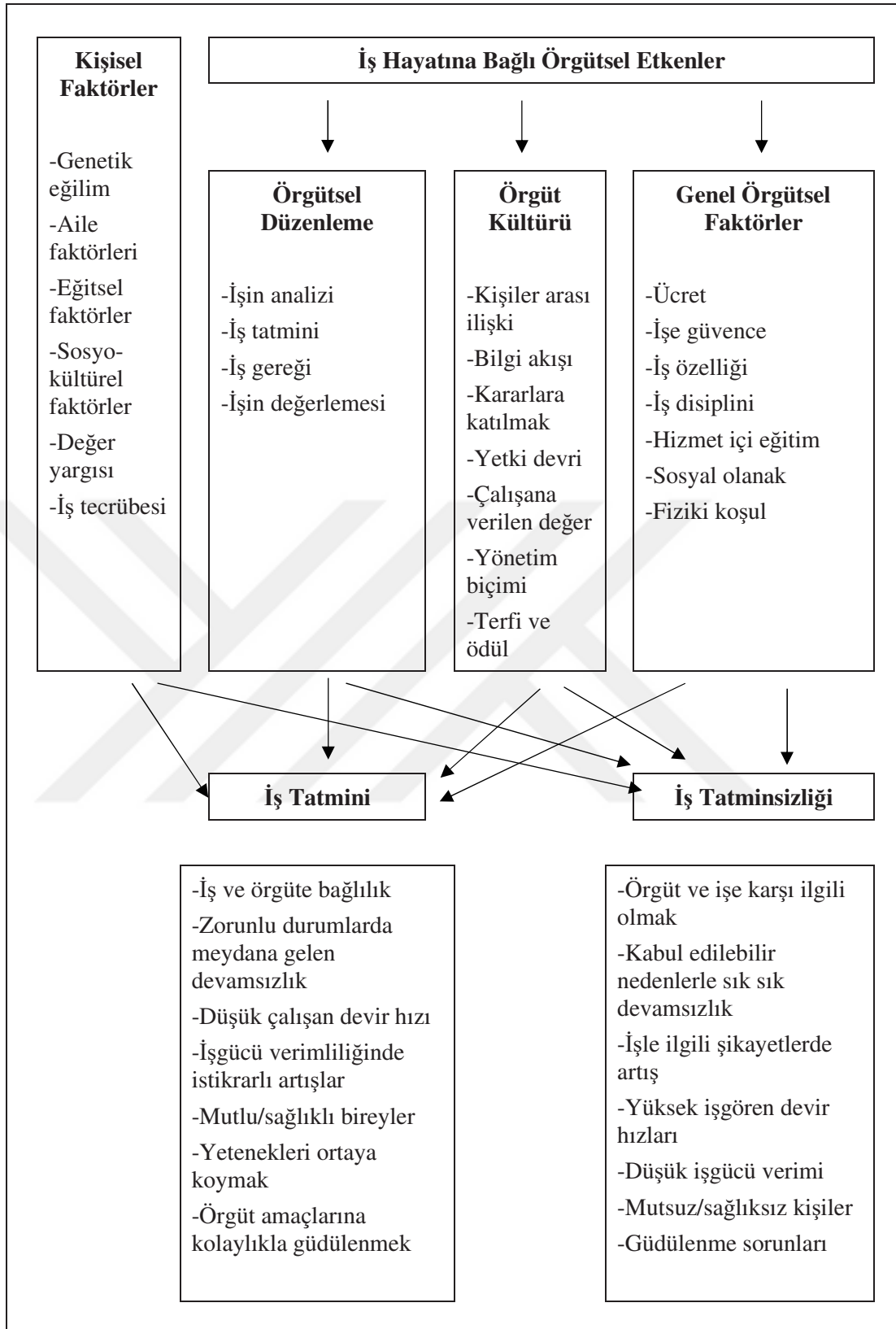
<b>ETKİ ALANLARI</b>	<b>PSİKOLOJİK MALİYET</b>	<b>EKONOMİK MALİYET</b>
<b>AİLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Çaresizlik</li> <li>-Karmaşa ve çatışma</li> <li>-Ayrılık ya da boşanma acıları</li> <li>-Çocuklara olan etkiler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ailede gelir kayıpları</li> <li>-Ayrılmak ya da boşanmak giderleri</li> <li>-Terapi gideri</li> </ul>
<b>ORGANİZASYON</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Anlaşmazlık</li> <li>-Hastalıklı örgüt kültürü</li> <li>-Düşük moral</li> <li>-Kısıtlanmış üretkenlik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Hastalığa bağlı izin artışı</li> <li>-Personel devir hızı maliyetleri</li> <li>-Düşük verimlilik</li> <li>-İşin kalitesinde düşüş</li> <li>-Uzmanlık kayıpları</li> <li>-İşgörene tazminat ödemesi</li> <li>-İşsizliğin maliyeti</li> <li>-Dava masrafları</li> <li>-Erken emeklilik</li> <li>-Personel maliyetinde yükseklik</li> </ul>
<b>TOPLUM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mutsuz insan</li> <li>-Politik kayıtsızlık</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sağlık giderleri</li> <li>-Sigorta giderleri</li> <li>-İşsizlik veyahut düşük kapasitede çalışma sebebiyle vergi kaybı</li> <li>-Kamu yardımlarına olan talep artışı</li> <li>-Zihinsel sağlık programlarındaki talep artışı</li> <li>-Malulen emeklilik talebinde meydana gelen artış</li> </ul>

**Kaynak:** Özcan, 2011: 37.

Tablo 8 üzerinde yer alan hususlar mobbingle birlikte çok yönlü bir biçimde olumsuz sonuçların ortaya çıkacağını göstermekle birlikte mesleki adanmışlığın varlığının birey, örgüt ve toplum açısından pek çok olumsuzluğun önüne geçmesi sebebiyle büyük öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Mesleki adanmışlık, motivasyon yönü ön plana çıkan bir kavramdır. Mesleki adanmışlık aynı zamanda fiziksel, zihinsel ve duygusal boyutlara sahiptir (Bahadır ve Certel, 2016: 135). Mesleki adanmışlığın bu boyutları, işletmelerde üretkenlik ve verimlilik oranlarının yükselmesi, işletmenin istikrarlı bir işgücüne sahip olmasıyla ilişkili olmasını beraberinde getirmektedir. Mesleki adanmışlığın bu ve benzer yöndeki etkileri, işletmelerin temel hedeflerinin gerçekleşmesine katkı sağlayacak nitelikte olması sebebiyle önemlidir.

Tatmin olan çalışanlar, örgütlerin hedeflerine ulaşmasına yüksek düzeyde katkı sağlayacaktır. Mesleki adanmışlığı olan çalışanların iş tatminlerinin de yüksek olması beklenmektedir. Mesleki adanmışlığın önemi açısından bu durum ele alındığında iş tatmininin sahip olduğu kapsam aşağıdaki şekilde gösterildiği gibidir.



Şekil 4. İş Tatmini ve İş Tatminsizliği

**Kaynak:** Özaydın ve Özdemir, 2014: 254.



Şekil 4'te görüldüğü üzere iş tatmini kişisel faktörler ile iş hayatına bağlı faktörlerin etkisi altındadır. İş tatmininin varlığı durumunda örgüte bağlılık artmakta, devamsızlıklar düşmekte, işgören devir hızları azalmaktadır. İş tatmini ile birlikte aynı zamanda çalışanların sağlık ve mutluluk seviyeleri yükselmektedir. Yetenek ve yaratıcılığın olumlu yönde gelişmesi de iş tatmininin sonuçları arasındadır. Böylece örgütsel amaçlara daha kolay bir şekilde erişilmesi beklenmektedir. İş tatmini olmaması durumunda ise işle ilgili şikayetler artmakta, motivasyon düşmekte ve devamsızlık sorunu meydana gelmektedir. Çalışanların verimliliklerinin düşmesi de iş tatmininin olmaması durumunda karşılaşılan sonuçlar arasındadır. İş tatminsizliğinin sonuçları, örgütsel performans ve verimliliğin düşmesi şeklinde etkisini göstermektedir. Tüm bunlar, iş tatmininin varlığının belirleyicilerinden birisi olarak mesleki adanmışlığın önemini göstermektedir.

Mesleki adanmışlık, çalışanların yaptıkları işteki yeterliliklerinin yanı sıra mesleki süreçlere katılımlarının yüksekliği ve büyük bir enerjiyle kendilerine verilen işleri yerine getirmelerini içermektedir (Özyılmaz ve Süner, 2015: 144). Böylece çalışanlar yüksek performans sergileyerek işletmeye katkı sağlayacaktır. Bu durum yoğun rekabet ortamında çalışanların yüksek performans sergilemesine ihtiyacı olan işletmeler için mesleki adanmışlığı önemli hale getirmektedir. Bugünkü koşulların devam etmesi ile birlikte mesleki adanmışlığın da örgütler açısından son derece önemli bir yere sahip olmaya devam etmesi beklenmektedir.

## **2.8. Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Adanmışlık**

Mesleğe olan adanmışlık, mesleğe dair yeterliliğe sahip olmakla ilgilidir. Mesleki adanmışlıkta aynı zamanda işin enerjik bir şekilde yerine getirilmesini

gerektirmektedir. Kendisini mesleğe adanmış olan bireylerin işlerine kendilerini adayarak çalışmalarını ve zindellikle işleri yerine getirmeleri beklemektedir. Mesleğe adanmışlıkta, pozitif bir enerjiyle çalışılmaktadır (Özyılmaz ve Süner, 2015: 144). Buradan hareketle mesleki adanmışlıkta fiziksel, bilişsel ve duyuşsal adanmışlık boyutları vardır. Dolayısıyla sınıf öğretmenlerinde mesleki adanmışlık için bu hususların varlığının aranması söz konusudur.

Sınıf öğretmenliği, mesleki adanmışlığa ihtiyacın yüksek düzeyde olduğu bir meslektir. Sınıf öğretmenlerinde mesleki adanmışlık, mesleği severek yapmanın ötesinde toplumun gelişimine katkıda bulunacak olan bireyler yetiştirmeye yönelik olmalıdır. Sınıf öğretmenlerinde mesleki adanmışlık konusunda yapılan bir araştırmada katılımcıların büyük bir kısmı puanlarının sınıf öğretmenliğine yettiğini ve bu sebeple sınıf öğretmenliği mesleğini tercih ettiklerini belirtmişlerdir (Aydoğmuş ve Yıldız, 2016: 592). Oluşan bu durum, sınıf öğretmenlerinde mesleki adanmışlık ihtiyacı ile örtüşmemektedir.

Sınıf öğretmenlerinde mesleki adanmışlık konusunda aşağıdaki sorular değerlendirmeye alınmaktadır (Celep, 1998: 57):

- Öğretmenler dersler haricinde öğrencileriyle ilgilenmek için zaman ayırıyor mu?
- Öğretmenler görev yaptıkları okuldan memnuniyet duymaktalar mı?
- Öğretmenler görev yaptıkları okuldan ayrılmayı düşünüyorlar mı?
- Öğretmenlik mesleği, öğretmenler için ne anlama geliyor ve ne kadar önem ifade ediyor?

- Öğretmenler ekonomik açıdan çalışmaya ihtiyaçlar olmadığında öğretmenlik mesleğini sürdürmek istiyorlar mı?
- Öğretmenler, okulun başarısı için beklentilerin üzerinde çaba gösteriyorlar mı?
- Öğretmenlerin kendi aralarındaki ilişkiler cana yakın ve dostça mı?
- Okullardaki öğretim etkinlikleri öğretmenler için ne kadar önem ifade ediyor?
- Öğretmenler okullardaki etkinliklerden memnunlar mı?
- Öğretmenler derse girme konusunda ne kadar/ne düzeyde sorumluluk duygusuna sahiptir?

Öğretmenlik mesleğinin adanmış bir şekilde yapılmasına yönelik bu göstergeler, sınıf öğretmenlerinin öğrencilere, diğer öğretmenlere ve işlerine karşı olan yaklaşımlarının nasıl olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Sınıf öğretmenlerinde adanmışlık; okuldaki diğer öğretmenlerle etkileşim, öğrencilerle kurulan iletişim, öğretmenlik mesleğinin algılanma biçimi, yapılan işlerin niteliği gibi konuların etkisi altında şekillenmektedir.

“Öğrencileri fiziksel, sosyal, zihinsel ve duygusal yönden geliştiren ve fiziksel etkinliklere katılımını sağlayan öğretmenler, diğer alanlara göre farklı bir çaba göstermek durumundadır” (Bahadır ve Certel, 2016: 136). Öğretmenlik mesleğinin adanmışlık konusunda ayırt edici olmasında diğer mesleklere göre farklı şekilde ya da düzeyde çaba gösterilmesi belirleyici bir rol oynamaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıkları değerlendirilirken geliştirilen ölçekte mesleğe bağlılık, öğrencilere adanma ve özverili çalışma olmak üzere üç

boyutlu bir yapı bulunmaktadır. Mesleğe bağlılık boyutunda öğretmenlerin mesleği severek yapma, meslekten gurur duyma, kendisini mesleğe ait hissetme gibi göstergeler ön plana çıkmaktadır. Öğrencilere adanma boyutu, öğretmenlerin öğrencilerin gelişimi için maksimum çabayı gösterme, imkanları öğrenciler için kullanma, zaman ve mekan sınırlaması olmadan öğrencilere destek vermeyi içermektedir. Özverili çalışmada ise öğretmenlerin mesleki açıdan gelişme kaydetmek için çalışmaları ve alanlarıyla ilgili gelişmeleri yakından takip etmeleri gibi hususlar gözlenmektedir (Kozikoğlu ve Senemoğlu, 2018: 2621).

Öğretmenlerde adanmışlık, öğretmenlerin mesleki yeterliliklerinin yanı sıra süreçlere olan katılımlarıyla yakından ilgilidir. Öğretmenlerde mesleki adanmışlık değerlendirmesi yapılırken sınıfla ve okulla ilgili kararlara katılım düzeyinin yüksek olması beklenmektedir (Nartgün ve Menep, 2010: 309). Aksi durumda kendisini mesleğine yeterince adanmış bir sınıf öğretmeninden bahsedilmesi güçtür.

Sınıf öğretmenlerinin diğer öğretmenlerle kıyaslandığında işlerini daha coşkulu ve daha faydalı şekilde yapmaları beklenmektedir. Çünkü okula yeni başlayan çocuklara okulun sevdirmesi için normalin üzerinde çaba gösterilmesi gerekir. Mesleki adanmışlık açısından bu durum değerlendirildiğinde meslekten haz alma ve mesleğini yaparken dinç olma hususları ön plana çıkmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin verdikleri eğitimde, yaptıkları işten yüksek düzeyde haz almaları (tatmin olmaları) ve öğrencilere karşı yaklaşımlarında yüksek enerjiyle hareket etmeleri söz konusudur. Bu da sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıklarının oldukça önemli olduğunu gösteren bir örnek olarak görünmektedir.

Öğretmenlerin performansının iyileştirilmesine yönelik çabalar okul yönetiminin karşılaştığı ciddi bir zorluktur, çünkü okulların hedeflerine ulaşma konusunda elde ettikleri başarı, içerisindeki öğretmenlerinin performansının kalitesine

bağlıdır (Angin, Lumbanraja ve Absah, 2020: 72). Sınıf öğretmenleri açısından bu durum ele alındığında eğitimle ilgili hedeflere ulaşılması için öğretmenlerin yüksek adanmışlıkla çalışmalarının yanında okul yönetiminin kendilerine destek verdiği hissettirmesi gerekir. Sınıf öğretmenleri, çoğunlukla iletişim kurma konusunda başarılı kişiler oldukları için okul yönetiminin iletişimini doğru şekilde değerlendirmektedir. Dolayısıyla sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıklarında okul yönetimi ile kurulan ilişkilerin önemi büyüktür.

Mesleki adanmışlık; iş tatmini, sadakat, örgütsel bağlılık gibi kavramlarla ilişkili olarak değerlendirilmekte birlikte bu kavramlar kapsamında yer alan davranışların birbirinin nedeni ve sonucu olduğunu kabul etmeyen araştırmalar bulunmaktadır (Vokic ve Hernaus, 2015: 3). Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlığı için de bu durum geçerlidir. Yine de sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlığının iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi kavramlarla olan ilişkisi, konuyu önemli hale getirmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlığı, çalıştıkları okulların kadrosunda yer almaktan gurur duymalarının göstergesidir. Bu nedenle sınıf öğretmenlerinde mesleki adanmışlık düzeyinin yüksek olması, öğretmenlerin okullara karşı duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olması yönündeki beklentileri ortaya çıkarmaktadır. Öğretmenlik mesleğinde bu süreçlerde rolün açıklığı, amacın açıklığı, yönetimin öneriye açıklığı, arkadaş bağlılığı, eşitlik ve adalet, kişisel önem, katılım ve geri bildirim, yapılan işin zorluk seviyesi gibi faktörlerin etkisi gözlenmektedir (Gören ve Sarpkaya, 2014: 83).

Aşağıda sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıklarını önemli hale getiren hususlar sıralanmaktadır (Üstüner, 2009: 10-11):

- Çalışılan okulda yer almaya yönelik isteğin varlığı,
- Okul yöneticilerinin teşvikleri,
- Sınıf öğretmenlerinin yaptıkları işlerin yöneticiler tarafından takdir edilmesi,
- Okulla özdeşleşme,
- Yönetici, öğretmen, öğrenci arasındaki güven,
- Öğretmenin öğrencilerle daha iyi iletişim kurmak için ders dışı etkinlikler düzenlemesi,
- Öğrencilere duyulan bağlılık sebebiyle okuldan ayrılmak istememe,
- Öğretmenin kendisini sınıf öğretmenliği mesleğine ait olarak görmesi şeklindedir.

Sınıf öğretmenlerinde mesleki adanmışlık, farklı demografik özellikler aracılığıyla araştırılmaktadır (Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017: 35). Buna göre sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıkları hakkında çalışmanın bu kısmında verilen bilgilerin öğretmenlerin kendilerine ait özelliklerine göre ayrı ayrı araştırılması gerektiği değerlendirilebilir.

Genel bir değerlendirme yapılacak olduğunda sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıklarını önemli hale getiren pek çok faktörden bahsedilmesi mümkündür. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlığı, toplumun geleceğinin inşa edilmesinde doğrudan etkili olan bir meslek olması sebebiyle ayrıca önemli bir araştırma konusu niteliği taşımaktadır.

## **Bölüm III: Yöntem**

Bu bölümde sınıf öğretmenleri hakkındaki araştırmaya dair bilgiler açıklanmaktadır. Araştırmanın modelinin açıklanması, araştırmanın evren ve örnekleminin belirtilmesi, verilerin toplanması ve analiz edilmesi yöntem bölümünü oluşturan konulardır. Yöntem bölümündeki bilgiler aracılığıyla sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıklarına dair verilerin nasıl elde edildiği anlaşılmaktadır.

### **3.1. Araştırmanın Yöntemi**

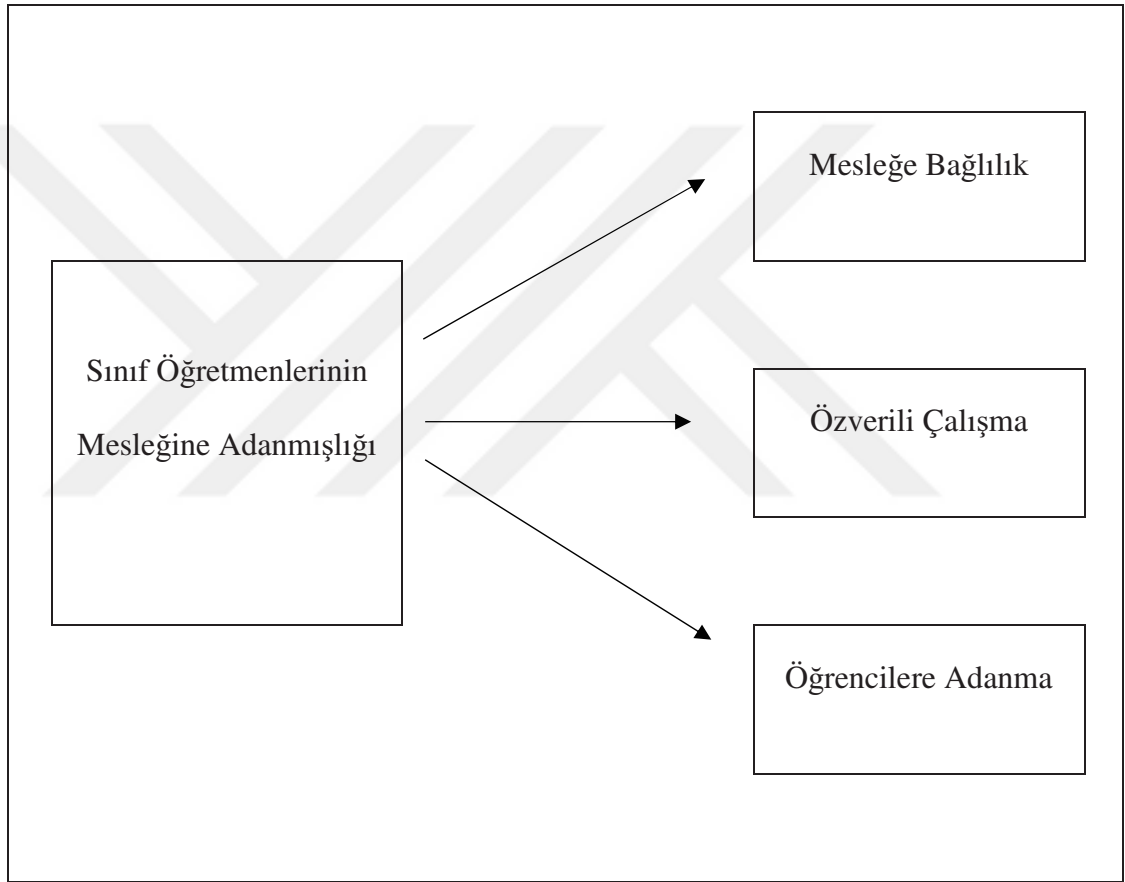
Araştırma yöntemi olarak nicel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Nicel araştırma yöntemi gerçekliği araştırmacıdan bağımsız gören, kendi dışında olan gerçekliğin nesnel olarak gözlenip ölçüldüğü, analiz edilebileceği yöntemdir. Nicel araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişkiler kanıtlanmaya çalışılır, genelleme yapılır, tahminlerde bulunulur ve nedensellik ilişkileri açıklanmaya çalışılır (Büyüköztürk vd., 2014).

### **3.2. Araştırmanın Modeli**

Bu araştırmada model tarama modeli olarak belirlenmiştir. Tarama modelleri geçmişte veya halen devam eden bir durumu olduğu hali ile tanımlamayı amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan durum kendi koşulları içerisinde tanımlanmaya çalışılır. Var olan durumda herhangi bir değişiklik yapılmadan olduğu gibi aktarılır ve var olan durum değiştirilmeye çalışılmaz. Önemli olan durumu olduğu şekilde gözlemlemektir. Tarama modelleri genel tarama ve örnek olay tarama modeli

olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu çalışma genel tarama modeline göre oluşturulmuştur. Genel tarama modelleri ise evren hakkında genel bir yargıya varmak için evreni temsil edecek bir örneklem veya bir grup üzerinde yapılan tarama düzenlenmelidir (Karasar, 2017).

Araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde görülmektedir.



Şekil 5. Araştırmanın Modeli

### 3.2. Araştırmanın Alt Problemleri

Araştırmanın alt problemleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

1. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeyi nedir?



2. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeyi çalışılan kurum türüne göre farklılık göstermekte midir?
3. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
4. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeyi mesleki kıdeme göre farklılık göstermekte midir?

### 3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini İstanbul ilindeki sınıf öğretmenlerinin tamamı oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise basit seçkisiz örnekleme metodu ile İstanbul ili Ümraniye ilçesine bağlı özel ve devlet okullarında görev yapan 249 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Tablo 9. Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Devlet Okulu	129	51,8
Özel Okul	120	48,2
Toplam	249	100,0
Kadın	193	77,5
Erkek	56	22,5
Toplam	249	100,0

Tablo 9. (Devamı)

	N	%
0-5 yıl	103	41,4
6-10 yıl	70	28,1
11-15 yıl	33	13,3
16 yıl ve üzeri	43	17,3
Toplam	249	100,0

Tablo 9’da araştırmaya katılan öğretmenlerin %51,8’i (n=129) devlet okulu ve %48,2’si (n=120) özel okulda görev yapmaktadır. Araştırmaya devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin özel okulda görev yapan öğretmenlere göre daha fazla katılım sağladığı görülmüştür.

Öğretmenlerin %77,5’i (n=193) kadın ve %22,5’i (n=56) erkektir. Araştırmaya kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla katılım sağladığı görülmüştür.

Öğretmenlerin %41,4’ü (n=103) 0-5 yıldır, %28,1’i (n=70) 6-10 yıldır, %13,3’ü (n=33) 11-15 yıldır ve %17,3’ü (n=43) 16 yıl ve üzeri süredir öğretmenlik mesleğini yaptıkları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin en yüksek 0-5 yıl ve en düşük 11-15 yıllık mesleki kıdeme sahip oldukları görülmüştür.

### 3.4. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada veri toplama yöntemi likert tipli ölçektir. “Likert tipi ölçek 1932 yılında Rensis Likert tarafından geliştirilmiştir. Likert’in ölçek geliştirme işlemleri cevaplayıcı merkezlidir ve ölçekte bireylerin tepkide bulunacakları olumlu ve olumsuz çeşitli ifadeler yer almaktadır. Birey, verilen her ifadeye ne ölçüde katılıp katılmadığını dereceler içinde belirtmektedir. Likert tipi tutum ölçeği bazı

varsayımlara dayanmaktadır. Bunlardan birisi; ölçek kapsamında doğrusal olarak bir araya getirilen farklı maddelerin tek bir ortak faktörle ilişkili olmasıdır. Bir diğer varsayım; cevaplayıcılardan her bir ifadeye ilişkin “tamamen katılıyorum”, “katılıyorum”, “karasızım”, “katılmıyorum”, ve “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde edinilen tepkiler ile ölçekte yer alan her bir ifadeye katılma ve katılmama derecesinin belirlenmesidir. Üçüncü varsayım ise; ölçek içindeki her bir maddenin tutum ile monotonik bir ilişki içerisinde olmasıdır. Buna göre “tamamen katılıyorum” tepkisi aşırı olumlu tutumu ve en yüksek madde puanını, “kesinlikle katılmıyorum” tepkisi ise aşırı olumsuz tutumu ve en düşük madde puanını gösterir. Bu durum her bir maddenin tutumla aynı ilişki içinde olmadığı anlamına gelmektedir (Özdemir, 2018: 62).

Likert tipli ölçeklerde, ölçek maddeleri olumludan olumsuz veya olumsuzdan olumluya olmak üzere 3-5-7 veya 9’lu olabilir. Bireye belirli bir durum karşısında nasıl davranacağını seçmesi istenir.

Araştırmada öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeylerini belirlemek için demografik bilgi formu ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık ölçeğinden oluşan bir veri toplama aracı hazırlanmıştır.

**Demografik Bilgi Formu:** Öğretmenlerin çalıştıkları kurum, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerinin yer aldığı formdur.

**Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği:** Bu ölçek öğretmenlerin mesleklerine adanmışlık düzeylerini belirlemek için Kozikoğlu ve Senemoğlu tarafından 2018 yılında geliştirilmiştir. Kozikoğlu ve Senemoğlu çalışmasındaki

araştırma grubu Van ili merkez ilçelerine bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 329 aday öğretmen olduğu belirtilmiştir. Kozikoğlu ve Senemoğlu tarafından yapılan çalışmada ölçek 26 maddeden oluşmakta ve birinci, ikinci ve üçüncü faktörlerin gerçek veriden elde edilen özdeğerleri paralel analiz özdeğerlerinden yüksek olduğu için bu değerlere göre ilk üç faktör kabul edilmiş, sonraki faktörler ise reddedilmiştir. Böylelikle ölçek madde sayısı 20 madde olarak kabul edilmiştir. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda ölçeğin 20 maddelik üç faktörlü (boyut) bir yapıya sahip olduğu ve toplam varyansın %58.278'ini açıkladığı belirtilmiştir. Nihai ölçeği oluşturan maddelerin faktör yükleri birinci faktör için 0.63-0.86, ikinci faktör için 0.58-0.78, üçüncü faktör için ise 0.58-0.72 arasında değiştiği; madde-ölçek korelasyonları birinci faktör için 0.59-0.77, ikinci faktör için 0.47-0.58, üçüncü faktör için ise 0.49-0.58 arasında değiştiği; ortak faktör varyansları birinci faktör için 0.60-0.78, ikinci faktör için 0.39-0.63, üçüncü faktör için ise 0.41-0.62 arasında değiştiği ve % 27'lik üst ve alt grup puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu gösteren t değerleri birinci faktör için 11.26-16.31 ( $p < 0.01$ ), ikinci faktör için 10.33-12.44, üçüncü faktör için ise 6.66-10.50 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach Alpha değerleri; Birinci faktör için 0.92, ikinci faktör için 0.86, üçüncü faktör için 0.70 ve toplam ölçek için 0.90 olarak hesaplanmıştır. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ve 8. maddeler birinci faktör olan mesleğe bağlılık, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 ve 20. maddeler ikinci faktör olan öğrencilere adanma, 9, 10, 11 ve 12. maddeler üçüncü faktör olan özverili çalışma alt boyutunu oluşturmaktadır.

Tablo 10. Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha Madde Sayısı	
Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık	0,943	20

Tablo 10’da 20 maddeden oluşan Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık ölçeğinin güvenilirliğinin %94,3 olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu sonucunda ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir.

### 3.5. Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan öğretmenlere uygulanan anket sonucunda elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 25.0 programına aktarılarak değerlendirilmiştir. Kategorik değişkenler için frekans dağılımları verilmiştir. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık ölçeği maddelerine ilişkin cevapların frekans dağılımı verilmiştir. Puan ortalamaları ise belirlenen sınır aralıkları ile karşılaştırılarak yorumlanmıştır. Kullanılan ölçekler 5 dereceli olduğundan (4:5=0,8) sınır aralıkları 1’den başlayarak 5’e kadar 0.8 aralığında 1.00-1.80 “çok zayıf”, 1.81-2.60 “zayıf”, 2.61-3.40 “orta”, 3.41-4.20 “iyi”, 4.21-5.0 “çok iyi” şeklinde değerlendirilmiştir. Uygulanacak testlere karar verilmesi için ölçekten alınan alt boyut ve toplam puana ilişkin normallik sınaması yapılmıştır. Normallik sınaması Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Normallik Sınaması

	N	Min.	Max.	Ort.	Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Mesleğe Bağlılık	249	1,00	5,00	4,23	0,82	-1,274	1,847
Özverili Çalışma	249	1,75	5,00	4,29	0,64	-0,801	0,393
Öğrencilere Adanma	249	1,13	5,00	4,44	0,56	-1,491	4,672
Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık (Genel Toplam)	249	1,25	5,00	4,33	0,58	-1,240	2,981

Tablo 11’de verilerin normal dağılım sergilediğine karar verilmiş ve adanmışlık ölçeğinin puan ortalamalarının çalışılan kurum ve cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığı grup sayısı iki olduğu için “İki Ortalama Arasındaki Farkın Önemlilik Testi” (t testi), grup sayısı ikiden fazla olan mesleki kıdem değişkeni ise “Tek Yönlü Varyans Analizi” (ANOVA) ile test edilmiştir. Analiz sonucunda farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığı belirlemek için Scheffe Testi’nden yararlanılmıştır. Adanmışlık ölçeği alt boyut puanlarının toplam puan ile arasındaki ilişkiye Pearson Korelasyon değerleri ile kontrol edilmiştir.

## Bölüm IV: Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın alt problemlerinin yanıtlanması için elde edilen verilerin uygun istatistiksel yöntem ile analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve bu bulgulara yönelik tablolara ve yorumlara yer verilmiştir.

Bu bölümde sınıf öğretmenliğinin mesleğine adanmışlığı toplam puanı ve alt boyut puanlarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla Bağımsız gruplar için T testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucundaki bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

### 4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeyi nedir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 12. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğine Adanmışlık Düzeyi

	Ort.	Sapma
Mesleğe Bağlılık	4,23	0,82
Özverili Çalışma	4,29	0,64
Öğrencilere Adanma	4,44	0,56
Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık (Genel Toplam)	4,33	0,58

Tablo 12’de sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık alt boyutu ( $4,23\pm 0,82$ ) ortalama ile çok iyi, özverili çalışma boyutu ( $4,29\pm 0,64$ ) ortalama ile çok iyi, öğrencilere adanma ( $4,44\pm 0,56$ ) ortalama ile çok iyi ve sınıf öğretmenliğinin mesleğine adanmışlığı genel toplam puanı ( $4,33\pm 0,58$ ) ortalama ile çok iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu sonucunda sınıf öğretmenliğinin mesleğine adanmışlığının çok iyi olduğu görülmüştür.

Öğretmenlikte mesleki adanmışlık, öğrencilerin başarısını artırmak için mesleğe değer verme ve meslekte devam etme isteğidir. Mesleğe adanmış öğretmenler, öğrencilerin gelişimiyle çok ilgilenirler. Onlar sadece öğrencilerin gelişimiyle değil, aynı zamanda kendi mesleki gelişimine de önem verirler. Ancak bu çalışmada görülüyor ki öğretmenler öğrencilerinin gelişimi ile çok ilgili fakat kendi geliştirme, mesleğine değer verme ve meslekte devam etme konusunda düşük başarı göstermişlerdir. Bu durumda öğretmenlerin mesleğine adanmışlık düzeyi içsel motivasyon ile ilişkilendirilmektedir. Kendini geliştirmeye yönelik motivasyonu düşük olan öğretmenlerin mesleki adanmışlık düzeylerinin de düşük olması beklenmektedir.



Tablo 13. Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği İfadelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	Ort.	SS
1.Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.	3	1	1	0	19	8	82	33	144	58	4,46	,76
2. Öğretmen olarak öğrencilerle çalışmaktan zevk alıyorum.	3	1	1	0	11	4	84	34	150	60	4,51	,71
3. Öğretmen olmaktan gurur duyuyorum.	5	2	7	3	21	8	66	27	150	60	4,40	,91
4. Kendimi bu mesleğe ait hissediyorum.	3	1	9	4	28	11	75	30	134	54	4,32	,90
5. Mesleğimle aramda duygusal bir bağ olduğunu düşünüyorum.	4	2	11	4	24	10	79	32	131	53	4,29	,93
6. Eğer bir kez daha tercih şansım olsaydı, yine öğretmenliği seçerdim.	13	5	24	10	53	21	54	22	105	42	3,86	1,21
7. Benim için öğretmenlik yaşamın önemli bir parçasıdır.	9	4	11	4	25	10	93	37	111	45	4,15	1,02
8. Hayatımın geri kalanını da öğretmen olarak geçirmek istiyorum.	11	4	23	9	55	22	61	24	99	40	3,86	1,17
9. Mesleğimi nitelikli olarak devam ettirmek için çok çaba harcıyorum.	1	0	2	1	11	4	104	42	131	53	4,45	,66
10. Bir öğretmen olarak mesleğimin statüsünü yükseltmek için çok çaba harcıyorum.	1	0	7	3	19	8	102	41	120	48	4,34	,77
11. Mesleki gelişimim için yaşamımın başka alanlarında birçok şeyden feragat ediyorum.	0	0	24	10	29	12	89	36	107	43	4,12	,96
12. Kendi alanımdaki gelişmeleri takip etmek benim yaşamımda önceliklidir.	0	0	11	4	21	8	113	45	104	42	4,24	,79
13. Öğrencilerimin potansiyellerini en üst seviyeye çıkarmak benim için çok önemlidir.	1	0	1	0	6	2	86	35	155	62	4,58	,60
14. Ders dışı zamanlarda öğrencilerimle vakit geçirerek onlara yardımcı olmak benim için büyük bir zevktir.	3	1	10	4	22	9	113	45	101	41	4,20	,85

Tablo 13. (Devamı)

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	Ort.	SS
15. Her öğrencimin başarılı olabilmesi için elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum.	1	0	3	1	6	2	95	38	144	58	4,52	,65
16. Bireysel problemleri olan öğrencilere okul/ders dışında da yardımcı olurum.	1	0	7	3	11	4	105	42	125	50	4,39	,74
17. Öğrencilere faydalı olabilmek için farklı kaynaklara başvururum.	1	0	2	1	6	2	94	38	146	59	4,53	,63
18. Öğrencilerim ne zaman ne konuda yardıma ihtiyaç duyarlarsa onların yanında bulunurum.	1	0	4	2	9	4	95	38	140	56	4,48	,68
19. Öğrencilerimin etkili öğrenmeleri için zaman ve mekân gözetmeksizin öğrencilerimle birlikte çalışırım.	2	1	7	3	17	7	97	39	126	51	4,36	,80
20. Öğrencilerimin geleceği için elimden gelen bütün imkanları kullanırım.	1	0	2	1	10	4	100	40	136	55	4,48	,65

Tablo 13'te sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık ölçeği ifadelerine katılım durumlarına bakıldığında, “6. Eğer bir kez daha tercih şansım olsaydı, yine öğretmenliği seçerdim.” İfadesine (3,86±1,21) iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir ve en düşük katılımın olduğu ifadedir.

“8. Hayatımın geri kalanını da öğretmen olarak geçirmek istiyorum.” İfadesi (3,86±1,17) ifadesine iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir ve en düşük katılımın olduğu ikinci ifadedir.

“11. Mesleki gelişimim için yaşamımın başka alanlarında birçok şeyden feragat ediyorum.” ifadesine (4,12±0,96) iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

“7. Benim için öğretmenlik yaşamın önemli bir parçasıdır.” ifadesine (4,15±1,02) iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

“14. Ders dışı zamanlarda öğrencilerimle vakit geçirerek onlara yardımcı olmak benim için büyük bir zevktir.” ifadesine (4,20±0,85) iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

“12. Kendi alanımdaki gelişmeleri takip etmek benim yaşamımda önceliklidir.” İfadesine (4,24±0,79) çok iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

“5. Mesleğimle aramda duygusal bir bağ olduğunu düşünüyorum.” ifadesine (4,29±0,93) çok iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

“4. Kendimi bu mesleğe ait hissediyorum.” İfadesine (4,32±0,90) çok iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

“10. Bir öğretmen olarak mesleğimin statüsünü yükseltmek için çok çaba harcıyorum.” ifadesine (4,34±0,77) çok iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

“19. Öğrencilerimin etkili öğrenmeleri için zaman ve mekân gözetmeksizin öğrencilerimle birlikte çalışırım.” İfadesine (4,36±0,80) çok iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

“16. Bireysel problemleri olan öğrencilere okul/ders dışında da yardımcı olurum” ifadesine (4,39±0,74) çok iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

“3. Öğretmen olmaktan gurur duyuyorum.” İfadesine (4,40±0,91) iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

“9. Mesleğimi nitelikli olarak devam ettirmek için çok çaba harcıyorum” ifadesine (4,45±0,66) iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

“1.Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.” İfadesine (4,46±0,76) iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

“18. Öğrencilerim ne zaman ne konuda yardıma ihtiyaç duyarlarsa onların yanında bulunurum.” İfadesine (4,48±0,68) iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

“20. Öğrencilerimin geleceği için elimden gelen bütün imkanları kullanırım.” ifadesine (4,48±0,65) iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

“2. Öğretmen olarak öğrencilerle çalışmaktan zevk alıyorum.” ifadesine (4,51±0,71) iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

“15. Her öğrencimin başarılı olabilmesi için elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum.” İfadesine (4,52±0,65) iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

“17. Öğrencilere faydalı olabilmek için farklı kaynaklara başvururum.” ifadesine (4,53±0,63) iyi düzeyde katılım olduğu tespit edilmiştir.

En yüksek katılımın (4,58±0,60) “13. Öğrencilerimin potansiyellerini en üst seviyeye çıkarmak benim için çok önemlidir.” İfadesinde olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin mesleki adanmışlık düzeyi çalışılan kurum türüne göre anlamlı olarak değişir mi?” şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 14. Çalışılan Kuruma Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Çalışılan Kurum	N	Ort.	Std.		t	p
				Sapma			
Mesleğe Bağlılık	Devlet Okulu	129	4,16	0,86		-1,414	0,159
	Özel Okul	120	4,31	0,76			
Özverili Çalışma	Devlet Okulu	129	4,29	0,63		-,060	0,952
	Özel Okul	120	4,29	0,65			
Öğrencilere Adanma	Devlet Okulu	129	4,38	0,63		<b>-2,018</b>	<b>0,045</b>
	Özel Okul	120	4,51	0,45			
Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık (Genel Toplam)	Devlet Okulu	129	4,27	0,63		-1,570	0,118
	Özel Okul	120	4,39	0,52			

Tablo 14’te, özel okulda (Ort.=4,31±0,76) görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleğe bağlılığının devlet okulunda (Ort.=4,16±0,86) görev yapan sınıf

öğretmenlerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir, ancak aradaki bu farklılığın istatistiksel olarak önemli olmadığı görülmüştür ( $t=-1,414$ ;  $p=0,159>0,05$ ).

Özel okulda (Ort.=4,29±0,63) görev yapan sınıf öğretmenlerinin özveri çalışmaları algısının devlet okulunda (Ort.=4,29±0,65) görev yapan öğretmenler ile benzer olduğu tespit edilmiştir, ancak aradaki bu farklılığın istatistiksel olarak önemli olmadığı görülmüştür ( $t=-0,060$ ;  $p=0,952>0,05$ ).

Özel okulda (Ort.=4,51±0,45) görev yapan sınıf öğretmenlerinin öğrencilere adanma algısının devlet okulunda (Ort.=4,38±0,63) görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir, ancak aradaki bu farklılığın istatistiksel olarak önemli olduğu görülmüştür ( $t=-2,018$ ;  $p=0,045 <0,05$ ). Böylelikle özel okulda görev yapan sınıf öğretmenlerinin öğrencilere adanma algısı devlet okulunda görev yapan sınıf öğretmenlere göre daha fazladır.

Özel okulda (Ort.=4,39±0,52) görev yapan sınıf öğretmenliğinin mesleğine adanmışlığının devlet okulunda (Ort.=4,27±0,63) görev yapan sınıf öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir, ancak aradaki bu farklılığın istatistiksel olarak önemli olmadığı görülmüştür ( $t=-1,570$ ;  $p=0,118>0,05$ ).

### 4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin mesleki adanmışlık düzeyi cinsiyete göre anlamlı olarak değişir mi?” şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 15. Cinsiyete Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Cinsiyet	N	Ort.	Std.		t	p
				Sapma			
Mesleğe Bağlılık	Kadın	193	4,33	,73		<b>2,935</b>	<b>0,004</b>
	Erkek	56	3,90	1,02			
Özverili Çalışma	Kadın	193	4,32	,63		1,294	0,197
	Erkek	56	4,19	,67			
Öğrencilere Adanma	Kadın	193	4,47	,54		1,443	0,150
	Erkek	56	4,35	,60			
Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık (Genel Toplam)	Kadın	193	4,38	,54		<b>2,815</b>	<b>0,005</b>
	Erkek	56	4,14	,67			

Tablo 15’te kadın (Ort.=4,33±0,73) sınıf öğretmenlerinin mesleğe bağlılığının erkek (Ort.=3,90±1,02) öğretmenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir, ancak aradaki bu farklılığın istatistiksel olarak önemli olduğu görülmüştür ( $t=2,395$ ;  $p=0,004 < 0,05$ ). Böylelikle kadın sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanma algısı erkek sınıf öğretmenlerine göre daha fazladır.

Kadın (Ort.=4,32±0,63) sınıf öğretmenlerinin özverili çalışma algısının erkek (Ort.=4,19±0,67) öğretmenler arasındaki bu farklılığın istatistiksel olarak önemli olmadığı görülmüştür ( $t=1,294$ ;  $p=0,197 > 0,05$ ). Buna göre kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin özverili çalışma algısının benzer olduğu tespit edilmiştir.

Kadın (Ort.=4,47±0,54) sınıf öğretmenlerinin öğrencilere adanma algısının erkek (Ort.=4,35±0,60) öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir, ancak aradaki bu farklılığın istatistiksel olarak önemli olmadığı görülmüştür ( $t=1,443$ ;  $p=0,150>0,05$ ). Bu bulgu sonucunda kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin öğrencilere adanma algısının benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Kadın (Ort.=4,38±0,54) sınıf öğretmenliğinin mesleğine adanmışlığının erkek (Ort.=4,14±0,67) sınıf öğretmenlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir, ancak aradaki bu farklılığın istatistiksel olarak önemli olduğu görülmüştür ( $t=2,815$ ;  $p=0,005<0,05$ ). Bu bulgu sonucunda kadın sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısının erkek sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin mesleki adanmışlık düzeyi mesleki kıdeme göre anlamlı olarak değişir mi?” şeklinde ifade edilmiştir

Tablo 16. Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		N	Ort.	Std. Sapma	F	p
Mesleğe Bağlılık	0-5 yıl	103	4,13	,88	0,992	0,397
	6-10 yıl	70	4,29	,66		
	11-15 yıl	33	4,33	,71		
	16 yıl ve üzeri	43	4,32	,95		
	Toplam	249	4,23	,82		

Tablo 16. (Devamı)



		N	Ort.	Std. Sapma	F	p
Özverili Çalışma	0-5 yıl	103	4,21	,63	2,282	0,080
	6-10 yıl	70	4,27	,61		
	11-15 yıl	33	4,30	,70		
	16 yıl ve üzeri	43	4,51	,63		
	Toplam	249	4,29	,64		
Öğrencilere Adanma	0-5 yıl	103	4,40	,55	0,567	0,637
	6-10 yıl	70	4,44	,52		
	11-15 yıl	33	4,53	,42		
	16 yıl ve üzeri	43	4,48	,70		
	Toplam	249	4,44	,56		
Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık (Genel Toplam)	0-5 yıl	103	4,25	,59	1,185	0,316
	6-10 yıl	70	4,35	,50		
	11-15 yıl	33	4,40	,48		
	16 yıl ve üzeri	43	4,42	,72		
	Toplam	249	4,33	,58		

Tablo 16’da 11-15 yıldır (Ort.=4,33±0,71) sınıf öğretmenlerinin mesleğe bağlılığının 0-5 yıldır (Ort.=4,13±0,88) öğretmenlik yapan öğretmenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem açısından mesleğe bağlılık puan ortalamaları 4,13-4,33 arasında değişmektedir. Buna göre mesleki kıdem açısından sınıf öğretmenlerinin mesleğe bağlılık algısı arasındaki farklılık anlamlı değildir (F=0,992; p=0,397>0,05).

16 yıl ve üzeri süredir (Ort.=4,51±0,63) sınıf öğretmenlerinin özverili çalışma algısının 0-5 yıldır (Ort.=4,21±0,63) öğretmenlik yapan öğretmenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem açısından özverili çalışma puan ortalamaları 4,21-4,51 arasında değişmektedir. Buna göre mesleki kıdem açısından sınıf öğretmenlerinin özverili çalışma algısı arasındaki farklılık anlamlı değildir (F=2,282; p=0,080>0,05).

11-15 yıl (Ort.=4,53±0,42) sınıf öğretmenlerinin öğrencilere adanma algısının 0-5 yıldır (Ort.=4,40±0,55) öğretmenlik yapan öğretmenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem açısından öğrencilere adanma puan ortalamaları 4,40-4,53 arasında değişmektedir. Buna göre mesleki kıdem açısından sınıf öğretmenlerinin öğrencilere adanma algısı arasındaki farklılık anlamlı değildir (F=0,567; p=0,637>0,05)

16 yıl ve üzeri süredir (Ort.=4,42±0,72) sınıf öğretmenliğinin mesleğine adanmışlığının 0-5 yıldır (Ort.=4,25±0,59) öğretmenlik yapan öğretmenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem açısından öğrencilere adanma puan ortalamaları 4,25-4,42 arasında değişmektedir. Buna göre mesleki kıdem açısından sınıf öğretmenliğinin mesleğine adanmışlığı arasındaki farklılık anlamlı değildir (F=1,185; p=0,386>0,05).

Tablo 17. Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği Alt Boyutlarının Toplam Puan ile Arasındaki İlişki

	Mesleğe Bağlılık	Özverili Çalışma	Öğrencilere Adanma	Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık (Genel Toplam)
Mesleğe Bağlılık	r 1			
	p			
	N 249			
Özverili Çalışma	r ,500**	1		
	p ,000			
	N 249	249		
Öğrencilere Adanma	r ,624**	,570**	1	
	p ,000	,000		
	N 249	249	249	
Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık (Genel Toplam)	r ,912**	,719**	,859**	1
	p ,000	,000	,000	
	N 249	249	249	249

\*\* p < 0.01

Tablo 17’de mesleğe bağlılık, özverili çalışma, öğrencilere adanma algısı ile öğretmenlik mesleğine adanmışlık toplam puanı arasındaki ilişkilerin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda,

Sınıf öğretmenlerinin özverili çalışma ile mesleğe bağlılık arasında ( $r=0.500$ ) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Sınıf

öğretmenlerinin mesleğe bağlılık algısı arttıkça özverili çalışma algısının arttığı belirlenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık ile öğrencilerine adanma arasında ( $r=0.624$ ) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin öğrencilere adanma algısı arttıkça öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısının arttığı belirlenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık ile özverili çalışma arasında ( $r=0.570$ ) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin özverili çalışma algısı arttıkça öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısının arttığı belirlenmiştir.

Sınıf öğretmenliğinin mesleğine adanmışlığı ile mesleğe bağlılık arasında ( $r=0.912$ ) pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin mesleğe bağlılık algısı arttıkça öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısının arttığı belirlenmiştir.

Sınıf öğretmenliğinin mesleğine adanmışlığı ile özverili çalışma arasında ( $r=0.719$ ) pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin özverili çalışma algısı arttıkça öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısının arttığı belirlenmiştir.

Sınıf öğretmenliğinin mesleğine adanmışlığı ile öğrencilere adanma arasında ( $r=0.859$ ) pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin öğrencilere adanmışlık algısı arttıkça öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısının arttığı belirlenmiştir.

## Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Mesleki adanmışlık, bireyin yaptığı işle ilgili gönüllülük esasına göre çalışması, kendisini enerji ve zihin açısından işine vermesini ifade etmektedir. Öğretmenlik mesleği, diğer mesleklerden farklı olarak adanmışlık ihtiyacının daha fazla olduğu ve ön planda olduğu bir meslektir. Sınıf öğretmenleri, geleceğin nesillerini yetiştirme konusundaki rolleri sebebiyle mesleki adanmışlık açısından önemli bir yere sahiptir.

Öğretmenlik mesleğinde mesleki adanmışlık, mesleki yeterlilik ve süreçlere olan katılımı ilişkilendirilmektedir. Sınıfla ve okulla ilgili kararlara katılım düzeyinin sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıklarının belirleyicileri arasında olduğu ulaşılan sonuçlar arasında yer almaktadır.

Çalışmada elde edilen sonuçlara göre sınıf öğretmenlerinde mesleki adanmışlık, mesleği severek yapmanın ötesinde toplumun gelişimine katkıda bulunacak olan bireyler yetiştirmeye yöneliktir. Sınıf öğretmenlerinde adanmışlık; mesleğe bağlılık duymanın yanında öğrencilere adanma ve özverili çalışma boyutlarından oluşmaktadır. Bu boyutlar aynı zamanda sınıf öğretmenlerinde mesleki adanmışlık için ayırt edici yönleri ifade etmektedir. Çalışmada ulaşılan bu sonuçlar aynı zamanda sınıf öğretmenlerinin karşılaşması gereken çok sayıda beklenti olduğunu işaret etmektedir. MacTavish ve Kolb (2006), öğretmenlerin öğrenci, müdür, veli düzeyinde karşılaşması gereken beklentiler olduğunu vurgulamış, öğretmenlerin öğrencilerin ilgisini çekecek ve odaklanmasını artıracak bir öğrenme ortamı oluşturması gerektiğini belirtmiştir. Çalışmada mesleğine adanmışlık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin bu konularda yeterliliğinin yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin farklı taraflara yönelik olarak karşılaması gereken/beklenen çok sayıda beklenti olduğu, çalışmalarda ulaşılan benzer sonuçlar arasında gösterilmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıkları hakkında yapılan incelemelerde bazı göstergeler ön plana çıkmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıklarının göstergeleri; ders dışında öğrencilerle ilgilenmek için zaman ayırma, okuldan memnuniyet duyma, ekonomik açıdan çalışmaya ihtiyaç kalmadığında öğretmenlik mesleğini sürdürme isteği, öğrencilerle ve diğer öğretmenlerle iyi ilişkiler kurma, etkinliklere katılma şeklinde sıralanmaktadır.

Diğer meslekler ile kıyaslandığında öğretmenlik adanmışlık düzeyinin daha yüksek olmasının beklendiği bir meslektir. Benzer şekilde sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıklarının diğer öğretmenlik branşlarına göre daha yüksek olması beklenmektedir. Okula yeni başlayan öğrencilerin okula ve derslere yönelik tutumunda sınıf öğretmenlerinin daha fazla rol oynaması, bu sonuçların ortaya çıkmasında temel etken olarak görünmektedir.

Çalışmada elde edilen sonuçlara göre sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeyleri mesleğe olan bağlılık, kendisini öğrencilere adama, özverili bir şekilde çalışma boyutlarına göre değerlendirilmektedir. Mesleğe olan bağlılıkta işini sevme, yaptığı işten gurur duyma, kendisini sınıf öğretmenliğine ait hissetme öne çıkmakta iken kendisini öğrencilere adama boyutunda imkanlarını öğrenciler için kullanma, zaman-mekan sınırı olmadan öğrencilere destek olma hususları belirleyici olmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıklarında özverili bir şekilde çalışma boyutunda ise mesleki açıdan gelişme kaydetme ve sınıf öğretmenliği alanındaki yakından takip etmeye dair konular önemlidir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıkları, öğretmenlikle ilgili yeterliliklere ek olarak süreçlere olan katılımı ile ilgili olarak belirlenmiştir. Ulaşılan sonuçlar, sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıklarından bahsedilebilmesi için sınıfla ve okulla ilgili kararlara katılım gösterilmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Sınıf öğretmenlerinin etkili iletişim becerileri aracılığıyla bu süreçlerde ihtiyaç olan başarı düzeyine ulaşmaları beklenmektedir.

Diğer öğretmenlere göre sınıf öğretmenlerinin işlerini daha coşkulu ve enerjik bir şekilde yapmaları beklenmektedir. Çalışmada bu beklentinin sınıf öğretmenlerinin mesleğine olan adanmışlıklarında tatmin olma, kendini adanma ve dinç olma boyutlarıyla ilişkili olduğunu gösteren sonuçlara ulaşılmıştır. Sınıf öğretmenleri; okula yeni başlayan çocuklara okulun sevdirelmesi için normalin üzerinde çaba göstermeli, haz almalı ve mesleğini yerine getirirken dinç olmalıdır.

Öğretmenler, okulların eğitim-öğretim açısından başarılı olmasında sürecin merkezinde yer almaktadır. Kendisini mesleğine adayın sınıf öğretmenlerinin varlığı, okulların başarı hedeflerine ulaşılmasını sağlayacaktır. Ayrıca çalışmada sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlığı, çalıştıkları okulların kadrosunda yer almaktan gurur duymalarının göstergesi olduğu yönünde sonuçlar elde edilmiştir.

Yöneticiler, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve okuldaki iklim, sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıklarını etkilemektedir. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıklarından bahsedilebilmesi için okulda görev yapmaya devam etme isteğinin bulunması gerekmektedir. Kozikoğlu (2016), öğretmenlerde mesleki adanmışlık hakkında yapmış olduğu araştırmada okulların fiziki olanaklarının ve diğer öğretmenlerle ilişkilerin mesleki adanmışlıkla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin yöneticilerle ilişkilerinin niteliği, sorun yaşanıp yaşanmaması mesleki adanmışlık üzerinde etkili olmaktadır. Öğretmenlerin

okulda görev yapma isteğini etkileyen bu hususlar aynı zamanda mesleki adanmışlık hakkında ulaşılan sonuçların benzerlikler taşıdığını göstermektedir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıklarına dair göstergelerden birisi kendisini mesleğine ait hissetmesidir. Bunun bir getirisi olarak sınıf öğretmenlerinin yüksek adanmışlıkla birlikte öğrencilere bağlılık duydukları ve okuldan ayrılmak istemedikleri yönünde sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışmada elde edilen sonuçlar, sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıklarının kıdeme göre benzer düzeyde olduğunu göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin 0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16 yıl ve üzeri sürede görev yapmaları, mesleki adanmışlık açısından etkili değildir. Kozikoğlu ve Özcanlı (2020), yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin mesleki adanmışlıklarının 0-5 yıl arası deneyime sahip öğretmenler ile 16 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlerde daha yüksek olduğunu gösteren sonuçlar elde etmiştir. Mesleki kıdem açısından ulaşılan bu sonuçlar, çalışmalar arasındaki farklılıklar arasında yer almaktadır.

Özdeşleşme, mesleki adanmışlık ile yakından ilişkilidir ve mesleki adanmışlığın göstergeleri arasında yer almaktadır. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıkları, görev yaptıkları okulla özdeşleşme düzeylerine göre şekillenmektedir ve çalışmada ulaşılan sonuçlar bunu destekler niteliktedir.

Öğrenci, öğretmen ve yöneticiler arasındaki ilişkiler, mesleki adanmışlığın belirleyicileri arasındadır. Taraflar arasında güvene dayalı olan ilişkilerin bulunması, mesleki adanmışlığın yüksek olmasını beraberinde getirmektedir. Böylece çalışmada okul yöneticilerinin teşvikleri ve öğrencilerle ilişkilerin sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlığında etkili olduğunu gösteren sonuçlar elde edilmiştir. Turhan, Demirli ve Nazik (2012), sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeyine etki



eden faktörler arasında mesleğini sevme, gayret gösterme, değer verme, toplumsal statü, meslekte zorlanmanın varlığını ortaya koymuştur. Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıklarına yönelik ulaşılan sonuçlar ile araştırmacıların ulaştığı sonuçlar birbirine benzerdir.

Okul yönetimi, sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeyinin belirlenmesinde doğrudan ya da dolaylı olarak etkili olmaktadır. Ulaşılan sonuçlar, eğitimle ilgili hedeflere ulaşılması için sınıf öğretmenlerinin yüksek adanmışlıkla çalışmalarının yanında okul yönetiminin sınıf öğretmenlerine destek verdiğini hissettirmesi gerektiğini göstermektedir. Picard ve Kutsyuruba (2017), yapmış olduğu araştırmada okul kültürünün öğretmenlerin mesleki adanmışlıkları üzerinde belirleyici etkileri olduğunu gösteren sonuçlar elde etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki adanmışlıkları, güçlü bir liderlik anlayışının olması ve liderlik kültürünün sürdürülmesiyle ilişkilidir. Okul yönetimi, doğrudan okul kültürüyle ilişkili bir husus niteliği taşır ve bu yönüyle iki çalışmanın sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıkları ve okul kültürü arasındaki ilişkiye ulaştıkları sonuçlar benzerdir.

Sınıf öğretmenlerinde mesleki adanmışlık, öğrencilerin başarısını artırmak için mesleğe değer verme ve meslekte devam etme isteğinin yansımasıdır. Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin verdikleri yanıtlar, sınıf öğretmenlerinin öğrencilerin gelişimi ile yakından ilgilendikleri, buna karşın kendini geliştirme, mesleğine değer verme ve meslekte devam etme konusunda düşük başarı elde ettiklerini göstermektedir. Gibbs (2016), yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerde mesleki adanmışlığın eğitim-öğretimde öğrenci merkezli bir yaklaşımın sonucu olarak ortaya çıktığını gösteren sonuçlar elde etmiştir. Öğrenci merkezli yaklaşım kapsamında öğrenci gelişimi ile yakından ilgilenmenin merkezi konumda yer alması, çalışmalar

arasındaki sonuçları ilişkili hale getirmektedir. Aydoğmuş ve Yıldız (2016), sınıf öğretmenleri adaylarının öğretmen olmak istememelerinin nedenleri hakkındaki araştırmada akademik başarı durumları ve öz yeterlik algıları, üniversite eğitiminin öğretmenliğe bakışa etkisi, adayların öğretmen olmak istememelerinin temel nedenleri ve istedikleri meslekler olduğunu gösteren sonuçlara ulaşılmıştır.

Tekrar tercih imkanı olsa yine öğretmenlik mesleğinin seçilmesi, sınıf öğretmenlerinde mesleki adanmışlık göstergeleri arasında yer almaktadır. Çalışmada ulaşılan sonuçlar, sınıf öğretmenlerinin bir şansları olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçmek istemediklerini ortaya koymaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenler için öğrencilerin potansiyelini en üst noktaya çıkarmak önemli olarak belirlenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin özel okul ve devlet okul açısından kıyaslanması halinde özel okulda görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanma algısı devlet okulunda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir. Çalışmada ayrıca özel okulda görev yapan sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısının devlet okulunda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Nartgün ve Menep (2010), ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin adanmışlığı hakkındaki çalışmada öğretmenler cinsiyet, yaş, mesleki kıdem gibi konularda değerlendirme yapmış, demografik değerkenlerin anlamlı bir farklılık oluşturacak etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Sınıf öğretmenlerinin mesleğe bağlılık, özverili çalışma, öğrencilere adanma algısı ile öğretmenlik mesleğine adanmışlık arasındaki ilişkiye dair araştırmaya göre sınıf öğretmenlerinin mesleğe bağlılık algısı arttıkça özverili çalışma algısı artmaktadır. Çalışmada ulaşılan sonuçlara göre sınıf öğretmenlerinin öğrencilere adanma algısı arttıkça öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısı artmaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin özverili çalışma algısı arttıkça öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısı artar. Sınıf öğretmenlerinin mesleğe olan bağlılıklarının yükselmesi neticesinde öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısı da yükselmektedir. Celep (1998), eğitim örgütlerinde sınıf öğretmenlerinin adanmışlıklarını araştırdığı çalışmada 375 öğretmenin katılımını içeren bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda öğretim işleri ile okula adanma, öğretmenlik mesleği ile öğretim işlerine adanma, öğretim işleri ile öğretmenlik mesleğine adanma, çalışma grubu ile okula adanma arasında olumlu yönde yüksek bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlarının boyutları arasındaki ilişki açısından iki çalışmanın benzer sonuçlara ulaştığı görülmektedir.

Çalışmada elde edilen sonuçlara göre sınıf öğretmenlerinde özverili çalışma algısının artmasıyla mesleğe adanmışlık algısı artmaktadır. Bununla birlikte sınıf öğretmenlerinin öğrencilere adanmışlık algısı arttıkça öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısının arttığı sonucuna varılmıştır. Kozikoğlu ve Senemoğlu (2018), sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlıklarını mesleğe bağlılık, öğrencilere adanma, özverili çalışma boyutlarından oluşan 20 soruluk bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu çalışmada da sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlığı değerlendirilirken üç boyutlu bu ölçek kullanılmıştır.

Tekrar tercih şansı olsa yine aynı mesleğin seçilmesi, mesleki adanmışlık başlıca göstergesidir. Sınıf öğretmenlerinin yeniden meslek seçme şansları olsa tekrar bu mesleği seçmek istemeyecekleri yönünde sonuçlar elde edilmesi, bu çalışmanın benzer çalışmalardan ayrılan yönü olarak görünmektedir.

Çalışmada ulaşılan sonuçlar dikkate alınarak aşağıdaki öneriler getirilmektedir:

- Sınıf öğretmenlerinin özverili çalışma algısını artıracak etkinlikler düzenlenmesi önerilmektedir (ders dışı aktiviteler gibi).
- Sınıf öğretmenlerinin mesleğe bağlılıklarını olumlu yönde etkileyecek şekilde bir yönetim tarzı belirlenmesi önerilir (müdürün katılımcı liderlik tarzını benimsemesi gibi).
- Sınıf öğretmenlerine öğrencilere yüksek düzeyde fayda sağlayabilmeleri için daha fazla yetki ve sorumluluk verilmesi önerilir.
- Araştırma önerisi olarak ise Covid-19 salgını sebebiyle tüm dünyada uygulanmaya çalışılan uzak eğitim sürecini ele alması amacıyla; uzaktan eğitimde sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeylerinin incelenmesi ve özel okullardan çalışan öğretmenlerin öğrencilerine adanma kriterlerinin araştırılması önerilmektedir.

## Kaynakça

- Angin, M.R., Lumbanraja, P. ve Absah, Y. (2020). The effect of quality of work life and work engagement to employee performance with job satisfaction. *International Journal of Research and Review*, 7 (2), 72-78.
- Aydoğmuş, M. ve Yıldız, M. (2016). Sınıf öğretmenleri adaylarının öğretmen olmak istememelerinin nedenleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (47), 587-600.
- Bahadır, Z. ve Certel, Z. (2016). Beden eğitimi sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlikleri ile örgütsel adanmışlıklarının incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 135-146.
- Bakker, A.B. ve Leiter, M.P. (2010). *Work engagement*. Psychology Press, New York.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. ve Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress Journal*, 22 (3), 187-200.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 121-139.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. 18. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.
- Celep, C. (1998). Eğitim örgütlerinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel adanmışlığı. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 56-62.
- Celep, C., Ay, F.K. ve Konaklı, T. (2009). Öğretim elemanlarının adanmışlık ve örgütsel destek algıları. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 18, 369-376.

- Cengiz, R., Turgut, M. ve Kabakçı, A.C. (2014). BESYO öğretim elemanlarının adanmışlık düzeylerinin belirlenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 1, 582-593.
- Cinnioğlu, H. ve Saçlı, Ç. (2019). Restoran çalışanlarının hizmetkar liderlik alguları ile işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişki. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (3), 1769-1778.
- Çelik, O.T. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet alguları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- De Oliveira, L.B. ve Rocha, J.C. (2017). Work engagement: individual and situational antecedents and its relationship with turnover intention. *Review of Business Management*, 19 (65), 415-431.
- Ekinci, Ö. ve Yıldırım, A. (2015). Ortaöğretim okullarında yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2 (5), 509-528.
- Geldenhuis, M., Laba, K. ve Venter, C.M. (2014). Meaningful work, work engagement and organizational commitment. *Department of Industrial Psychology and People Management, University of Johannesburg*, 1-10.
- Gençer, K. ve Ayyıldız, T. (2018). Demografik özellikler ve psikolojik koşulların işe tutkunluğa etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (2), 601-619.
- Gibbs, G. (2016). Teacher engagement. *Uniped Journal*, 39 (2), 184-187.
- Gören, T. ve Sarpkaya, P.Y. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40, 69-87.
- Jackson, L. (2014). *The work engagement and job performance relationship*. Master Thesis, San Jose State University.

- Kalaz, M. (2016). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. 32. Baskı, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Kim, W., Han, S.J. ve Park, J. (2019). Is the role of work engagement essential to employee performance or nice to have. *Sustainability Journal*, 11, 1-16.
- 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.
- Kozikoğlu, İ. ve Özcanlı, N. (2020). Öğretmenlerin 21.yüzyıl öğrenen becerileri ile mesleğe adanmışlıkları arasındaki ilişki. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 9 (1), 270-290.
- Kozikoğlu, İ. ve Senemoğlu, N. (2018). Öğretmenlik mesleğine adanmışlık ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 15 (4), 2614-2625.
- McTavish, M.D. ve Kolb, J.A. (2006). Encouraging teacher engagement: a new approach to performance improvement in schools. *Political Science Journal*, 1378-1385.
- Motyka, B. (2018). Employee engagement and performance. *International Journal of Management and Economics*, 54 (3), 227-244.
- Nartgün, Ş.S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 288-316.

- Özaydın, M.M. ve Özdemir, M. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 251-281.
- Özcan, N. (2010). *Mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve örgütsel sessizlik*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Özdemir, Ö. (2015). *Hizmetkar liderliğin lidere duyulan güven aracılığı ile işe adanmışlık üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi, Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, Z. (2018). Sağlık bilimlerinde likert tipi tutum ölçeği geliştirme. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 5 (1), 60-68.
- Özyılmaz, A. ve Süner, Z. (2015). İşe adanmışlığın işyeri tutumlarına etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (3), 143-164.
- Picard, K. ve Kutsyuruba, B. (2017). Teachers' engagement in Professional development. *Educational Policies and Current Practices*, 2 (2), 89-100.
- Sağsan, M. ve Fırtına, B. (2015). Bilgi mesleğine bağlılık ve adanmışlık. *Bilgi Dünyası Dergisi*, 16 (1), 1-22.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 317-399.
- Tan, Ç. (2016). İlköğretim okulu yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisi. *EKEV Akademi Dergisi*, 20 (68), 65-80.
- Taşlıyan, M., Hırlak, B., Çiftçi, G.E. ve Fidan, E. (2016). Etik liderliğin örgütsel güven ve işe adanmışlık üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu*, 1, 2541-2562.



- Turan, M.F. ve Özdemir, Y. (2019). İş şekillendirme ve işe adanmışlık arasındaki ilişki: ilaç sektöründe satış pazarlama profesyonelleri üzerinde yapılan bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (3), 1346-1357.
- 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), 189-192.
- Uğraşoğlu, İ.K. ve Çağanağa, Ç.K. (2017). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education*, 6 (4), 10-38.
- Ulukök, E., Akın, A. ve Gökdeniz, İ. (2017). Algılanan fazla niteliklilik, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (54), 916-923.
- Üren, S.G. ve Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 29-52.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 1-17.
- Vance, R.J. (2006). Employee engagement and commitment. *SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines*, 1-45.
- Vokic, N.P. ve Hernaus, T. (2015). The triad of job satisfaction, work engagement and employee loyalty. *EFZG Working Paper Series*, 1-13.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W.B. (2009). Work engagement and financial returns. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200.

Yakın, M. ve Erdil, O. (2012). Relationships between self efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378.

Yavan, Ö. (2016). Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 278-296.

Yılmaz, A. (2012). *Psikolojik sözleşme ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Yılmaz, A. ve Ulukapı Yılmaz, H. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin algılanan performans düzeyine etkisinde örgütsel adanmışlığın aracılık rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (3), 129-144.

## Ekler



## EK A. Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
<p><b>Açıklama:</b> Aşağıda öğretmenlik mesleğine adanmışlık durumlarını açıklayan bazı davranış ifadelerine yer verilmiştir. Aşağıda belirtilen ifadelere ne düzeyde kanıldığınızı sizin durumunuzu yansıtan dereceyi gösteren rakamı daire içine alarak belirtiniz.</p> <p><u>Lütfen, hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.</u></p>						
1	Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.	1	2	3	4	5
2	Öğretmen olarak öğrencilerle çalışmaktan zevk alıyorum.	1	2	3	4	5
3	Öğretmen olmaktan gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
4	Kendimi bu mesleğe ait hissediyorum.	1	2	3	4	5
5	Mesleğimle aramda duygusal bir bağ olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6	Eğer bir kez daha tercih şansım olsaydı, yine öğretmenliği seçerdim.	1	2	3	4	5
7	Benim için öğretmenlik yaşamımın önemli bir parçasıdır.	1	2	3	4	5
8	Hayatımın geri kalanını da öğretmen olarak geçirmek istiyorum.	1	2	3	4	5
9	Mesleğimi mülkeli olarak devam ettirmek için çok çaba harcıyorum.	1	2	3	4	5
10	Bir öğretmen olarak mesleğimin statüsünü yükseltmek için çok çaba harcıyorum.	1	2	3	4	5
11	Mesleki gelişimim için yaşamımın başka alanlarında birçok şeyden feragat ediyorum.	1	2	3	4	5
12	Kendi alanımdaki gelişmeleri takip etmek benim yaşamımda önceliklidir.	1	2	3	4	5
13	Öğrencilerimin potansiyellerini en üst seviyeye çıkarmak benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
14	Ders dışı zamanlarda öğrencilerimle vakit geçirerek onlara yardımcı olmak benim için büyük bir zevktir.	1	2	3	4	5
15	Her öğrencimin başarılı olabilmesi için elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum.	1	2	3	4	5
16	Bireysel problemleri olan öğrencilere okul/ders dışında da yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
17	Öğrencilere faydalı olabilmek için farklı kaynaklara başvururum.	1	2	3	4	5
18	Öğrencilerim ne zaman ne konuda yardıma ihtiyaç duyarlarsa onların yanında olurum.	1	2	3	4	5
19	Öğrencilerimin etkili öğrenmeleri için zaman ve mekân gözetmeksizin öğrencilerimle birlikte çalışırım.	1	2	3	4	5
20	Öğrencilerimin geleceği için elimden gelen bütün imkânları kullanırım.	1	2	3	4	5

Mesleğe bağlılık: M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8

Öğrencilere adanma: M13, M14, M15, M16, M17, M18, M19, M20

Özverili çalışma: M9, M10, M11, M12

Not: Ölçekte olumsuz madde yoktur.

## EK B. Ölçek Kullanım İzni



sinem pehlivan &lt;sinem3960@gmail.com&gt;

### Ölçek kullanımı hakkında

4 ilefi

sinem pehlivan <sinem3960@gmail.com>  
Alıcı: ishakkozikoglu@hotmail.com

20 Ağustos 2019 21:14

Değerli hocam merhabalar,  
Ben Sinem PEHLİVAN; Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Sınıf Eğitimi Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. Sınıf öğretmenlerinin mesleğine adanmışlık düzeylerinin incelenmesi adlı çalışmamda kullanmak üzere izin verirsiniz referansı belirterek kullanmak istiyorum.  
Saygılarımla

sinem pehlivan <sinem3960@gmail.com>  
Alıcı: ishakkozikoglu@hotmail.com

20 Ağustos 2019 21:33

Mailimin yansı silinmiş hocam yollamadan önce çok özür diliyorum. Danışmanımın önerisi ile "Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık" ölçeğinize TOAD üzerinden ulaştım. İzininiz olursa referans belirterek bu ölçeğinizi kullanmak istiyorum.  
Saygılarımla.

sinem pehlivan <sinem3960@gmail.com>, 20 Ağu 2019 Sal, 21:14 tarihinde şunu yazdı:  
[Alınılan metin gizlendi]

İshak Kozikoğlu <ishakkozikoglu@hotmail.com>  
Alıcı: sinem pehlivan <sinem3960@gmail.com>

20 Ağustos 2019 21:34

Merhaba Sinem Hanım,  
Ölçeği çalışmanızda tabiki kullanabilirsiniz. Ölçek makalesini ve ölçek bilgilerini ekte gönderiyorum. İyi çalışmalar dilerim.  
iPhone'umdan gönderildi

sinem pehlivan <sinem3960@gmail.com> şunları yazdı (20 Ağu 2019 21:15):  
[Alınılan metin gizlendi]

sinem pehlivan <sinem3960@gmail.com>  
Alıcı: İshak Kozikoğlu <ishakkozikoglu@hotmail.com>

20 Ağustos 2019 21:38

Çok teşekkür ederim hocam. Emeğinize sağlık.  
Saygılar.

İshak Kozikoğlu <ishakkozikoglu@hotmail.com>, 20 Ağu 2019 Sal, 21:34 tarihinde şunu yazdı:  
[Alınılan metin gizlendi]



## EK C. İstanbul Valiliği Anket Uygulama İzin Başvurusu



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-10.01-E.6771181  
Konu :Anket ve Araştırma İzin Talebi

05/05/2020

### VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Üniversitesi'nin 17/03/2020 tarihli ve 2000050347 sayılı yazısı.  
b) Bakanlığımızın 21.01.2020 tarih ve 1563890/2020/2 No'lu genelgesi  
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 30.04.2020 tarihli tutanağı.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Sincem Okşan PEHLİVAN'ın "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi" konulu tezi kapsamında, İlimiz Ümraniye İlçesi ilkokullarda sınıf öğretmenlerinin mesleğe olan adanmışlıklarının incelenmesi noktasında öğretmenlik mesleğine adanmışlık ölçeği uygulama isteği istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüze incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla uygulanması Müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI  
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:  
1-Genelge.  
2-Komisyon Tutanağı.

OLUR  
<.....>  
Dr.Hasan Hüseyin CAN  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek Mh. İmran Öktem Cd.  
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/ İstanbul  
E-Posta: sgb34@meh.gov.tr

Bilgi İçin Dilek ALADAĞ  
Tel:(0212)384 34 00-3628



Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.soqru.meb.gov.tr> adresinden 46b1-443f-37d1-9e24-58b9 koda ile teyit edilebilir.

## EK D. İstanbul Valiliği Anket Uygulama İzin Onayı



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-10.01-E.6837413  
Konu :Anket Araştırma İzni

08.05.2020

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ'NE  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)

İlgi: a) 17.03.2020 tarihli ve 2000050347 sayılı yazınız.  
b) Valilik Makamının 05.05.2020 tarihli ve 6771181 sayılı oluru.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Sinem Okşan PEHLİVAN'ın "**Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi**" konulu araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

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

Mustafa AKHAN  
Müdür a.  
Şube Müdürü

EK:  
1- Valilik Onayı  
2- Ölçekler



Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirderekt Mh. İmran Öktem Cd.  
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/ İstanbul  
E-Posta: sgb34@meh.gov.tr

Bilgi İçin Dilek ALADAĞ  
Tel: (0212)384 34 00-3628

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksicgu.meb.gov.tr> adresinden 5b95-1288-35a0-a05d-cc64 kodu ile teyit edilebilir.

## Özgeçmiş

### KİŞİSEL BİLGİLER

**Adı Soyadı** : Sinem Okşan PEHLİVAN KAPAN

### EĞİTİM DURUMU

**Lisans Öğrenimi** : Çanakkale 18 Mart Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi  
İktisadi İdari Bilimler Bölümü Öğretmenliği  
(2016)

**Bildiği Yabancı Diller** : İngilizce

### İLETİŞİM

MAİL: [sinem3960@gmail.com](mailto:sinem3960@gmail.com)

ORCID NO: 0000-0001-6284-811X