



ESKİŞEHİR OSMANGAZI ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ PROFESYONELLİKLERİNİN  
VE BİLİNÇLİ FARKINDALIKLARININ  
ÖRGÜTSEL ÇIKTILARA ETKİSİ**

Derya EKER KABA

Doktora Tezi

Eskişehir, 2020

**Derya EKER KABA**

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ PROFESYONELLİKLERİNİN VE  
BİLİNÇLİ FARKINDALIKLARININ  
ÖRGÜTSEL ÇIKTILARA ETKİSİ**

**2020**

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ PROFESYONELLİKLERİNİN VE  
BİLİNÇLİ FARKINDALIKLARININ  
ÖRGÜTSEL ÇIKTILARA ETKİSİ**

Derya EKER KABA

Doktora Tezi

Danışman: Prof. Dr. Ayhan AYDIN

Eskişehir, 2020

**ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI**

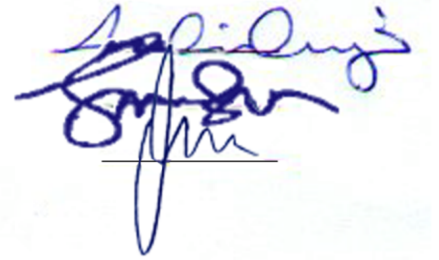
Derya Eker Kaba tarafından hazırlanan “Öğretim Elemanlarının Profesyonelliklerinin ve Bilinçli Farkındalıklarının Örgütsel Çıktılara Etkisi” başlıklı bu tez, 08/07/2020 tarihinde *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği*'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan **Tez Savunma Sınavı** sonucunda **başarılı** bulunarak, jürimiz tarafından oy birliği ile Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

<b><u>Görevi</u></b>	<b><u>Unvanı Adı SOYADI</u></b>
Jüri Başkanı :	Doç. Dr. Derya Kılıçoğlu
Danışman:	Prof. Dr. Ayhan Aydın
Üye:	Dr. Öğr. Üyesi Çetin Terzi
Üye:	Dr.Öğr. Üyesi Hamit Özen
Üye:	Dr. Öğr. Üyesi Eren Kesim

**İmza**







Enstitü Müdürü

Prof. Dr. M. Zafer Balbağ

## ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

**Öğretim Elemanlarının Profesyonelliklerinin ve Bilinçli Farkındalıklarının Örgütsel Çıktılara Etkisi** başlıklı tezin bizzat tarafımda hazırlanan, özgün bir çalışma olduğunu; bu çalışmanın tüm aşamalarında (hazırlık, veri toplama, analiz, bilgilerin sunumu ve raporlaştırma vb.) bilimsel etik ilke ve kurallara uygun olarak hareket ettiğimi; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri, bilgi vb. için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara çalışmanın kaynakçasında yer verdiğimi; bu çalışmanın Eskişehir Osmangazi Üniversitesi tarafından kullanılan “Bilimsel İntihal Tespit Programı”yla tarandığını ve hiçbir “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, herhangi bir biçimde bu çalışmamla ilgili yukarıdaki beyanıma aykırı bir durumun saptanması halinde, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçların sorumluluğunu kabul ettiğimi bildiririm.

22/07/2020

Derya EKER KABA

## Teşekkür

Uzun yıllardır eğitim bilimleri alanında çalışan bir öğretim görevlisi olarak üniversitelerde çalışmakta olan öğretim elemanlarının profesyonelliklerinin ve bilinçli farkındalıklarının önemine dikkat çekebilmek amacıyla bu çalışmaya başladım. Güncel bir durumu değerlendiren bu çalışmanın eğitim bilimleri alanına, eğitimcilere ve araştırmacılara faydalı olmasını umuyorum.

Bu çalışmanın planlanma aşamasından tamamlanmasına dek geçen süreçte her zaman yanımda hissettiğim, ışığıyla, bilgi ve deneyimiyle bana her daim yol gösteren değerli danışmanım Prof. Dr. Ayhan Aydın'a gönülden teşekkür ederim. Tez izleme kurulları sürecinde, sürekli destekleriyle bu çalışmaya benimle birlikte emek veren, çalışmanın eksikliklerini titizlikle düzelten ve fikirlerini esirgemeyen değerli hocalarım Doç. Dr. Derya Kılıçoğlu ve Dr. Öğr. Üyesi Çetin Terzi'ye minnettarım.

Doktora eğitimimin başından itibaren bana inanan, büyük bir sabırla bana destek olan, varlıklarını her zaman yanımda hissettiğim kıymetli aileme sevgilerimi sunuyorum. Bu uzun süreçte bana her zaman anlayış gösteren ve yardımlarını esirgemeyen sevgili kızım Zeynep Kayra'ya, annem Hatice Eker'e, babam Mustafa Kemal Eker'e ve eşim Doç. Fethi Kaba'ya çok teşekkür ederim.

## İçindekiler

Teşekkür.....	i
İçindekiler .....	ii
Tablolar Listesi.....	vi
Şekiller Listesi.....	ix
Özet .....	1
Abstract .....	3
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>5</b>
1. Giriş.....	5
1.1. Problem Durumu .....	5
1.2. Araştırmanın Amacı .....	12
1.3. Araştırma Problemleri .....	14
1.4. Araştırmanın Önemi .....	14
1.5. Varsayımlar / Sayıltılar.....	15
1.6. Sınırlılıklar.....	16
1.7. Tanımlar .....	16
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>17</b>
2. Kavramsal/Kuramsal Çerçeve.....	17
2.1. Profesyonellik.....	17
2.1.1. Profesyonel meslek.....	17
2.1.2. Profesyonellik.....	18
2.1.3. Mesleki ve bireysel profesyonellik.....	19
2.1.4. Akademik profesyonellik .....	20
2.1.5. Örgüt ve profesyoneller .....	21
2.2. Bilinçli Farkındalık.....	23
2.2.1. Bilinçli farkındalığın kuramsal temeli.....	25
2.2.1.1. Psikoanalitik kuram ve bilinçli farkındalık .....	25
2.2.1.2. Bilişsel-davranışçı kuram ve bilinçli farkındalık .....	26
2.2.1.3. Hümanistik kuram ve bilinçli farkındalık .....	26
2.2.1.4. Pozitif psikoloji, akış kuramı ve bilinçli farkındalık.....	26
2.2.2. Eğitim kurumlarında bilinçli farkındalık ve örgütsel davranışa etkisi .....	27
2.3. İş Doyumu .....	31
2.3.1. İş doyumunu etkileyen faktörler.....	32
2.3.1.1. Bireysel faktörler.....	33
2.3.1.2. Örgütsel faktörler .....	34

2.3.2. İş doyumunu oluşturan boyutlar .....	35
2.3.1.1. İçsel iş doyumunu .....	35
2.3.1.2. Dışsal iş doyumunu .....	36
2.4. Örgütsel Bağlılık .....	36
2.4.1. Davranışsal bağlılık yaklaşımları .....	37
2.4.1.1. Staw ve Salancik yaklaşımı.....	38
2.4.1.2. Yan bahis yaklaşımı .....	38
2.4.1.3. Çoklu yaklaşım.....	41
2.4.2. Tutumsal bağlılık yaklaşımları .....	42
2.4.2.1. Kanter yaklaşımı .....	42
2.4.2.2. Etzioni yaklaşımı.....	43
2.4.2.3. Katz ve Kahn yaklaşımı .....	44
2.4.2.4. Penley ve Gould yaklaşımı.....	44
2.4.2.5. Allen ve Meyer yaklaşımı .....	45
2.5. İlgili Araştırmalar .....	47
2.5.1. Profesyonellik üzerine yapılmış araştırmalar .....	47
2.5.2. Bilinçli farkındalık ve profesyonellik ilişkisini inceleyen araştırmalar ....	48
2.5.3. Bilinçli farkındalık ve örgütsel çıktılara dair araştırmalar .....	49
2.5.4. Profesyonellik ve örgütsel çıktılara dair araştırmalar.....	49
2.5.5. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen araştırmalar .....	50
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....	52
3. Yöntem .....	52
3.1. Araştırma Deseni .....	52
3.2. Örneklem .....	54
3.3. Veri Toplama Araçları.....	60
3.3.1. Öğretim elemanları için profesyonellik ölçeği (ÖEPÖ) .....	60
3.3.1.1. Ölçülmek istenen değişkenin açıkça belirlenmesi .....	61
3.3.1.2. Ölçüm tipinin belirlenmesi.....	61
3.3.1.3. Madde havuzunun oluşturulması .....	61
3.3.1.4. Uzman değerlendirmesi ve geçerli maddelerin ölçeğe alınması.....	62
3.3.1.5. Belirli bir örnekleme ölçek maddelerinin uygulanması .....	68
3.3.1.6. Öğretim elemanları için profesyonellik ölçeği madde analizleri .....	69
3.3.1.6.1. Madde toplam korelasyonu .....	69
3.3.1.6.2. Alt-üst grup ortalama farkı .....	70
3.3.1.6.3. Açımlayıcı faktör analizi .....	73



3.3.1.6.4. Örneklem büyüklüğünün uygunluğu.....	73
3.3.1.6.5. Faktör sayısı.....	74
3.3.1.6.6. Faktörlerdeki değişkenlerin belirlenmesi .....	75
3.3.1.7. ÖEPÖ doğrulayıcı faktör analizi .....	79
3.3.1.8. ÖEPÖ güvenirlik analizleri .....	82
3.3.2. Bilinçli farkındalık ölçeği .....	84
3.3.2.1. Bilinçli farkındalık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi .....	85
3.3.2.2. Bilinçli farkındalık ölçeği güvenirlik analizleri .....	87
3.3.3. Minnesota iş tatmini ölçeği.....	88
3.3.3.1. Minnesota iş tatmini ölçeği doğrulayıcı faktör analizi.....	89
3.3.3.2. Minnesota iş tatmini ölçeği güvenirlik analizleri.....	92
3.3.4. Örgütsel bağlılık ölçeği.....	92
3.3.4.1. Örgütsel bağlılık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi.....	93
3.3.4.2. Örgütsel bağlılık ölçeği güvenirlik analizleri.....	95
3.4. Verilerin Toplanması.....	97
3. 5. Verilerin Çözümlemesi.....	97
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....	104
4. Bulgular.....	104
4.1. Betimleyici İstatistikler .....	104
4.2. Modeldeki Gözlenen ve Gizil Değişkenlerin Korelasyonlarına İlişkin Bulgular .....	105
4.3. Oluşturulan Modellerin Test Edilmesi .....	108
4.3.1. Model I'e ilişkin bulgular .....	108
4.3.2. Model II'ye ilişkin bulgular.....	110
4.3.3. Model III'e ilişkin bulgular.....	113
4.3.3.1. Doğrudan etkiler.....	116
4.3.3.2. Dolaylı etkiler.....	116
BEŞİNCİ BÖLÜM .....	118
5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler .....	118
5.1. Sonuç ve Tartışma .....	118
5.1.1. Doğrudan etkilere ilişkin tartışma.....	119
5.1.2. Dolaylı etkilere ilişkin tartışma.....	121
5.2. Öneriler.....	123
5.2.1. Uygulamaya yönelik öneriler.....	123
5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler .....	125

KAYNAKÇA.....	127
EKLER.....	143
ÖZGEÇMİŞ.....	173

## Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
2.1	Bilinçli Farkındalığın Beş Prensipleri Weick ve Sutcliffe	28
2.2	Öğretmen Profesyonelliği Üzerine Yapılmış Çalışmalar	48
3.1	Araştırmanın Ölçek Geliştirme Amaçlı Birinci Aşamasının Katılımcılarının Demografik Verileri	55
3.2	Araştırmanın İkinci Aşamasının Katılımcılarının Demografik Verileri	58
3.3	Ölçek Geliştirme Aşamaları, Örneklem ve Ölçek Madde Sayıları	59
3.4	Lawshe Minimum Kapsam Geçerlik Ölçütleri	64
3.5	Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği Madde Havuzu Kapsam Geçerlik Oranları	65
3.6	İki Ayrı Güven Düzeyi ve Çeşitli Kesinlik Sınırları İçin Örneklem Büyüklükleri	68
3.7	Madde Toplam Korelasyon Değerleri	70
3.8	Alt %27 ve Üst %27 Grupların Madde Ortalama Puanları için t-Testi	71
3.9	Varimax Döndürme İşlemi Sonunda Belirlenen Faktörlerin Öz Değer ve Varyans Değerleri	74
3.10	Faktörlerin Adlandırılması	75
3.11	Ölçek Faktör Analizi Sonuçları	76
3.12	Ölçeğin Yapısına ve Maddelere İlişkin İstatistikler	77
3.13	Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndekslerinin Kabul Edilebilir Değerleri	79
3.14	Öğretim Elemanları İçin Profesyonellik Ölçeği'nin DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri	80

3.15	Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği'nin Madde Sayıları, Ortalama ve Standart Sapma Puanları ile İç Tutarlılık Katsayıları	82
3.16	DFA Sonrası Öğretim Elemanları İçin Profesyonellik Ölçeği'nin Yapısına ve Maddelere İlişkin İstatistikler	83
3.17	Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nin DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri	85
3.18	Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nin Madde Sayısı, Ortalama ve İç Tutarlılık Katsayısı	87
3.19	DFA Sonrası Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nin Yapısına ve Maddelere İlişkin İstatistikler	87
3.20	İş Tatmini Ölçeği'nin DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri	89
3.21	İş Tatmini Ölçeği'nin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	91
3.22	İş Tatmini Ölçeği'nin Madde Sayısı, Ortalamaları ve İç Tutarlılık Katsayısı	92
3.23	Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri	93
3.24	Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Madde Sayıları, Ortalama ve Standart Sapma Puanları ile İç Tutarlılık Katsayıları	95
3.25	DFA Sonrası Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Yapısına ve Maddelere İlişkin İstatistikler	96
3.26	Uyum İndeksleri ve Kabul Edilebilir Ölçü Değerleri	102
3.27	Değişkenlere İlişkin Çarpıklık-Basıklık Değerleri	103
4.1	Öğretim Elemanlarının Bilinçli Farkındalık, Profesyonellik, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Betimleyici İstatistikler	105
4.2	Modelde Yer Alan Gözlenen ve Gizil Değişkenlere İlişkin Korelasyonlar	107
4.3	Birinci Yapısal Modele İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri	109

4.4	İkinci Yapısal Modele İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri	111
4.5	Üçüncü Yapısal Modele İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri	113
4.6	Üçüncü Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Yol Katsayıları, Anlamlılık ve Belirlilik Katsayıları	116

## Şekiller Listesi

Şekil Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
1.1	Araştırmanın 1. Teorik Modeli	12
1.2	Araştırmanın 2. Teorik Modeli	13
1.3	Araştırmanın 3. Teorik Modeli	13
2.1	Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı	40
3.1	Araştırmanın 1. Teorik Modeli	53
3.2	Araştırmanın 2. Teorik Modeli	53
3.3	Araştırmanın 3. Teorik Modeli	54
3.4	Öz Değerlere Göre Çizilen Çizgi Grafiği	74
3.5	Öğretim Elemanları İçin Profesyonellik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı	81
3.6	Bilinçli Farkındalık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı	86
3.7	Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçlarına İlişkin Path Diyagramı	90
3.8	Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçlarına İlişkin Path Diyagramı	94
3.9	Araştırmanın 1. Teorik Modeli	99
3.10	Araştırmanın 2. Teorik Modeli	100
3.11	Araştırmanın 3. Teorik Modeli	101
4.1	Birinci Yapısal Eşitlik Modeli Diyagramı	108
4.2	Model I'e İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli T Değerleri	110
4.3	İkinci Yapısal Eşitlik Modeli Diyagramı	111
4.4	Model II'ye Ait Yapısal Eşitlik Modeli Standart Değerleri	112
4.5	Üçüncü Yapısal Eşitlik Modeli Diyagramı	113
4.6	Model III'e İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Standart Değerleri	115

## Özet

### Öğretim Elemanlarının Profesyonelliklerinin ve Bilinçli Farkındalıklarının Örgütsel Çıktılara Etkisi

Derya EKER KABA

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Ayhan AYDIN

2020

**Amaç:** Bu araştırmanın amacı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık, profesyonellik, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki yapısal ilişkileri gösteren teorik modelleri sınamaktır. Bu amaçla bilinçli farkındalık, profesyonellik, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile ilgili alanyazından yararlanılarak oluşturulan üç model sınanmıştır.

**Yöntem:** Araştırma evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Eskişehir Büyükşehir Belediyesi sınırları içindeki devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu, oransız küme örnekleme yöntemiyle seçilmiş, 3 farklı üniversitede görev yapan 899 öğretim elemanından oluşmaktadır. Araştırmanın verileri *Bilinçli Farkındalık Ölçeği*, bu çalışma içinde araştırmacı tarafından geliştirilen *Akademisyenler için Profesyonellik Ölçeği*, *İş Doyumu Ölçeği* ve *Örgütsel Bağlılık Ölçeği* ile toplanmıştır. Verileri çözümlmek için korelasyon, ölçeklerin yapı geçerliklerini belirlemek için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ve oluşturulan yapısal eşitlik modellerinin test edilmesi amacıyla yol analizinden faydalanılmıştır.

**Bulgular:** Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının profesyonelliklerinin ve bilinçli farkındalıklarının öğretim elemanlarının iş doyumlarını; iş doyumunun da öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarını etkilediği varsayımıyla oluşturulan birinci modelin uyum iyiliği değerleri bu modelin kabul edilebilir bir model olduğunu göstermediğinden dolayı birinci modelde oluşturulan yapıdan vazgeçilmiştir. Öğretim elemanlarının bilinçli farkındalıklarının profesyonelliği; profesyonelliğin ise iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı etkilediği düşüncesiyle oluşturulan ikinci yapısal modelin de uyum iyiliği değerlerinin kabul edilemez oluşu sebebiyle ikinci modelde oluşturulan yapıdan da vazgeçilmiştir. Öğretim elemanlarının bilinçli farkındalıklarının profesyonelliği; profesyonelliğin ise iş doyumunu, iş doyumunun da örgütsel bağlılığı etkilediğini ifade eden

üçüncü yapısal modelin doğrulanması sonucunda öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık algılarının profesyonellik algılarını olumlu yönde etkilediği, profesyonellik algılarının iş doyumu algılarını olumlu yönde etkilediği, iş doyumu algılarının da örgütsel bağlılık algılarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık algılarının, profesyonellik algıları üzerinden iş doyumu algılarını ve örgütsel bağlılık algılarını olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

**Sonuç ve Öneriler:** Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık sahibi olmalarının profesyonellik düzeyleri üzerinde olumlu anlamda etkili olarak iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerine katkı sağladığı görülmüştür. Öğretim elemanlarının bilinçli farkındalıklarının olumlu etkileri profesyonellik düzeylerini de yükselterek iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili hale gelmektedir. Bu bağlamda, öğretim elemanlarının bilinçli farkındalıkları ve profesyonellikleri eğitimin kalitesinin de yüksek olabilmesi adına önem taşımaktadır. Öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık ve profesyonellik alanlarında bilinçlendirilmeleri ve bu süreçte kurumsal olarak mesleki gelişimlerinin desteklenmesi gereklidir. Pozitif örgütsel davranış alanında değer kazanan bilinçli farkındalık ve profesyonellik kavramlarının farklı düzeydeki eğitim kurumlarındaki durumunun incelenmesine ve bu kavramların diğer örgütsel çıktılarla ilişkilerinin değerlendirilmesine yönelik nitel ve nicel çalışmalar yapılabilir.

**Anahtar kelimeler:** Profesyonellik, Bilinçli farkındalık, İş doyumu, Örgütsel bağlılık



## Abstract

### The Effect of Mindful Awareness and Professionalism to the Organizational Outcomes

Derya EKER KABA

Eskisehir Osmangazi University Institute of Educational Sciences

Department of Educational Sciences

Advisor: Prof. Dr. Ayhan AYDIN

2020

**Purpose:** The aim of this research is to test the theoretical models formed to explain structural relations between the perceptions of academicians of mindful awareness, professionalism, job satisfaction and organizational commitment. For this purpose, three models, which include mindful awareness, professionalism, job satisfaction and organizational commitment, were formed based on the literature review and tested.

**Method:** The population of the research involves the academicians who were working in the public universities within the frontiers of Eskisehir city during 2018-2019 academic years. The study group consists of 899 academicians who were employed in 3 different universities, selected by disproportionate cluster sampling method. The research data were collected through *Mindful Awareness Scale*, *Academicians' Professionalism Scale*, which was developed by the researcher within this study, *Job Satisfaction Scale* and *Organizational Commitment Scale*. Correlation analysis was held to analyze the data, explanatory and confirmatory factor analysis were carried out to determine the structural validity of the scales, and Path analysis was used to test the structural equation models.

**Results:** The goodness of fit indices of the first model, which had been formed by assuming that academicians' mindful awareness and professionalism perceptions affect academicians' job satisfaction perceptions; academicians' job satisfaction perceptions affect academicians' organizational commitment perceptions, showed that the model was not acceptable. The goodness of fit indices of the second model, which had been structured by thinking that academicians' mindful awareness perceptions affect their professionalism perceptions; the academicians' professionalism perceptions affect their job satisfaction and organizational commitment perceptions, showed that the model was not acceptable, either. Therefore, the first and the second models of the study were aborted. As a result of the fact that the third model of the study, which had been structured assuming

that academicians' mindful awareness perceptions affect their professionalism perceptions; academicians' professionalism perceptions affect their job satisfaction perceptions and academicians' job satisfaction perceptions affect their organizational commitment perceptions, was validated and it was observed that academicians' mindful awareness perceptions affect their professionalism perceptions positively, academicians' professionalism perceptions affect their job satisfaction perceptions positively and also academicians' job satisfaction perceptions affect their organizational commitment perceptions positively. Furthermore, it was observed that academicians' mindful awareness perceptions affect their job satisfaction and organizational commitment perceptions via their professionalism perceptions.

**Conclusion and Suggestions:** As a result of the research, it has been observed that the mindful awareness of the academicians contributes to the levels of their job satisfaction and organizational commitment by having a positive effect on the level of professionalism. The positive effects of the mindful awareness of academicians increase their professionalism levels and become effective on their job satisfaction and organizational commitment. In this context, the mindful awareness and professionalism of academicians are important for the quality of education. It is necessary to raise the awareness of academic staff in the fields of conscious awareness and professionalism and to support their professional development institutionally in this process. Qualitative and quantitative studies can be conducted to examine the status of conscious awareness and professionalism, which gain value in the field of positive organizational behavior, in different educational institutions, and to evaluate the relationship of these concepts with other organizational outcomes.

**Keywords:** Mindful awareness, Professionalism, Job satisfaction, Organizational commitment

# BİRİNCİ BÖLÜM

## 1. Giriş

Bu araştırma ile literatürdeki ilişkilerden yola çıkarak, üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının profesyonelliklerinin ve bilinçli farkındalıklarının örgütsel çıktılara etkisinin ortaya konması amaçlanmaktadır.

### 1.1. Problem Durumu

Üniversite (university) kavramı, İngilizce “universal” (evrensel) kelimesinden gelmektedir. Üniversite ile tanımlanan evrensel ölçü ve standartlara sahip yükseköğretim sistemidir. Üniversiteler yerel ve ulusal örgütler olmalarının da ötesinde evrensel düzeyde geçerliliğe ve güvenilirliğe sahip kurumlardır. Üniversitenin varlık nedenleri kapsamlı ve kaliteli araştırmalar yapma, eğitim-öğretim hizmetleri verme ve evrensel anlamda nitelikli insan gücü yetiştirme olarak ifade edilebilir. Üniversite, günümüze dek üretilmiş olan bilgiyi genç kuşaklara aktarmanın da ötesinde yeni bilgiler üreterek toplumsal, siyasal, ekonomik ve kültürel boyutlarıyla hayatın tüm alanlarında yaşam kalitesini artırma sorumluluğunu da taşımaktadır (Aydın, 2015a, s. 1; Başkan, 2001, s. 21; Havas, 2008, s. 559; Kortan, 1981, s. 7).

Üniversite, insanlığın ihtiyaç duyacağı sevgi, barış, kardeşlik duygularını desteklemenin yanında patent, marka ve teknoloji üretimi yoluyla insanlığın gelişimine de olabilecek en üst seviyede katkı sağlamak durumundadır. Bu bağlamda, üniversite kültürü (university culture) olarak tanımlanan üniversiter misyon inanç, değer, halk ve kültür ayırımı yapmaksızın eşit mesafede durmayı, insanlığa ait ortak değerleri yüceltmeyi, dünya halklarının barış içinde karşılıklı güven, anlayış ve saygı çerçevesinde yaşamalarını sağlamayı gerektirir. Bu düşünce yapısı farklı kültürlerle sahip toplumlara duyarlılıkla yaklaşabilecek dünya vatandaşları yetiştirebilmekle ilgilidir (Aydın, 2015a, s. 3).

Akademia olarak da tanımlanan üniversite, insanlık için en üst seviyede bilgi, teknoloji, marka ve değer üretmesinin yanı sıra günümüze kadar uygarlık ve kültür adına oluşturulan ne varsa sorgulayarak yeniden yapılandırabilen saygın bir kurumdur. Üniversite siyaset, ekonomi, kültür, sanat, bilim ve diğer toplumsal kurumlara yön vererek evrensel değerleri ön planda tutan bir çatı organizasyon konumundadır. Üniversite etkisini ve gücünü nesnellikten, bilimselliğinden ve tarafsızlığından almaktadır.

Dolayısıyla üniversite ulusal ve uluslararası konulara duyarlılığını koruduğu gibi amaç, yapı ve işleyiş açısından özerk olmalıdır.

Üniversite becerilerin ve yaratıcılığın yüksek seviyelerde geliştirilmesi, araştırma ve eğitim faaliyetlerinin sürdürülmesi ve ilerlemesi, iş alanları oluşturulması ve toplumun refahın artırılması açısından bireysel, ulusal ve global eksende önemli bir faktördür. Üniversiteler sosyal adaleti temin etmek ve sürdürmek için hayati bir rol oynamaktadır.

Toplumlara yön vererek toplumda itici güç rolünü üstlenen üniversiteler işlevsel bağlamda çağı yakalamak durumundadırlar. Bilgi ve teknoloji alanındaki gelişmeler üniversiteleri de değişime zorlamaktadır. Üniversiteler gerçeği arayan, bilim üretme ve bilim yayma misyonuna sahip, en üst seviyede araştırma ve eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü, bünyesindeki fakülte, yüksekokul, enstitü ve araştırma merkezleriyle ödüllendirme, derecelendirme ve diploma verme yetkisine sahip olan kurumlardır. Üniversiteler aynı zamanda yeni düşünce sistemleri geliştirerek onları topluma aktaran kurumlardır. Geleceği şekillendiren üniversiteler eğitim-öğretim, araştırma ve meslek edindirme işlevlerinin yanısıra bilim, kültür ve ideoloji üreterek ve bu üretimleri topluma aktararak toplumu bilinçlendirirler. Dolayısıyla üniversiteler kuruldukları yerlerde toplumu geliştirici bir güç konumundadırlar.

Üniversiteler yeni bilimsel bilginin ortaya konması, onaylanması ve yayılmasında önemli bir rol oynamaktadırlar. Kurulduklarından bu yana üniversitelerin işlevlerine öğretim, araştırmanın yanı sıra topluma hizmet etme işlevi de eklenmiştir. Üniversitenin temel işlevleri bilim dallarında eğitim verilmesi, tartışmalar yürütülmesi, araştırmalar yapılarak bulguların yayınlanması, toplumsal anlamda gerekli alanlarda çalışanların, yöneticilerin ve düşünürlerin yetiştirilmesi, toplumsal değerler sistemine getirilecek eleştirilerle yeni değerler sunulması, teknolojik ve örgütsel yeniliklerin gerçekleşebilmesi adına kültür ve bilgi birikimi oluşturulması, gelişime ve ilerlemeye yönelik yollar belirlenmesidir (Başkan, 2001, s. 21; Havas, 2008, s. 559; Kortan, 1981, s. 7; Rasmussena, Moenb ve Gulbrandsenc, 2006, s. 518).

Üniversitelerden beklenen öğretimin planlı bir şekilde yürütülmesi, araştırmaların devam ettirilmesi, teknolojinin geliştirilmesi, istihdam alanları oluşturulması ve nitelikli elemanların yetiştirilmesi ile milli gelirin yükselmesine, refah düzeyinin yükselmesine sürdürülebilir bir katkı sağlamasıdır. Üniversiteler oluşturdukları bilgi birikimi, üniversitelerde yetiştirilen nitelikli işgücü, sürdürdükleri bilgi paylaşımı etkinlikleri ile ekonomik gelişmede, toplumun sağlığı ve refahında yadsınamaz bir önem taşımaktadırlar.

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının özelliklerinin bilinmesi ve öğretim elemanlarına yapılan yatırımın artırılması yükseköğretimde verimlilik ve etkililik sağlayabilmek için esastır. Örgütün verimliliği söz konusu olduğunda psikoloji ve yönetim bilimleri örgüt çalışanlarının bireysel niteliklerinin güçlendirilmesini işaret etmektedir. Bu noktada, üniversitelerde sürecin verimli ve etkin bir şekilde işleyebilmesi için üniversitenin bel kemiği kabul edilebilecek öğretim elemanlarının bireysel ve örgütsel bağlamda bilgi, beceri, mesleki gelişim ve iyi oluş düzeylerinin de değerlendirilmesi önem kazanmaktadır.

Öğretim elemanları meslekleri gereği eğitim verme, bilimsel araştırmalar yapma ve bilimsel bulguları toplum yararına en etkili şekilde kullanma sorumluluklarını taşırlar. Böyle yüksek sorumlulukları beraberinde getiren bir meslek grubundaki öğretim elemanlarının profesyonellik düzeylerinin ve bilinçli farkındalıklarının mesleki süreçleri üzerinde önemli bir etkisi olacağı düşünülmektedir. Öğretim elemanlarının profesyonellik ve farkındalık düzeylerinin yüksek oluşunun buldukları üniversitenin verimliliğini ve başarısını da olumlu yönde etkileyeceği öngörülmektedir.

Türkçede sözlük anlamı olarak profesyonellik, profesyonel olma hali; profesyonel ise bir işi maddi çıkar sağlamak için yapan (kişi), amatör karşısı, usta, uzman kişi anlamına gelmektedir (TDK, 2018). Türkçede meslekleşme, uzmanlaşma olarak kullanılan profesyonelleşme, İngilizce kökenli bir kelimedir ve İngilizce sözlük anlamı (professionalism) profesyonel bir kişiden beklenen beceri ve yüksek standart olarak verilirken; profesyonel ise (professional) özel bilgi, beceri ve eğitim isteyen bir işte çalışan kişi şeklinde tanımlanmaktadır (Longman, 2018). İngilizceden dilimize geçen profesyonellik (professionalism) kelimesi Latinceye topluma ilan ederek yemin etmek anlamına gelen “professus” kelimesinden türemiştir. Eski zamanlardan beri meslek grupları, mesleği icra edecek olan kişilerin görevlerini etik bir çerçevede yerine getireceklerine, aksi halde kişilerin görevden çıkarılacaklarına dair kamuoyuna teminat vermektedirler ve teminatlar yani meslek yeminleri o mesleği yapan kişilerin hangi standartlara sahip olmaları gerektiğini belirtirler.

Durkheim, Endüstri Devrimi ile ortaya çıkan toplumsal ve ekonomik sorunların ve ahlaki yozlaşmanın ancak o dönemde sayıları giderek artan yüksek düzeyde eğitim görmüş profesyonellerce giderilebileceğini savunmuştur (Durkheim, 1949, s. 84). Yaşadığımız yüzyıl büyük gelişmelerin yaşandığı bir çağ olmuştur. Toplum, Endüstri Devrimi'nden bu yana giderek profesyonelleşmekte ve teknoloji aracılığıyla bilgi birikimi

hızla artmaktadır. Bu durum toplumdaki meslekler için günden güne daha fazla özelleşmiş bilgiyi de beraberinde getirmektedir. Profesyonellik demokratik toplumun işleyişi için kritik önem taşır. Dün ve içinde bulunduğumuz an arasındaki en önemli fark özelleşmiş bilginin geçmişe kıyasla artık çok daha erişilebilir durumda olmasıdır. Profesyonel olmak yapılacak işin en ince ayrıntılarına kadar kavranmış olmasını ve uygulanabilmesini gerektirir. Profesyonel zamanını ve bilgi birikimini en doğru şekilde paydaşlarının yararına ve meslek etiği çerçevesinde kullanır.

Meslek grupları kendi alanlarında profesyonel olduklarını kabul ettirdikleri takdirde özerklik kazanırlar ve bunun sonucu olarak mesleki güç, prestij gibi soyut ödüllerin yanı sıra kazanç gibi somut ödüllere de ulaşırlar. Bu yüzden her meslek grubu profesyonelleşmeyi hedefler. En önemli ödül ise profesyonelliği kabul görmüş bir meslek grubuna meslekten olmayanların yaptıkları eleştiri ve müdahalelerin azalmasıdır (Gökçora, 2005, s. 240).

Profesyonellik bir mesleğin başarıyla icra edilmesi için sahip olunması gereken yeterlilikler ve nitelik türlerine odaklanmaktadır (Demirkasımoğlu, 2010, s. 2050). Profesyonelleşmenin amaçladığı sonuç ise, uzmanlıkla beraber gelen piyasanın kontrolü ve yukarı doğru sosyal hareketlilik, profesyonellik durumunun paydaşlarca kabul edilmesi, mesleğin toplum nazarındaki statüsünü yükseltme, belirli bir işi yapabilmek için gerekli haklara sahip olmaktır (Larson, 1977, s. 23). Profesyonellik bireysel ve mesleki açıdan irdelendiğinde, her iki olgunun da bir diğerini etkilediği açıktır. Ayrıca profesyonelliği bireysel olarak benimsemiş, ideallerini tüm yaşamına uygulamış kişiler, iş harici yaşamlarında da profesyonel davranışlar sergilemektedirler. Profesyonellikten yola çıkan mesleki yaşam olgusu ise bireylerin yaşam merkezine işi yerleştiren, iş harici hayatını da etkileyen bir yaşam biçimi şekline dönüşmektedir (Seçer, 2009, s. 276).

Personelin işe yönelik güdülenmesini sağlayabilmek için de mesleki profesyonellik ön şarttır. Çünkü bireyi öğrenmeye, gelişmeye yönlendiren dışarıdan gelebilecek etkiler değil, kendi kararları, duyguları, istekleri, ihtiyaçları ve merak ettikleridir. İnsan doğası gereği istekleri doğrultusunda davranışlar sergiler. Profesyonel tutum sahibi olan kişiler kendi isteklerini yaşam kalitelerini arttırmak için bir güdülenme aracına dönüştürebilirler. Mesleki gelişim, değişime açıklık, iş birliğine yatkınlık gibi profesyonellelikle temelden ilgili kavramlar kişinin içsel güdülenmesi olmadan bir anlam kazanamazlar. Kişisel ve mesleki gelişimin en önemli etkeni gerçekçi öz eleştiridir. Bu doğrultuda birey kendisinin, becerilerinin ve eksikliklerinin farkında olduğu sürece mesleki profesyonellik kazanmak için istek sahibi olacaktır.

Üniversitelerin önceliği bilgi oluşturmak, bilgiyi uygulanabilir hale getirmek, bilgiyi yaymak ve verilen eğitimlerle kişilerin mesleki bilgi sahibi olmasını sağlamaktır. Akademisyenler yaptıkları iş itibarıyla profesyonellik kavramı için ideal bir örnek oluştururlar. Sahip olunan bilginin henüz incelenmemiş mantıksal etkilerini araştırabilir ve sonuçları uygulamaya; geçirebilirler. Uzmanlaşmış bilgi ve beceri birikimlerinin, alanlarının amaçlarına uygun şekilde geliştirilmesi ve uygulanması konusunda yüksek motivasyon sahibidirler (Freidson, 1994, s. 42).

Eğitim, araştırma ve araştırma sonuçlarının uygulanabilirliği ile sorumlu olan akademisyenlerin profesyonellik düzeylerinin bilgi üretilmesi, yayılması ve eğitim süreçleri üzerinden tüm üniversite paydaşlarını etkiyeceği düşünülmektedir. Son yıllarda öğretmenlerin profesyonellik düzeyleri üzerine yapılan araştırmaların yoğunluğuna karşın akademisyenlerin profesyonellikleri üzerine yapılmış çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Meslek sahibi olmak isteyen kişilere alan eğitimlerini ve yeterlik belgelerini vererek kişileri çalışma hayatına hazırlayan üniversitelerde eğitim veren öğretim elemanlarının profesyonellik düzeylerinin ve profesyonelliğin örgütsel çıktılara etkisinin belirlenmesinin alana önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Örgütsel çıktılar söz konusu olduğunda, öğretim elemanlarının görevlerini tam olarak yapabilmeleri adına, sahip oldukları işten doyum sağlamaları ön şart olarak görülmektedir. Sergiovanni ve Starratt (1998, s. 157) öğretim elemanlarının iş doyumları ile öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişki üzerine yaptıkları çalışmada öğretim elemanlarının işlerinden doyum sağlamalarının önemini ortaya koymaktadırlar. Üniversitelerin nitelikli öğretim, araştırma ve bilgi üretme hizmetlerini verebilmeleri için nitelikli öğretim elemanları gereklidir. Öğretim elemanlarının nitelikli olmaları için iş ve genel olarak yaşam doyumuna sahip olmaları büyük önem taşımaktadır.

Çalışanların işlerine karşı tutumları mesleklerine ve çalışma düzenlerine yönelik genel tepkilerini ortaya koymaktadır. Çalışanın işine dair tutumu olumlu veya olumsuz yönde ortaya çıkabilir. İşe dair olumlu tutum iş doyumunu olarak ifade edilmektedir. İş doyumunu örgütsel imkanlar kadar bireysel niteliklerden de beslenir. Bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitimi, iş yerindeki konumu, mesleki tecrübesi, sosyal çevresi ve hayat doyumunu gibi faktörler bireyin iş doyumunda da belirleyici nitelik taşırlar. Yüksek profesyonellik düzeyine sahip okullarda iş doyumunu düşük profesyonellik düzeyine sahip okullara kıyasla daha yüksektir (Cheng, 1996, s. 170).

Şimdiye dek yapılan çalışmalarda profesyonellik ve iş doyumu arasında olumlu yönde, profesyonellik ve tükenmişlik arasında ise olumsuz yönde anlamlı ilişkiler görülmüştür. Okul müdürünün insani yönetim şekli ve okulun örgütsel yapısı profesyonelliği etkilemektedir. Profesyonelliğin yüksek veya düşük oluşu, eğitsel çıktıları, sınıf yönetimini, öğretmenlerin tutum ve duygularıyla okuldaki örgütsel unsurları etkilemektedir. Öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, öğretmenlerin mesleki profesyonellik ve alt boyutları ile ilgili olumlu algılarında görülen yükselme iş doyumu algılarıyla doğru orantılıdır. Öğretmenlerin mesleki profesyonelliğe dair olumlu algıları iş doyumlarını da artırıcı bir etki göstermektedir (Altinkurt ve Yılmaz, 2014, s. 70). Kişinin profesyonellik düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyi azalmaktadır (Brazeau, Schroeder, Rovi ve Boyd, 2010, s. 36; Çelik ve Yılmaz, 2015, s. 120; Pearson ve Moomaw, 2005, s. 53).

Kurumsal amaçlar daha etkin ve üretken bir örgütsel yapı hedeflerken, örgütsel yaşam içinde insan unutulmamalıdır. İnsan üretim etkinliklerinin nesnesi değil öznesidir. Kendi dünyasında mutlu olamayan ve hayata katılamayan insanın yeterince üretken olması beklenemez. Örgütte “Biz” duygusunu temel alan empatik iletişim biçimi çalışanların üretim sürecine mutluluk duyarak, gönülden katılmalarının güvencesidir (Aydın, 2002, s. 135).

Bilinçli farkındalık sistematik olarak, yargıda bulunmadan, amaçlara uygun şekilde, anın gerektirdiklerine göre hareket etmeyi gerektiren bir düşünce şekli ve beceriler bütünüdür. Bilinçli farkındalık eğitimle bireysel olarak kazanılabileceği gibi kişilerarası ilişkiler yoluyla edinilen dışsal tecrübeler yoluyla da geliştirilebilir. Farkındalığı arttırmak yolunda atılacak her adım bireyin iç huzurunu ve içsel dengesini destekleyebilir.

Bilinçli farkındalık eğitimleri öğretmenlerde tükenmişliğin azaltılmasında ve önlenmesinde önemli bir etken olarak görülmektedir (Abenavoli, Jennings, Greenberg, Harris ve Katz, 2013, s. 59; Flook, Goldberg, Pinger, Bonus ve Davidson, 2013, s. 190; Gold, Smith, Hopper, Herne, Tansey ve Hulland, 2010, s. 188; Roeser, Skinner, Beers ve Jennings, 2012, s. 172). Literatüre bakıldığında, mesleki tükenmişlik ile iş doyumu arasında ters yönde anlamlı ilişkiler dikkat çekmektedir. Mesleki tükenmişliğin varlığı iş doyumunu azaltmaktadır (Anbar ve Eker, 2008, s. 56; Dolan, 1987, s. 10; Jayaratne, 1984, s. 452; Koustelios ve Tsigilis, 2005, s. 202). İş doyumuyla tükenmişlik arasındaki ters yöndeki ilişkiler göze alındığında bu araştırmayla iş doyumu ve bilinçli farkındalık arasında olumlu yönde etki gösteren sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmektedir. Sadece alışkanlıkların gerektirdiği rutin bir şekilde hareket etmekten ziyade farkındalığın beraberinde getirdiği anı görebilme, dış etkenlere rağmen odaklanma gücünü yüksek tutabilme, stres anında



doğru kararı verebilme gibi becerilere sahip bir öğretim elemanı bireysel hayatında huzur ve denge sağlayabileceği gibi profesyonel anlamda da örgütsel fayda sağlayabilir. Bu açıdan bakıldığında, öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık düzeylerinin tespit edilmesi ve bilinçli farkındalık ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi önem kazanmaktadır.

Literatürde geniş bir kapsamla incelenmiş olan iş doyumunu, diğer önemli bir örgütsel çıktı olan örgütsel bağlılıkla olumlu yönde bir ilişki içindedir. Örgütsel bağlılık, çalışılan kuruma bağlılık seviyesini gösterir (Iverson ve Deery, 1997, s. 81). Personelin işe bağlanması ve örgütle özdeşleşmesi hem personel hem de örgüt sağlığı ve başarısı adına önemlidir. Örgütün devamlılığında personelin örgütsel bağlılığı güçlü bir etkidir. Örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça, işte kalma eğilimi de artmaktadır (Kim, Leong ve Lee, 2005, s. 192). Kurum çalışanları kendilerini örgütlerine bağlı hissettikleri ölçüde işlerinde başarılı olma eğilimindedirler. Örgütsel bağlılığın artışı personelin iyi oluş haline katkıda bulunarak işe devamsızlık sorununun da önüne geçecektir.

İş doyumunu kurum personelin istek ve ihtiyaçları karşılandığı oranda görülmekte ve örgütsel bağlılığı üzerinde de etkili olmaktadır. İş doyumunu örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir (Curry, 1986, s. 857; Güleriyüz, Güney, Aydın ve As, 2008, s. 12; Gündüz, 2016, s. 122; Roeser vd., 2012, s. 172; Smadov, 2006, s. 157; Zaman, 2006, s. 90).

Profesyoneller mesleki bilgilerini de kullanarak örgütün yeteneklerini ortaya çıkarma ve iyileştirme çabası içerisindedirler ve örgütün var olan şartlarının iyileşmesi için de çaba gösterirler (Staggenborg, 1988, s. 594). Diğer yandan, dahil oldukları örgütte beklentilerinin karşılanmadığını hissederlerse zamanla örgüt ile aralarındaki mesafe artabilir. Böylelikle gelişen bir yabancılaşma sürecinde, kurum çalışanları kariyer hedeflerine ulaşamamalarından ve mesleki gereklilikleri yerine getirememiş olmaktan dolayı yetersizlik hissedebilirler (Aiken ve Hage, 1966, s. 505).

Örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyebilen tükenmişlik, yüz yüze ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı çalışma alanlarında ve özellikle okullarda kendini göstermektedir. Yoğun mesai, rahatsız edici çalışma şartları, beklentilerin karşılanamaması gibi etkenler personelde tükenmişlik hissine sebep olabilmektedir.

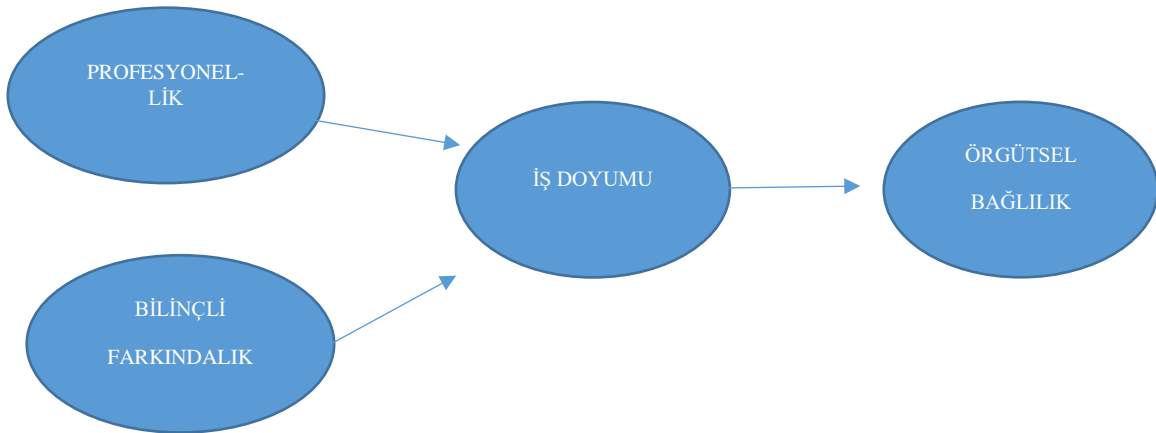
Fiziksel ve duygusal çöküş olarak tanımlanan tükenmişlik, personelde iş doyumunun azalması ve verimsizlik gibi fiziksel ve psikolojik sorunlara neden olabilmekte ve bu durum örgüt performansını da kötü etkileyebilmektedir. Tükenmişliğin profesyonellik

arttıkça ve benzeri şekilde bilinçli farklılık arttıkça azaldığını gösteren çalışmalar doğrultusunda iş doyumuyla profesyonellik ve bilinçli farkındalık arasında olumlu ilişkiler gözlemlenebileceği düşünülmektedir.

Bu noktada üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının profesyonelliklerinin ve bilinçli farkındalıklarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gibi genel kabul görmüş örgütsel çıktılara etkisinin incelendiği bilimsel bir çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

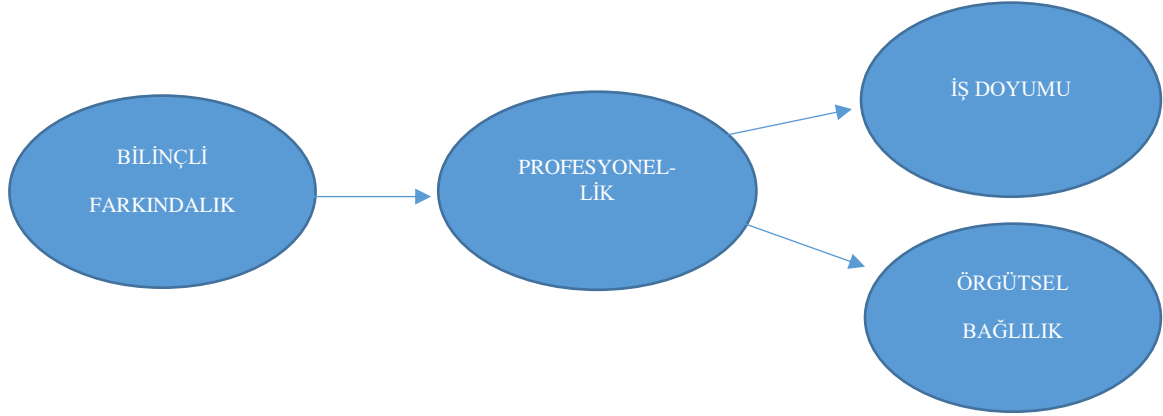
## 1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık, profesyonellik, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki yapısal ilişkileri gösteren teorik modelleri sınamaktır. Bu amaçla, bilinçli farkındalık, profesyonellik, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile ilgili alanyazından faydalanılarak esas alınan modeller Şekil 1.1, Şekil 1.2 ve Şekil 1.3'te görülmektedir.



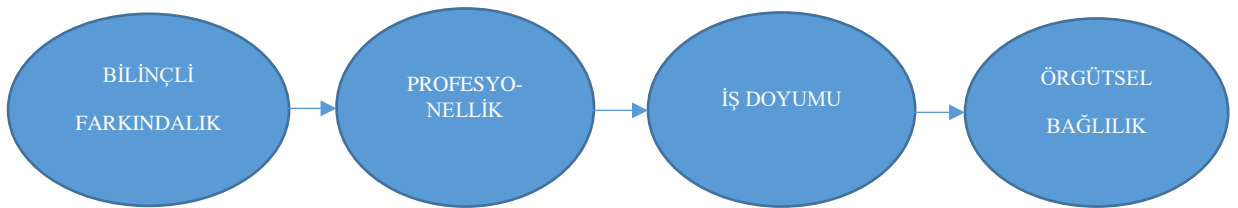
Şekil 1.1. Araştırmanın 1. Teorik Modeli

Birinci modelde profesyonellik, bilinçli farkındalık, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gizil değişkenlerdir. Profesyonelliğin alt boyutları olan mesleki gelişim, öz yeterlilik, iş birliği, kurumsal etkileşim, toplumsal fayda; bilinçli farkındalık madde ortalamaları; iş doyumunu madde ortalamaları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık birinci modelin gözlenen değişkenleridir.



Şekil 1.2. *Araştırmanın 2. Teorik Modeli*

Oluşturulan ikinci modelde bilinçli farkındalık, profesyonellik, iş doyum ve örgütsel bağlılık gizil değişkenler; bilinçli farkındalık maddelerinin ortalaması; profesyonelliğin alt boyutları olan mesleki gelişim, öz yeterlilik, iş birliği, kurumsal etkileşim, toplumsal fayda; iş doyum madde ortalamaları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ise gözlenen değişkenleridir.



Şekil 1.3. *Araştırmanın 3. Teorik Modeli*

Oluşturulan üçüncü modelde bilinçli farkındalık, profesyonellik, iş doyumu ve örgütsel bağlılık gizil değişkenler; bilinçli farkındalık maddelerinin ortalaması; profesyonelliğin alt boyutları olan mesleki gelişim, öz yeterlilik, iş birliği, kurumsal etkileşim, toplumsal fayda; iş doyumu madde ortalamaları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ise gözlenen değişkenleridir.

### **1.3. Araştırma Problemleri**

Bu çalışmada alanyazın doğrultusunda oluşturulan üç model sınanmış ve aşağıdaki problemlere yanıt aranmıştır.

1-Üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının bilinçli farkındalıkları ile profesyonellikleri öğretim elemanlarının iş doyumunu; öğretim elemanlarının iş doyumunu örgütsel bağlılıklarını, öğretim elemanlarının bilinçli farkındalıkları ve profesyonellikleri iş doyumunu üzerinden örgütsel bağlılıklarını etkilemekte midir?

2- Üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının bilinçli farkındalıkları profesyonelliklerini; profesyonellikleri öğretim elemanlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını; öğretim elemanlarının bilinçli farkındalıkları profesyonellikleri üzerinden öğretim elemanlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını etkilemekte midir?

3- Üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının bilinçli farkındalıkları profesyonelliklerini; profesyonellikleri iş doyumlarını; iş doyumları örgütsel bağlılıklarını; bilinçli farkındalıkları profesyonellikleri üzerinden iş doyumlarını; bilinçli farkındalıkları profesyonellik ve iş doyumunu üzerinden örgütsel bağlılıklarını; profesyonellikleri iş doyumunu üzerinden örgütsel bağlılıklarını etkilemekte midir?

### **1.4. Araştırmanın Önemi**

Üniversitelerde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının işlerine yönelik güdülenmelerini sağlayabilmek için mesleki profesyonellik şarttır. Bireyleri öğrenmeye, gelişmeye dışarıdan gelecek etkilerden çok kendi kararları, duyguları yönlendirmektedir. Bireylerin içsel güdülenmesi ile anlam kazanan mesleki gelişim, değişime açıklık ve iş birliğine yatkınlık kavramları profesyonel tutumu da beraberinde getirmektedir. Öğretim elemanlarının profesyonellikleri üzerine yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarının mesleki profesyonellik düzeylerinin ortaya konması ve

profesyonelliğin örgütsel çıktılara etkisinin belirlenmesi boyutuyla bu çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kendi dünyasında mutlu, huzurlu ve bireysel ihtiyaçlarının farkında olan kişiler daha üretkendirler. Bilinçli farkındalık hali bireyin depresyon, unutkanlık, odaklanma eksikliği gibi olumsuz yönlerini iyileştirebilmesine destek olmaktadır. Öğretim elemanlarının bilinçli farkındalıkları üzerine yapılmış çalışmalar alanyazında sınırlı sayıdadır. Öğretim elemanı insanların kusursuz olmadıklarının ve hatalar yapabildiklerini unutmadan kendi bakış açısındaki ve örgütteki zayıflıkları, eksiklikleri görerek; kendisine ve dahil olduğu örgüte karşı eleştirel ve katı bir tutum yerine, stres faktörlerini dışarıda tutarak anın gerektirdiği nesnel ve yapılandırıcı bir tutum izlediğinde örgüte sağlayacağı katkının da artması beklenmektedir. Bu açıdan bakıldığında, öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık düzeylerinin belirlenmesi ve bilinçli farkındalığın örgütsel çıktılarla ilişkisinin incelenmesi önem kazanmaktadır.

Bu noktada, üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının profesyonelliklerinin ve bilinçli farkındalıklarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gibi genel kabul görmüş örgütsel çıktılara etkisinin incelendiği bilimsel bir çalışmaya gereksinim vardır. Örgütsel çıktılar dikkate alındığında alanyazında özellikle iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmaların ön plana çıktığı görülmüştür. Bu çalışmada örgütsel çıktılarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılık olarak belirlenmesinin sebebi bu iki kavram arasındaki ilişkinin farklı örgütler, farklı sosyoekonomik yapılar ve farklı kültürlerde pek çok ayrı çalışmayla ortaya konmuş olması ve akademisyenlerin profesyonellikleri ve bilinçli farkındalıklarının örgütsel çıktılara etkisini en güvenilir şekilde gösterebileceği düşüncesidir.

Bu çalışmada, üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının bilinçli farkındalıkları, profesyonellikleri, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin ortaya konmasıyla alana önemli bir katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Bu açıdan çalışmanın özgün bir niteliği olduğu söylenebilir.

### **1.5. Varsayımlar/Sayıtlar**

Bu araştırmanın dayandığı varsayımlar şunlardır:

1. Araştırmaya dahil edilen ölçeklerin güvenilir veri kaynakları olduğu,
2. Araştırma dâhilindeki ölçeklerin katılımcılar tarafından içtenlikle doldurulduğu varsayılmaktadır.

## 1.6. Sınırlılıklar

Bu çalışmada örgütsel çıktılar iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkla sınırlıdır. Çalışma 2018-2019 öğretim yılında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir Teknik Üniversitesi ve Anadolu Üniversitesi'nde çalışmakta olan öğretim elemanlarının görüşleriyle; öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık, profesyonellik, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık algılarını belirlemek için araştırma kapsamında uygulanmış olan ölçeklerle sınırlıdır.

## 1.7. Tanımlar

*Bilinçli Farkındalık:* Kişinin herhangi bir yargılama olmaksızın, dün olanlara sapanıp kalmadan, yarın için endişelenmeden, içinde yaşadığı anda olan bitenin farkında olma durumu.

*İş Doyumu:* Kişinin işinin özellikleriyle kendinde bulduğu özelliklerin uyum içinde olması durumu.

*Profesyonellik:* Kişinin öz yeterliliğini değerlendirip mesleki gelişimini sürdürerek diğer meslektaşlarıyla iş birliği içinde, kurumsal etkileşim ve toplumsal fayda sağlayabilme durumu.

*Örgütsel Bağlılık:* Kişinin belirli bir kuruluşa olan güçlü aidiyet ve özdeşleşme duygusu.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. Kavramsal/Kuramsal Çerçeve

Bu kısımda profesyonellik, bilinçli farkındalık, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramlarıyla ilgili literatüre yer verilmiştir.

#### 2.1. Profesyonellik

##### 2.1.1. Profesyonel meslek

Meslek, geleneksel bir bakış açısıyla, uzun süreli ve genelde hayat boyu sürecek bir uğraşı olarak görülmektedir. Dolayısıyla meslekler yaşam tarzının da önemli belirleyicileridir. Meslekler bireysel yaşamda maddi anlamda etki oluşturdukları gibi mesleki statüye ulaşmanın, bedensel ve ruhsal gelişimin, tutum ve davranışlardaki değişimlerin bir öncülü olarak görülebilir (İlhan, 2008, s. 314). Belli seviyede bilgi, beceri, eğitim ve diploma gerektiren, bireyin prestij ve gelir elde etmesini sağlayan etkinlikler bütünü meslek olarak tanımlanmaktadır. Sahip olunan meslek, sosyolojik anlamda sosyal, ekonomik, yasal ve politik üstünlükleri beraberinde getirebileceği için yeni ortaya çıkan iş grupları, bir meslek olarak tanınmak için yüksek çaba gösterirler (Arslan, 2001, s. 74). Bireyin yaşam boyu hissedeceği mutlu veya mutsuz olma, bağımlı veya bağımsız olma ve diğer kendini gerçekleştirme duygularında önemli bir etmen olan mesleklerin gelişmediği yerde diğer toplumsal örgütler de gelişmemektedir. Profesyonel meslek objektif ve sübjektif bakış açılarıyla geçerliliği kabul edilmiş bir statüye sahip, çalışma alanı sınırları net bir şekilde tanımlanmış, yüksek düzeyde bir eğitim sürecinden sonra belli hizmetleri sunabilen, nitelik olarak yüksek kaliteye sahip ve kas gücüne dayanmayan meslektir (Millerson, 1964, s. 10). Profesyonel meslek mesleğin tam zamanlı olmasını, bu mesleğe dair bir eğitim alanı olmasını, meslekle ilgili ulusal bir derneğin varlığını ve etik kurallarının belirlenmiş olmasını gerektirir (Wilensky, 1964, s. 142). Alanyazında bir mesleğin profesyonel olup olmadığı bazı ölçütler temelinde tartışılmaktadır. Profesyonellik ölçütlerine dair en bilinen açıklama kendisi de bir eğitimci olan Abraham Flexner (2001, s. 155) tarafından yapılmıştır.

Flexner'a göre profesyonelliğin değerlendirilmesinde temel olan altı ölçüt;

\*Bireysel anlamda sorumluluk alınması,

\* Mesleğin bilgi bütünlüğü esasında öğrenilmesi,

- \*Mesleğe ilişkin teorik bilginin yeniden üretilebilmesi,
- \*Mesleğin bir disiplin çerçevesinde tekniklerle öğretilmesi,
- \*İyi bir meslek örgütlenmesi sağlanabilmesi,
- \*Özgecilik (altruizm) yoluyla meslek üyelerinin birbirlerine destek vermeye eğilimli ve toplum yararına çaba göstermeye gönüllü olmasıdır (Flexner, 2001, s. 155).

### 2.1.2. Profesyonellik

Profesyonellik mesleki alanda uzmanlaşmayı görev bilincini, toplumsal refahın iyileştirilmesi için toplum yararının öncelikli olmasını, mesleki gelişimin desteklenmesini ve meslek gruplarına katkı sağlanmasını gerektirir (Bayhan, 2011, s. 154; Chisholm, Cobb, Duke ve Kennedy, 2006 s. 85; McMahon ve Hoy, 2010, s. 118; Snizek, 1972, s. 110). Profesyonelliğin temelinde akılcılık, adalet, tarafsızlık, toplumsal fayda, bilimsel ve insancıl çözümler üretebilen mesleki ahlak olgusuna sahip sorumlu insanlar ideolojisi yatmaktadır (Çetin, 2015, s. 32). Profesyonelliğin gelişebilmesi için profesyonellerin görev ve sorumluluklarını mümkün olan en iyi şekilde gerçekleştirmeleri gereklidir (Richardson, 1999, s. 467).

Profesyonel tutum bir mesleğin amaçlarını yerine getirmek için o mesleğe yönelik doğal yatkınlığı, duyguları ve düşünceleri beraberinde getirir. Eğitim ortamında da profesyonel tutum ve davranışları geliştirmek için tüm bu davranışlar için ortak bir dil, etik kodlar ve müfredat çıktılarının değerlendirilmesi gereklidir (Hammer, 2000, s. 460).

Pavalko (1971, s. 40), profesyonellik kriterlerini ortaya koyarken teorik bilgi birikimi, toplumsal değerlerle bağlantı, eğitim süresi, otonomi, mesleğe olan bağlılık, bir olma bilinci, topluma hizmet sunma ve meslek etiğinden oluşan sekiz boyutun önemine dikkat çekmiştir.

Hall (1967, s. 12) ve Snizek (1972, s. 110), profesyonellik kavramını otonomi, mesleki birliklere ve derneklere katılım, toplumsal fayda, alana bağlılık ve öz düzenleme boyutlarıyla incelerler. Bu boyutla şu şekilde açıklanabilir;

(i) *Otonomi*: Profesyoneller kendi kararlarını verebilmek isterler. Başkalarının onlar adına karar vermesini istemezler. Çalışmalarını veya kararlarını etkileyebilecek dış etkenlerden bağımsız bir şekilde kendi kararlarını vermek profesyoneller için yüksek önem taşır.

(ii) *Mesleki birliklerine ve derneklere katılım*: En iyi örgütlenmiş meslekler genellikle meslek birliklerine sahip ve eskiden beri var olan mesleklerdir. Bu meslek birlik-



leri bir mesleğin kimliğini, değerlerini ve inançlarını yaşatabilmeyi kendilerine görev bilirler. Mesleki birlikler bir mesleğin uzmanlaşmış bir veri tabanına sahip olabilmesi için bilimsel yayınlar yapar ve eğitsel etkinlikler düzenler. Bu mesleki birliklerin yayınladığı makale veya dergilerini okuyan, konferanslarına ve eğitsel etkinliklerine katılan bireyler alanlarında birlikte çalışabilecekleri daha fazla sayıda kişiye ulaşma fırsatını yakalarlar.

(iii) *Toplumsal fayda*: Kimi profesyoneller meslek birliklerine katkı sağlamanın yanı sıra çalışmalarıyla toplumsal faydayı da ön planda tutarlar. Bu profesyonellere göre toplumsal düzenin düzgün işleyebilmesi için onların meslekleri vazgeçilmezdir.

(iv) *Alana bağlılık*: Alana bağlılık ile kastedilen bireyin mesleğini yapmaktan öte yaşaması, mesleğini hayatının merkezine yerleştirmesidir.

(v) *Öz düzenleme*: Profesyoneller sahip oldukları bilgi ve bilginin beraberinde getirdiği güç dolayısıyla genellikle mesleki eleştirilerini sadece kendileri yapma yoluna giderler. Alana dair bilgileri ve alandaki uzmanlık düzeylerine bağlı olarak mesleki kontrolün sadece akranları ve meslektaşları tarafından sağlanabileceğine inanırlar.

Cogan (1955, s. 110), profesyonellik kavramını incelerken bu kavramın sadece bir gruba ait bir tecrübe mi yoksa kişinin nihayetinde bireysel olarak da kazanabileceği bir nitelik mi olduğu üzerinde durarak bireysel profesyonellik kavramına ve kavramla ilgili olası sorunlara gösterilen ilginin çok düşük düzeyde olduğunu belirtmiştir.

Profesyonellik günümüzde geliştirilen çeşitli stratejiler aracılığıyla bireysel çıkarlarını koruyarak, topluma hizmet sağlayan bir değer yargısı haline gelmiştir. Profesyonellik kavramı işe yeni başlamış olan çalışanların sosyalleşme süreçlerinde, iş ve mesleklerdeki normatif toplumsal düzenin korunmasında, uluslararasılaşan piyasadaki normatif düzenin sürdürülmesinde etkili gösteren normatif bir değer sistemi olarak düşünülmektedir (Dingwall, 1999, s. 136; Saks, 1995, s. 22).

### **2.1.3. Mesleki ve bireysel profesyonellik**

Mesleki süreçlerde profesyonellik kavramı önemli bir mesleki değişim ve kontrol aracı olarak görülmektedir. Freidson (1994, s. 42), profesyonelliği işin mesleki açıdan kendine ait kontrol şekli olarak tanımlamaktadır. Profesyonellik kavramı çerçevesinde, çalışanlar özerkliğe sahiptirler kendi denetimlerini kendileri yaparlar ve bu süreç profesyonel davranışın gerektirdiği saydamlık ağı içinde işlemeye devam eder (Mistral, 2002, s. 31).

Hall, profesyonel mesleklerin yapısal ve tutumsal olarak ayrılan iki yönüne dikkat çekerek profesyonelliğin hem meslek hem de birey boyutuyla değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Hall, 1967, s. 12). Bu açıdan bakıldığında meslekteki profesyonelleşmeden bahsedebilmek için o mesleği yapan çalışanın da profesyonel nitelikler kazanmış olması gereklidir. Bu bağlamda profesyonellik sadece mesleğe ait değil bireyin de bir niteliği olarak görülmektedir.

Bireysel bir nitelik olarak profesyonellik; uzmanlık ve yeterlilik doğrultusunda görevin belirli kalite ve standartlar çerçevesinde yapılması ve bu uzmanlığın sorun çözme aşamalarında da kullanılması anlamına gelmektedir (Svensson, 2003, s. 108). Profesyonel birey belirli bir uzmanlık alanında yetkin ve gerekli becerilere sahip kişidir.

Örgüt içi ilişkiler ve örgütün gelişimi söz konusu olduğunda bireysel profesyonellik yerini örgütsel profesyonelliğe bırakır ve mesleki profesyonellik kavramı ortaya çıkar. Mesleki standartların belirlenmesi ve hizmet kalitesinin yükseltilmesinde mesleki profesyonellik yüksek önem taşımaktadır. Mesleki profesyonellik örgüt için değerli bir unsur olmasının yanı sıra çalışan bireyin kendisi için de yüksek önem taşımaktadır. Mesleki profesyonelliğin çalışan açısından bu denli önemli oluşunun temelinde performansın tesadüflere bırakılmaması, işin çalışanı motive etmesi gereği ve çalışanın yaptığı işten doyum sağlaması vardır. Bu noktada, mesleki profesyonellik ile iş doyum arasındaki ilişkinin belirlenmesinin örgütsel yaşam adına güçlendirici ve iyileştirici etkiye sahip olması beklenmektedir (Yılmaz, 2014, s. 345).

#### **2.1.4. Akademik profesyonellik**

Akademik profesyonellik paylaşılan değerler, özgecilik, eğitsel uzmanlık, yüksek derecede otonomi, yeni bilgi üretimi, akılcılık, kanıt kullanımı, kavramsal titizlik ve tarafsız bir şekilde gerçeğin peşinde olma gibi boyutlarıyla ortaya konmuştur (Chown, 1996, s. 135; Henkel, 2000, s. 40; Kogan, 2000, s. 208; Kogan ve El-Khawas, 1994, s. 15; Kolsaker, 2008, s. 524)

Yüzyıllar boyunca üniversiteler, öğrencilerin tanınmış akademisyenlerin derslerine katıldığı öğretim kurumları olarak görülmüştür. 19. yüzyılda ise Alman üniversiteleri yeni bilgi üretme amacı ile araştırma faaliyetleri sürdürmüştür. İç savaş sonrasında, Amerika da Alman modelini örnek alarak “araştırma üniversiteleri” fikrini desteklemiştir ve Amerika’da araştırma üniversiteleri açılmıştır. 20.yüzyıla girildiğinde pek çok Amerikan üniversitesinin dünya çapında tanınır hale gelişi bu girişimin başarısının göstergesidir

(Atkinson ve Blanpied, 2008, s. 34). Duderstadt (2004, s. 50), araştırma üniversitesi fikrinin Amerika'da hükümetin askeri alanda, ekonomi ve sağlık alanlarında yeni bilimsel bilgi ve bu alanlarda iyi yetiştirilmiş insan kaynağı ihtiyaçlarını karşılayabilmek ortaya çıktığını belirtmektedir. Söz konusu bu araştırma üniversiteleri yeni bilginin finansmanı ve gelişmesi açısından federal hükümetle ortaklık geliştirmiştir. Araştırma üniversitelerinin kurulması ve araştırma üniversitesi olarak bir ayırım yapılmasa dahi üniversitenin bilgi üretimi ve yaygın etki oluşturmak amacıyla hükümet ile ortak bir çaba içine girmesi küreselleşme ve piyasa odaklı ekonomi anlayışı etkisiyle diğer ülkeler tarafından da takip edilen bir yol olmuştur.

Akademik bakış açısındaki değişiklikler, akademik profesyonellik tartışmasının da somut bir şekilde açılmasına da sebep olmuştur. Akademik profesyonelliğin temel gerekliliklerinden olan otonominin gittikçe azaldığı söylene ve yazılsa da akademik profesyonellik kavramı tüm yönleriyle tanımlanması gereken ve hem yükseköğretim kurumları hem de paydaşları adına büyük önem taşıyan bir kavramdır (Marginson, 2000, s. 23; Nixon, 2004, s. 245; Nixon, Rowland ve Walker, 2010, s. 227).

Evans (2010, s. 12) akademik profesyonelliğin davranışsal, tutumsal ve bilgiye dayalı üç boyutundan bahsetmektedir. Profesyonelliğin davranışsal boyutu bireyin iş yerinde ne yaptığıyla; tutumsal boyutu bireyin algısı, inançları ve görüşleriyle; bilgiye dayalı boyutu ise bireyin sahip olduğu bilgi ve bu bilgiyi nasıl kullandıkları ile ilgilidir. Akademik profesyonellik bilgide uzmanlaşma, etik değerlere sahip olma ve öğrencilere eğitim sağlama boyutlarıyla da ifade edilmektedir ve akademik profesyonellik kavramı belirli bir alanda uzmanlığı ve etik değerlerin ön planda tutulmasını gerektirir (Mansor ve Talib, 2010, s. 741).

### **2.1.5. Örgüt ve profesyoneller**

Profesyonellerin örgüt içindeki davranışları diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında farklıdır. Profesyoneller örgütlerine katkı sağlama ve geliştirme hedefiyle hareket ederler (Staggenborg, 1988, s. 594). Bu farklılığı oluşturan uzmanlaşma ve mesleki bilgide yetkinliktir. Profesyoneller büyük ölçüde toplumsal değer taşıyan işleri yaparak, bilgileri, becerileri ve yetkinlikleriyle diğer çalışanlara göre farklarını ortaya koyarlar (Freidson, 1994, s. 42). Üretilen bir üründen profesyonellerin aldığı paraöteki çalışanlara nazaran daha yüksek miktardadır (Bucher ve Stelling, 1969, s. 6).

Çalıştıkları örgütlerde beklentilerinin istediği şekilde karşılanmadığını düşünen profesyoneller örgüt ile aralarındaki mesafeyi gün geçtikçe arttırabilirler. Bu durum yabancılaşmayı da beraberinde getirir ve profesyonelin kariyerine ve mesleki gelişimine dair yaşadığı hayal kırıklıkları yetersizlik duygusuna sebep olmaktadır. Örgüte yabancılaşan ve mesleki normları karşılayamadığını düşünen bireyler iş hayatlarında başarısız olma eğilimindedirler (Aiken ve Hage, 1966, s. 505).

Profesyonellerin yapısal özellikleri arasında mesleki etik kurallarının olması, uzmanlaşma, mesleki örgütlere üyelik ve sürekli mesleki gelişim sayılabilir (Cohen ve Kol, 2004, s. 400). Etik kurallar örgüt içinde olduğu gibi örgüt dışı ilişkilerde önem arz etmektedir. Profesyonellerin bağlı oldukları meslek örgütleri sayesinde mesleki işlevler ve normlar tanımlanabilmektedir. Profesyonel olmak için gerekli eğitimi almış ve mesleki gelişimini kesintisiz sürdürüyor olmak gerekir (Wallace, 1995, s. 228).

Örgüt yönetimi, oluşturacağı örgüt iklimi ile profesyonellerin özelliklerini; örgütsel yapı profesyonelleşme sürecini, profesyoneller örgütsel yapıyı; profesyonel özelliklerin desteklenmesi ise örgütün performansını etkilemektedir (Hall, 1967, s. 12). Profesyonel özelliklerin desteklenmesiyle çalışanlar yenilikleri takip ederek örgüt içinde uygulayabilir hale gelirler. Örgütlerde profesyonellerin çalışması diğer örgütlerdeki uygulamaların da takip edilebilmesini sağlamakta ve başarılı uygulamaların örgüt içinde de uygulanmasına imkân tanımaktadır. (Burns ve Wholey, 1993, s. 108). Dış çevreyle uyum halinde çalışan örgütler daha uzun yaşamaktadırlar. Değişen ihtiyaçları karşılamak için ürünlerde ve örgüt içi süreçlerde yenilik yapmak zorunlu bir hal almıştır.

Profesyonellerin işlerine yönelik entelektüel bir ilgileri vardır. Yaptıkları işi daha iyi yapabilmek için kendilerini sürekli bir şekilde geliştirirler. Yaptıkları işin, çalışmalarının getireceği sonuçların kendi çıkarlarından çok paydaşlarına fayda sağlamasına önem gösterirler. Günümüzde hemen her alanda talep edilen profesyonellik bireyler açısından da kültürel sermayelerini arttırmak adına sahip olmak istedikleri bir nitelik haline gelmiştir. Profesyonellik kavramsal olarak bireyin profesyonel mesleğine yönelik tutumu ve ortaya koyduğu davranışlar bütünüdür. Başka bir söylemle, profesyonellik bireyin mesleğine karşı davranışsal ve tutumsal eğilimidir (Boyt, Lusch ve Naylor, 2001, s. 322). Profesyonellik kavramı profesyonelliğe dair idealleri içselleştirebilmeyi gerektirdiği gibi profesyonel bir birey olarak yaşamayı ve profesyonel bir iş yapmayı bir yaşam biçimi olarak benimseme sorumluluğunu da beraberinde getirir. Profesyonellik tutum, fikir ve inançların bir araya gelerek oluşturduğu profesyonel ideallere kariyerine adanmışlık olarak da tanımlanmaktadır (Freidson, 1970, s. 151).

## 2.2. Bilinçli Farkındalık

Bu araştırma kapsamında ele alınan bilinçli farkındalık (mindfulness), psikolojik danışma alanında psikolojik bir süreç, bir yöntem ve bir beceri olarak anılmaktadır (Hayes ve Shenk, 2004, s. 253; Hayes ve Wilson, 2003, s. 164; Kostanski ve Hassed, 2008, s. 15). Bilinçli farkındalık bütün yargılardan arınarak içinde yaşanan anda olan bitenin farkında olma anlamında kullanılmaktadır (Greason ve Cashwell, 2009, s. 17). Bilinçli farkındalık becerisi yaşanan ana dikkatini sadece o ana vererek amaçlı bir şekilde yoğunlaşmayı ve bu eylemi tüm yargılardan uzak bir şekilde gerçekleştirmeyi gerektirir. Zaman ilerledikçe de şimdiki zamana yoğunlaşma eylemi devam ettirilir. Bu uygulamayla hedeflenen tepkisel olmayan, yargıdan arınmış ve odaklanmış bir dikkat ile şimdiki ana dair farkındalığı arttırabilmektir. Bu yoldaki çalışmalar çoğunlukla daha önceden planlanarak eğitimi alınmış ve bireyin içselleştirdiği bilinçli farkındalık deneyimlerinin başarılı bir sonuca ulaşırlar (Miller vd.,1995, s. 198). Bilinçli farkındalık, deneyimlere açık olma ve kabul etme için kolaylaştırıcı bir süreç olarak görülmektedir (Brown ve Ryan, 2003, s. 824). Bu açıdan bilinçli farkındalık, yeni yaşam deneyimleri için gönüllü olmak ve hem kendini hem de başkalarını olduğu gibi kabul etmede önemli bir faktör olarak görülmektedir (Baer, Smith ve Allen, 2004, s. 195).

Bilinçli farkındalığın özellikleri gözlemlene, tanımlama, bilinçli eylemde bulunma ve yargısız kabul etmek olarak belirtilmiştir. Ayrıca bilinçli farkındalığın anlaşılabilmesi amacıyla bilinçli farkındalık anlarının nitelikleri belirlenmiştir (Germer, 2004, s. 25). Bilinçli farkındalığın nitelikleri; bilinçli farkındalığın kavramsal olmadığı, şu ana odaklı olduğu, yargılayıcı olmadığı, amaçlı olduğu, katılımcı gözlemine ihtiyaç duyduğu, sözel olmadığı, keşfe dayalı olduğu ve özgürleştirici olduğu şeklinde ifade edilmektedir. Bilinçli farkındalık kavramı, düşünce ve duyguları yargılamadan ve tepki göstermeden zihinde ortaya çıkmalarına izin vererek ve bu düşünceleri merkezden uzaklaştırarak, düşüncelerimize bazen eşlik eden duygusal güçlük ve sıkıntının azaltılabileceğini göstermektedir (Gilbert, 2005, s. 42).

Kabat-Zinn (2009, s. 15), bilinçli farkındalığın şefkatle mümkün olabileceğinden bahseder. Zinn'e göre bilinçli farkındalık içinde zarar verme eğilimi olmayan kişilerde görülür. Farkındalık kavramının birbirinden farklı birçok kültürden etkilenmesi, kavramın zamanla birçok farklı anlam kazanmasına yol açmıştır. Farkındalık, dikkatin bir çeşit öz denetimidir. Bu öz denetim sayesinde dikkat şimdiki ana ve o anda yaşananlara sabitlenebilir. Dikkatin yaşanan deneyim üzerinde sabitlenmesi diğer zihinsel yetilerin de o

ana ve o deneyime yönlendirebilmesini sağlar. Ayrıca farkındalık, kişinin o an yaşadığı şeye meraklı, tarafsız ve kabullenici bir şekilde dikkatini verebilmesini de sağlamaktadır.

Bilinçli farkındalık; kişinin toplumsal olarak ve diğer insanlara dair yüksek bir bilinçlilik durumunda olmasıdır. Diğer insanlara dair bilinçlilik düzeyi yüksek olan birey aynı zamanda kendi ile ilgili olarak da farkındalık sahibidir. Diğer bir söylemle bilinçli farkındalık; uyanıklık niteliğine sahip olmak, kendisinin ve çevresinin bilincinde olmak ve toplumu yüksek bir bilinç seviyesi ile anlayarak dahil olabilmektir (McKee, Johnston ve Massimilian, 2006, s. 5).

Öz-anlayış, kişinin yaşadığı sorunlardan kaçmadan onlarla temas halinde kalarak, hayal kırıklıkların, yetersizliklerini ve başarısızlıklarını yargılayıcı bir tutum içerisine girmeyen bir anlayışla tüm bunları insan doğasının bir bölümünü oluşturduğunu görebilmesidir. Kendini anlayabilen, kabul edebilen ve tanıyabilen bireyler kendi iç çatışmaları ve ruhsal gel-gitleriyle başa çıkabilirler ve böylelikle başka bireylerle de daha başarılı ilişkilere sahip olurlar (Aydın, 2016, s. 19). Bilinçli farkındalık öz-anlayışın bir yordayıcısıdır ve birey zorlu bir deneyimle yüz yüze geldiğinde öz-anlayışın üç temel bileşeni olan öz-şefkat, ortak paylaşım ve bilinçli farkındalık kavramları kendilerini gösterirler (Neff, 2003, s. 85). Bilinçli farkındalığın yükselmesi sevgi, şefkat ve affedicilik duygularını da artırarak kişinin öz-anlayış düzeyini artırır ve böylece böylelikle kişi olumsuz duygu durumlarından daha az etkilenir (Özyeşil, 2011, s. 160).

Bilinçli farkındalığa sahip birey rahat, mutlu, hazır ve zihni açıktır. Bilinçli farkındalık halinde birey her düşüncesini ve hissini nasıl gözlemleyeceğini ve nasıl adlandıracağını bilir. Kişiler öncelikle olayları beklenti veya amaçlarına göre iyi, kötü ya da yansız sınıflamalarıyla yargılayıcı bir tutumla değerlendirirler. Bu tepkinin temelinde genellikle geçmiş deneyimler vardır. Yaşanan olaylar var olan bilişsel şemalarla değerlendirilir. Bilinçli farkındalık bireyin şu anda yaşıyor olduğu olaylara karşı daha az tepkisel davranmasını sağlar. Yaşanan yeni bir olayda önceki deneyimlerin zihinde bıraktığı anksiyete ve stres etkisinden uzak kalabilmek adına ana odaklanarak zihne yeni çalışma yolları gösterebilmek için bilinçli farkındalık çalışmaları yapılır (Brown, Ryan ve Creswell, 2007, s. 236).

### *Bilinçsizlik*

Birey kendini yaşıyor olduğu olay esnasında dikkat dağıtıcı düşünceler içerisinde bulursa bu bilinçsizlik olarak değerlendirilir. İçinde bulunduğu bilinçsizlik halinde birey görevlerini dikkatsizce ve hızlıca yapar, sakarlık yapma ihtimali artar, yaşadığı fiziksel

ve ruhsal gerilimin sebeplerinin farkına varmakta zorlanır, kişilerin isimlerini hatırlamakta güçlük çeker, kendini gelecek kaygılarına ya da geçmiş tecrübelerine saplanıp kalmış hisseder, ne yediğini bilmeden sürekli atıştırabilir. Birey bilinçli farkında ise odak noktası geçmiş veya gelecek değildir ve o anda yaşanan olayı görmezden gelmez ve eski deneyimleri çerçevesinde yargılamaz. Bu edinilebilir ve geliştirilebilir bir beceridir. Bilinçli farkındalık bireyin kendini şartlandırmasının önüne geçerek olan bitenin olduğu gibi görülmesini destekler (Brown ve Ryan, 2003, s. 846; Germer, 2004, s. 25).

Bilinçsizlik yaşanan olayın sebeplerinin kestirilememesi, gerekli çözüme ulaşmak için yol belirlenememesi ve benzer sorunla karşılaşmadan önce gerekli önlemlerin alınmaması ile sonuçlanmaktadır. Bilinçsizlik ile beraber bireyin ruh ve beden sağlığı zarar görebilir. Bilinçsizliğin alternatifi dikkati yapılan şeye odaklamak, yaşanan anın hemen geçip gitmesini ummak yerine anın değerini bilmek ve o anı deneyimlemektir. Bilinçli farkındalık her şeyin olduğu gibi görülmesine ve o haliyle kabullenilmesine yardımcı olur. Bu, bireyin her zaman kazanamayacağını ve bazen içinde bulunduğu durumu değiştiremeyeceğini bilse de huzurlu olabileceği anlamına gelir. Her şeyi kontrol etme çabası içinde olmayan ve anın değerini bilen bir birey günlük hayatın iniş ve çıkışlarından daha az etkilenecek depresyon, kaygı gibi duygusal problemlerden ya da kronik ağrı ve uyku bozukluğu gibi stres nedenli fiziksel sorunlardan uzak kalabilir (Harrison, 2013, s. 787; Siegal, 2010, s. 35).

### **2.2.1. Bilinçli farkındalığın kuramsal temeli**

Dikkat ve farkındalık çeşitli kuramlar tarafından bilinçli farkındalık için yapılan tanımlarla bağlantılı şekilde ele almaktadır. Farkındalık kavramı çoğunlukla Budist öğretide geçse de fenomenoloji, varoluşçuluk, Batı Avrupa'daki natüralizm, Amerika'daki hümanizm gibi çeşitli psikolojik ve felsefi yaklaşımlarla kavramsal olarak ortak anlayışlara sahiptir (Brown vd., 2007, s. 236).

#### **2.2.1.1. Psikoanalitik kuram ve bilinçli farkındalık**

Budist psikoloji Carl Jung döneminden beri psikodinamik kuramcılarının takdirini kazanmıştır. Budist anlayış da psikoanalitik kuram da zihnin örtük çalışma tarzını keşfetme arayışındadır. İki yaklaşım da özgürleşmenin, yalın ve iç gözlemsel bir farkındalıktan doğacağını savunmaktadır (Harrison, 2013, s. 787). Psikodinamik psikoterapide de bireyin kendisinin ve başkalarının zihinsel durumu hakkında düşünebilme kapasitesi, yani bir bilinçli farkındalık becerisi geliştirilmeye çalışılmaktadır (Özyeşil, 2011, s. 160).

Psikanalizde ve bilinçli farkındalık uygulamalarında ortak nokta olarak iç gözlem kullanılmaktadır ve farkındalık ve kabulün değişime öncülük edeceği savunulur (Fulton ve Siegel, 2005, s. 55).

#### **2.2.1.2. Bilişsel-davranışçı kuram ve bilinçli farkındalık**

Bilinçli farkındalık eğitimi bilişsel-davranışçı terapi ile benzerlikler taşımaktadır. Öze dönük dikkat eğitimi ile duyular, düşünceler ve duyguların açığa çıkması, kaçınmacı davranışların azalması, koşullu tepkilerin duyarsızlaşması hedeflenir. Düşünceleri rasyonel ya da irrasyonel olarak belirleyen geleneksel bilişsel-davranışçı terapinin aksine bilinçli farkındalık uygulamaları katılımcılara düşüncelerini gözlemlemeyi ve onları değerlendirmekten kaçınarak geçip gitmelerini izlemeyi öğretmeyi hedeflemektedir (Baer, 2004, s. 195). Gestalt bakış açısı da şu ana yargılamadan, ilgiyle odaklanmanın gerekliliğini savunmaktadır. Öğrenme kişinin karşılaştığı bir durumu algılaması ve yorumundaki değişimdir. Gestalt yaklaşımı da bilinçli farkındalık da içsel var oluş ve huzur duygusuna dair bir uyanık olma hali ile bağlantılıdır (Brown vd., 2007, s. 236).

#### **2.2.1.3. Hümanistik kuram ve bilinçli farkındalık**

Hümanistik (İnsancıl) terapiler ve bilinçli farkındalık uygulamaları ortak yönlere sahiptirler. Bu uygulamalar hastalıklar, yaşlanma, ölüm gibi aslen varoluşsal ama klinik olmayan durumlarla bireyin nasıl başa çıktığı ile ilintilidir. Hümanistik terapi kapsamındaki ben ötesi terapi ve Budist yaklaşım birey ve evrenin ayrılamaz bir bütün olduğunu kabul etmektedirler (Germer, 2004, s. 25). Hümanistik psikoterapistler belirtileri azaltmayı hedeflemek yerine, farkındalık ve kabul sonrasında kişisel dönüşümün gerçekleştirilmesine odaklanmaktadır. Hümanistik anlayışta temel görüş bireyin kendi hislerini ve düşüncelerini herhangi bir eleştiriden korkmaksızın, güven duygusu içinde özgürce keşfedebileceği bir kabul durumu oluşturması hedeflemektedir (Dryden ve Still, 2006, s. 3).

#### **2.2.1.4. Pozitif psikoloji, akış kuramı ve bilinçli farkındalık**

İnsanın davranışlarını güdüleyen ve yön veren onun ihtiyaçlarıdır. İhtiyaçların davranışı yönlendirebilmesi için tamamen bilinçli olarak ihtiyaçların duyumsanması gerekir (Maslow, 1954, s. 25). Davranış bireyin kendisini üretken biçimde gerçekleştirebilmesini amaçlayan karmaşık gereksinimlerinin sonucudur (Aydın, 2008, s. 191). Özgün ve mutlu bir varoluş biçimini geliştirebilmek adına bireyin temel olarak neye ihtiyacının



olduğunun farkında olması gerekir. Farkındalığın farkındalığı olarak adlandırılan bu durum, bireyin bulunduğu sosyal ortamda kendini oluşturması anlamına gelmektedir. İnsan doğası gereği en iyiyi yapma ve yetkinleşme çabası içindedir. Birey bu yolla mutluluğu arar ve mevcut potansiyelini gerçekleştirmeye çalışır (Aydın, 2008, s. 108).

Pozitif psikoloji bireylerin gelişme ve iyileşmeye dair pozitif duygu, düşünce, durum ve niteliklerini analiz ederek en uygun ortamları belirlemeye ve açıklamaya çalışmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s. 7). Pozitif psikoloji tek bir kuramsal bakış açısını temsil etmekten çok akış, mükemmellik, büyüme, gelişme, esneklik, iyimserlik, üretkenlik, güven ve fazilet gibi kavramlarla ilişkili dinamikleri de kapsamaktadır. Pozitif örgütsel bilim, iş yerinde çalışanların güçlü ve olumlu yanlarına odaklanılması sonucunu doğurmuştur (Cameron vd., 2003, s. 43).

Akış kuramının ardındaki temel düşünce bireylerin bir akış haline girdiklerinde yani zihinlerinin ya da bedenlerinin limitlerini bilerek zorladıklarında çok daha mutlu olduklarını vurgular. Birey tamamen ilgisini çeken bir şey yaptığında ve egosundan uzaklaştığında mutlu olur. Bu durum “alana girmek, bir şeyde tam olarak kaybolmak ve bunu yaparken tam anlamıyla mutluluk yaşamak” olarak da açıklanmaktadır. Birey tüm varlığının bilinçli olarak farkına vardığında yeteneklerini en üst seviyede kullanır, yaptığı işe tüm ilgisini verir ve derin bir motivasyon duygusu hisseder. Akış durumundaki birey uyum, denge ve mutluluk duygusu içindedir (Csikszentmihalyi, 1997, s. 50). Çalışanların iş yerlerinde, işe yönelik eylemlerinde yaratılan akış deneyimi verimliliği arttırmakta ve işe yönelik olumlu duygulara yol açmaktadır (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989, s. 815; Gerow, Ayyagari, Thatcher ve Roth, 2013, s. 372).

### **2.2.2. Eğitim kurumlarında bilinçli farkındalık ve örgütsel davranışa etkisi**

Weick ve Sutcliffe (2007, s. 19) bilinçli farkındalığı örgütsel davranışa uyarlarlarken bilinçli farkındalık kavramı kapsamında beş temel prensip belirlemişlerdir ki bunlar olası başarısızlık ihtimalini önceden görebilme, basitleştirmekten kaçınma, yapılan işe duyarlılık gösterme, esnekliği koruyarak çözüme ulaşma ve uzmanlığa saygı duymaktır.

Tablo 2.1

*Bilinçli Farkındalığın Beş Prensipleri (Weick ve Sutcliffe, 2007, s. 19)*

---

1. Başarısızlık ihtimalini önceden görme	Başarısızlık ve hatalar küçük de olsa fark edilmelidir.
2. Basitleştirmekten kaçınma	Farklılıkların belirli sınıflamalar altında kaybolması engellenmelidir.
3. Yapılan işe duyarlılık gösterme	Başarısızlığa sebep olabilecek küçük detaylar gözden kaçırılmamalıdır.
4. Esnekliği koruyarak çözüme ulaşma	Çözüm arama ve iyileşme yolunda esnek bir şekilde soruna müdahale ederek sorunsuz duruma geri dönülebilmelidir.
5. Uzmanlığa saygı duyma	İyileşme için bulunacak çözümlerin uygulanabilmesi adına bireylere yetki verilmelidir.

---

Bilinçli farkındalığın içerdiği bilişsel süreçler, yüksek güvenilirlikli örgütlerin çalışma prensiplerinde önemli bir yer tutmaktadır. Yüksek güvenilirlikli örgütlerde süreç hataya yer bırakmayacak şekilde başarıyı garantilemek üzere tasarlanır. Bu örgütlerde güvenilirliğe dair herhangi bir hata yıkıcı sonuçlar doğurabilir (Weick ve Sutcliffe, 2007, s. 61). Uçak gemileri, hastanelerin acil bölümleri ve itfaiyeler yüksek güvenilirlikli örgütlere örnek gösterilebilir. Bahsedilen farkındalık süreçleri, sistemdeki güvenilirliği artırmak ve felakete yol açacak dikkatsizlikleri engelleyebilmek amacını taşırlar. Bu örgütlerde büyük sorunlarla karşılaşıldığında yüksek güvenilirlikli örgütler öngörü adımından önleme adımına geçerler. Problemin iyice ortaya çıkmasıyla beraber örgüt çözüm ve iyileşmeye odaklanır.

Bireyler ve örgütler gelişime yönünde yol almak istediklerinde farklı disiplinlerden de faydalanmaktadırlar. Yüksek güvenilirlikli kurumların hatasız performans gösterebilme amacı olası sorunlardan arındırılmış süreçleri hedeflemektedir. Bu nedenle örgütlerdeki yüksek güvenilirlik kavramının eğitim alanına da katkı sağlayacağı ön görülmektedir (Steele, 2008, s. 77).

Eğitim kurumları kuralları ve işleyişleri denetleyen merkezi hiyerarşiler ile kontrolü sağlanan büyük çaplı bürokrasilerdir. Yüksek güvenilirlikli örgütlerle benzerlikleri dikkate alındığında, eğitim kurumlarının da farkındalık merkezli örgütsel stratejileri uygulamaları mantıklıdır (Steele, 2008, s. 67). Eğitim kurumlarında farkındalık; süreçteki her başarısızlık ihtimalini önceden görebilmeye ve engellemeye odaklı, olayları basitleştirmekten kaçınan, eğitim ve öğretim faaliyetlerine yüksek duyarlılık gösteren, sıra dışı olaylar yaşandığında esnekliğini koruyarak hazır olabilmeyi gerektiren, uzmana ve uzmanlığa saygıdan taviz vermeyen kolektif bir beceridir (Hoy vd., 2006, s. 224).

(i) Başarısızlık İhtimalini Önceden Görebilme: Örgütlerin sağladığı başarının ön plana çıkarılması örgüt içinde kibirlenme, tembellik, kayıtsızlık ve aşırı özgüvene sebep olabilir. Farkındalık sahibi liderler sürekli olarak başarıyı yüceltmek yerine dikkatlerini küçük de olsa nerede hata yapıldığına ve bu hataları çözme yollarına verirler. Başarıya odaklanan örgütler büyük resmi görmekte zorluk çekebilirler. Yaşanan anda göz ardı edilen küçük başarısızlıklar, ilerleyen süreçlerde çözülmesi zor sorunlar olarak ortaya çıkabilmektedir (Hoy, Gage ve Tarter, 2006, s. 224; Weick ve Sutcliffe, 2007, s. 38; Williams, 2010).

(ii) Basitleştirmekten Kaçınma: Yüksek güvenilirlikli örgütler süreç içerisinde karşılaşılan olayları ve örgüt bünyesindeki bireyleri net sınıflamalara dahil ederek basitleştirmekten kaçınırlar. Eğitim kurumlarında basitleştirme kavramı bireyin yeterli olarak değerlendirilmesi ile açıklanabilir. Yeterli olarak değerlendirilmek bireyin diğerlerine göre kişisel farklılıklarını yok saymak anlamına gelebilmektedir. Farklılıkların ve farklı bakış açılarının basitleştirilmeden desteklenmesi olası kayıtsızlık tutumunun engellenmesinde yararlı olacaktır. Yeterli görülen birey örgüt için ne kadar önemliyse farklı tutumların ve farklı bakış açılarının bir araya gelişi de örgüt içinde bir fikir çeşitliliği sağlamaktadır. Eğitim kurumlarında basitleştirmekten kaçınmak öğretmenlerin ve yöneticilerin eğitim kurumunda olanları daha derinlikle görebilmesini ve ince ayrıntıları değerlendirebilmelerini sağlar. Dolayısıyla, farklı fikirlerden meydana gelmiş bir çeşitlilik oluşturabilmek adına her paydaşın görüşünün alınması gerekmektedir. Fikir çeşitliliğinin oluşması örgüt sinerjisinin artırılmasına da olanak sağlamaktadır (Weick ve Sutcliffe, 2007, s. 40; Williams, 2010).

(iii) Yapılan İşe Duyarlılık Gösterme: Örgüt işleyişini yönlendiren stratejiler kadar gerçekleşmekte olan örgüt etkinliklerinin de yakından takip edilmesi gereklidir. Bir örgütte lider olayların sebeplerini anlayabilmek için yapılan işe de yakın olmalıdır. Örgüt

etkinliklerinin yakından gözlemlenmesi ile olayların sebep ve sonuçları daha net bir şekilde anlaşılabilir. Örneğin eğitim kurumlarındaki yöneticiler eğitim ve öğretim süreçlerinin nasıl gerçekleştiğinin farkında olduklarında o eğitim kurumunda yaşanan ve yaşanabilecek sorunların çözümünde daha etkin bir rol alabilirler. Herkes yapılmakta olan iş için neyin gerekli olduğuna odaklanır ve o işin yapılması için gerekli özeni gösterirse daha sorunsuz bir yapıya ulaşılabilir (Gage, 2003, s. 142; Watts, 2009, s. 65; Weick ve Sutcliffe, 2007, s. 45).

(iv) Esnekliği Koruyarak Çözüme Ulaşma: Esneklikten ödün vermeme becerisi çözüm arama ve iyileşme yolunda çözüm ararken yüksek güvenilirlikli örgütlerin geri adım atabilmem veya farklı yollar deneyebilme yetisini ifade etmektedir. Bu beceriyle örgüt krizle hemen başa çıkabilir ve eski durumuna dönebilir (Williams, 2010). Hiçbir örgüt ya da eğitim kurumu tam anlamıyla kusursuz değildir ve farkındalık sahibi yöneticiler bunun bilinciyle hareket etmektedirler. Farkındalık düzeyi yüksek olan yöneticiler sadece sorunları önceden görebilmeye değil, olası sorunların üstesinden gelmeye de yönelik bir kapasite geliştirmeleri gerektiğini bilmektedirler. Alınan tedbirler ne olursa olsun, hatalar bazen önlenemeyebilir. Eğitim kurumları beklenmeyen durumlarla hem önceden tedbir almış olarak hem de esneklik göstererek zorlukla başa çıkıp eski iyi hallerine dönerek başa çıkmalıdırlar. Yöneticiler ve çalışanlar olası kötü sürprizlerin istenmeyen sonuçlarıyla başa çıkabilmek için güçlü olmalı ve esnekliklerini korumalıdırlar (Hoy vd., 2006, s. 224).

(v) Uzmanlığa Saygı Duyma: Uzmanlığa saygı, örgüt içindeki makam ya da mevkileri dikkate almaksızın uzmanlık sahibi olan kişinin sorunun çözümüne katkıda bulunmasını ifade etmektedir. Uzman olan kişiye yetki verildiğinde olası sorunlara çözüm bulmak kolaylaşmaktadır (Weick ve Sutcliffe, 2007, s. 50). Farkındalık sahibi eğitim kurumları, standart kurallara ve katı yapılara körü körüne bağlı kalma hatasına düşmemektedirler. Bunun yerine, kıdem ve statü gözetmeden sorun ile sorunu çözebilecek uzmanı eşleştirmeye odaklanmaktadır. Farkındalık sahibi eğitim kurumları bazı karar alma süreçlerinde tüm çalışanların görüşlerine değer verseler de bilgi ve tecrübeye sahip kişinin fikirlerine öncelik tanırırlar. Uzmanlığa saygının bir göstergesi olarak sorunun çözülebilmesi adına o konuda uzmanlaşmış kişilere danışmak ve onları dinlemek gerekmektedir. Bu noktada uzmanlık hiyerarşiden daha da değerli bir hale gelmektedir. (Hoy vd., 2006).

Eğitim kurumlarında kuralların, politikaların ve işleyişin sorgulamadan ve rutin bir şekilde izlenmesi sonucunda bireysel ve örgütsel eylemlerde bir bilinçsizlik durumu görülebilir. Bu açıdan bakıldığında kurallar, politika ve işleyişler eğitim kurumlarındaki

verimlilik hedefini engelleyebilmektedir. Eğitim kurumlarında farkındalığın hedefi sorunlar baş edilemez bir hal almadan önce küçük hataların tespit edilmesiyle yaşanacağı akla gelmeyen kötü olayların önüne geçebilmek ve var olan sorunları ayrıntılarıyla analiz ederek ortadan kaldırmaktır (Scarborough, 2005, s. 35). Bireysel davranışı anlamak, var olan sorunların nedenlerini tanımlamanın yanı sıra gelecekte de ortaya çıkabilecek istenemeyen davranışların ön görülebilmesi için gereklidir (Aydın, 2015b, s. 178).

### 2.3. İş Doyumu

İş doyumu, bireyin sahip olduğu özelliklerin yapılan işin özellikleriyle uyum içerisinde olması anlamında gelmektedir. Birey, kendi standartları ile çalışırken bu standartların ne kadar karşılandığını değerlendirdiğinde ortaya çıkan durumsal farklılıklar iş doyumu algısı üzerinde belirleyici olmaktadır (Mc Cormick ve Ilgen, 1980, s. 35). Bu kavrama getirilen başka bir tanım ise bireylerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluğun iş doyumu olduğu yönündedir.

(Davis, 1982, s. 20; Locke 1970, s. 485) iş doyumunu; kişinin işini ve iş tecrübesini değerlendirmeden geçirdikten sonra hissettiği hoşuna giden, olumlu duygusal hal şeklinde açıklamaktadırlar.

İş doyumu üç önemli ölçütü tanımlanmakta olan bir kavramdır:

- İş doyumu, işin şartlarına gösterilen duygusal bir tepkidir,
- İş doyumu, çalışanın ulaştığı sonuçların hedef ve beklentilerini ne derecede karşıladığı ile ölçülür,
- İş doyumu, çalışanların duygusal tepkileri ve bir işin en önemli nitelikleri arasında olan iş, ücret, terfi imkanları, yönetim şekli ve mesai arkadaşları bütününde ortaya çıkan birbiriyle ilişkili bazı tutumları göstermektedir (Luthans, 2011, s. 20).

Örgütsel düzeyde iş doyumu, çalışma ve örgütsel psikoloji alanında en çok araştırma yapılan konulardan biridir. Bunun sebeplerinden bir tanesi, görev çeşitliliği, sorumluluk, iletişim gereksinimleri gibi çalışma koşullarının öznel değerlendirilmesi üzerine araştırma yapan kişilerle ilgili olmasıdır. Çünkü iş doyumu büyük oranda bu koşullardan etkilenmektedir. Bir diğer sebebi ise iş doyumunun devamsızlık, iş verimsizliği, erteleme, sabote etme gibi çok önemli örgütsel çıktıları ilgilendirmesidir. Örgüt psikolojisi alanında iş doyumu kavramı genellikle bireylerin güdülenme seviyeleriyle ilgili olarak açıklanmaktadır. Bir anlamda, bireylerin güdülenme düzeyleri yükseldikçe, işteki performans ve doyumları da yükselir (Smither, 1998, s. 45). İş doyumu kavramıyla ilintili olarak bireyin

güdülenme seviyelerinin önemini ortaya koyan kuramlar arasında Herzberg'in güdülenme-hijyen kuramı ön plana çıkmaktadır (Hampton, 1986, s. 42; Smither, 1998, s. 53).

Güdülenme-hijyen kuramında iş doyumunun öncülü olan faktörler iki başlık altında incelenmektedir. Birinci başlıkta yer alan "güdüleyici faktörler" in varlığı işteki performansı yükseltir, işin kendisiyle direkt olarak alakalıdır, doğrudan bir şekilde işin kendisinden elde edilen doyumla bağlantılı güdüleyicilerdir. Güdüleyici faktörler, temel psikolojik ihtiyaçlarla yakın bağlantıları nedeniyle "içsel faktörler" olarak da adlandırılmaktadır (Davis, 1982, s. 20).

İşin kendisiyle birebir ilgili olarak işi yaparken alınan doyum, işteki başarı, tanınma ve takdir edilme, sorumluluk alma, ilerleme ve gelişme olanakları bu grupta yer alan ve işte güdülenmeyi gerçekleştiren faktörlerdir. İkinci başlıkta dikkat çeken hijyenik faktörler işin yapıldığı ortam ve şartlarla bağlantılıdır. Hijyenik faktörlerin varlığı bireyin yaşam koşullarını daha sağlıklı hale getirirken, yokluğu ise doyumsuzluğa sebep olur. Bu faktörler "dışsal faktörler" ya da "durum koruyucular" olarak da ifade edilebilir. Çalışma koşulları, işletme politikaları, denetim ve kişilerarası ilişkiler hijyenik faktörler grubundadır. İş doyumunu kavramı değerlendirilirken güdüleyiciler ve hijyenik faktörler birbirine zıt kavramlar olarak düşünülmemelidir.

Başka bir deyişle, güdüleyicilerdeki azlık veya yokluk hijyenik faktörlerin olumsuzluğu ile açıklanamaz. Güdüleyiciler ve hijyenik faktörler iş doyumunun sağlanması ve sürdürülebilmesi hususunda önemli bir rol oynarlar fakat tek başlarına iş için gerekli güdülenmeyi sağlayamazlar. Güdüleyicilerin veya hijyenik faktörlerin yokluğu doyumsuzluğa sebep olmaktadır. Bu bağlamda, işten hoşnut olma veya olmama hali iki farklı durumu gösterdiği için tek bir boyut üzerinden değerlendirilmesi mümkün değildir (Brief, 1998, s. 40; Hampton, 1972, s. 55; Herr ve Cramer 1996, s. 65; Herzberg, 1972)

### **2.3.1. İş doyumunu etkileyen faktörler**

Örgütsel davranış alanında yapılmış çalışmalarda çalışanları mutlu edenin ne olduğu sorusuna cevap arayan iş doyumunu teorileri ortaya konmuştur. Çalışanların neyin mutlu ettiği sorusunu cevaplarırken iş doyumunu sağlayan faktörler de incelenmiştir. İş doyumunu konusundaki çok sayıda teorinin ve yaklaşımın ortak noktası iş doyumunu kavramının içsel ve dışsal faktörlerden oluşmasıdır (Lu, While ve Barriball, 2005, s. 220).

İş doyumunu etkileyen faktörler birbirleriyle etkileşim içindedir. Tek bir faktör kendi başına iş doyumunu büyük ölçüde etkilese bile tek başına belirleyici olması söz

konusu değildir. Bu bağlamda iş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel açıdan incelenmektedir (Akıncı, 2002, s. 4).

### **2.3.1.1. Bireysel faktörler**

İş doyumunu üzerine yapılan pek çok araştırmada bireysel özelliklerinin iş doyumunu üzerindeki etkisi ortaya konmuştur. Örgütler çalışanların kişiliği üzerinde direkt bir etkiye sahip olmasa da örgütün yöntemleri, bireylerin işleriyle uyumları iş doyumunu arttırabilecek etmenler arasında gösterilebilir (Saari ve Judge, 2004, s. 397). Çalışanın önceden sahip olduğu nitelikler, yaşamı ve çalışma hayatı süresince edindiği tecrübeler, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve benzeri demografik özellikler de bireyin işine dair tutumunu ve algısını etkilemektedir (Aşık, 2010, s. 48).

İş doyumunu konusunda yapılan araştırmalar yaş ile birlikte iş doyumunun arttığını göstermektedir. Herzberg ve arkadaşları iş doyumunu ile yaş arasında U şeklinde bir ilişkinin varlığından bahsetmektedirler. U modeline göre iş doyumunu seviyeleri 25 yaş öncesi ve 45 yaş sonrası artış göstermektedir. Diğer bir anlatımla çalışanın iş doyumunu, işe ilk girdiği senelerde yüksekken daha sonraki senelerde düşmekte; kariyer basamakları çıktıkça, iş doyumunu algısı da yaşla beraber yeniden yükselmektedir (Kök ve Çakıcı, 2016, s. 40).

İş doyumunu üzerinde etkisi olabilecek diğer bir faktör ise cinsiyet olarak karşımıza çıkmaktadır. İş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişki literatürde pek çok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Bu yapılan çalışmaların bir kısmı kadınların iş doyumlarının erkeklerden daha yüksek olduğunu ifade ederken bir kısım araştırma da aynı ifadeyi erkeklerin lehine kullanmaktadır. Sonuçların bu şekilde çelişkili olması kadın ve erkeklerin işlerine dair beklentilerinin birbirinden farklı olmasıyla açıklanabilir. Erkekler için daha yüksek oranda bir kariyer beklentisi varken bu durum kadınlar için her zaman söz konusu olmayabilmektedir (Oshagbemi, 2003, s. 1231).

Eğitim düzeyi, iş doyumunu üzerinde etkili olabilen önemli bir diğer faktördür. Literatürde iş doyumunu ve eğitim düzeyi arasında olumlu yönde bir ilişkinin var olduğunu gösteren çalışmalar görülmektedir (Okpara, 2004). Eğitim düzeyi daha yüksek olan kişilerin, işleri ile ilgili bir şikâyetlerinin olmadığı, var olan kaygılarının daha çok iş performanslarının kalitesiyle ilgili olduğu görülmüştür (Bilgiç, 1998). Daha yüksek seviyede eğitimleri olan çalışanların, eğitim seviyeleri daha düşük olan çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde iş doyumlarına sahip oldukları görülmüştür (Aşık, 2010, s. 48).

Mesleki kıdem süresi de iş doyumunu üzerinde etkili bir faktördür. Mesleki kıdem süresinin artmasıyla beraber iş doyumunu da artmaktadır. Bu doğrusal ilişkinin temel sebepleri arasında çalışanların zaman içerisinde iş ortamlarına sağladıkları uyum, işe dair beklentilerinin mantıklı bir çerçeveye oturmuş olması, elde ettikleri kariyer imkânlarıyla beraber gelirlerinde ve çalışma koşullarında iyileşmeler görülmesi gösterilebilir. Gene bu bağlamda işe daha yeni başlayan ve henüz mesleki kıdemi düşük olan bireylerin yüksek beklentileri ve bu beklentilerin sonuçsuz kalması iş doyumsuzluğuna sebep olmaktadır (Kök ve Çakıcı, 2016, s. 40).

### **2.3.1.2. Örgütsel faktörler**

Bireysel faktörlerin örgütsel faktörlerle etkileşimi çalışanların iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir. Bu sebeple iş doyumunu kavramı sadece bireysel faktörler bazında değil örgütün sağladığı imkânlar ve çalışma koşulları açısından da değerlendirilmelidir (Aksayan, 1990, s. 10).

Birey çalışma hayatında işine dair pek çok beklenti duymaktadır. Bu beklentiler içerisinde adil dağılımlı ücret ve ödül sistemi önemli bir yer tutmaktadır. Alınan ücret, bireyin yetenekleri, işin gereklilikleri, belirlenen ücret standartları ve tecrübeyle uyumlu olduğu sürece yüksek iş doyumundan bahsetmek mümkün olmaktadır. Bunun yanı sıra, alınan ücret her çalışana güdüleyebilecek bir faktör değildir. Burada ücretin miktarından çok çalışanın ücret konusunda kendisine adil davranılıp davranılmadığına dair inancı önem kazanmaktadır (Yıldırım, 2007, s. 255).

Çalışma ortamı çalışanlar arasında iş doyumunu etkileyebilen diğer bir örgütsel faktördür. İnsan kaynakları kavramları arasında gittikçe daha çok önem kazanan çalışma yaşamı kalitesi kavramı çalışma şartlarının daha insan odaklı ve çalışana değer verecek şekilde düzenlenerek geliştirilmesi fikrini taşımaktadır. Çalışma yaşamı kalitesi, bireylerin işleriyle bütünleşmelerine, iş doyumunun sağlanmasına, bireylerin beklenti ve yetenekleri doğrultusunda çalışma ortamları hazırlanmasına temel hazırlamaktadır. Çalışma yaşamı kalitesi, bireyin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanacağı, iş yerinde güven ve huzurun ortamı oluşturularak iş doyumunun sağlanacağı, bireylerin temel ve sosyal gereksinimlerine cevap verileceği, çalışanların kendi potansiyellerini açığa çıkarabilecekleri, kişisel ve mesleki gelişimlerini devam ettirebilecekleri bir ortam olarak ifade edilebilir (Jones ve Sloane, 2009, s. 1023).

İşin niteliği de iş doyumunu açısından oldukça önemli bir faktördür. Beceri ve yeteneklerin daha ön plana çıkarılarak etkin kullanıldığı iş ortamları, çalışanlar tarafından



daha çok rağbet görmekte ve bu iş yerlerinde iş doyumunu düzeyleri daha yüksek olmaktadır. Fakat, alışanlara gösterilen baskıcı tavır ve çalışanların inisiyatif kullanmalarının engellenmesi iş doyumunu düşüren etmenler arasındadır (Kök ve akıcı, 2016, s. 40).

Adil dağılımlı ücret, çalışma ortamı, işin niteliği ve inisiyatif kullanabilme fırsatlarının yanı sıra örgütün yönetim kültürü, çalışanların karar alma mekanizmalarına var olabilmeleri ve açık iletişim Őeklinin var olduğu bir çalışma iklimi, çalışanlarda iş doyumunu düzeylerinin yüksek olmasını sağlamaktadır (Aksayan, 1990, s.10).

### **2.3.2. İş doyumunu oluşturan boyutlar**

İş doyumunu birey açısından değerlendirildiğinde; iş çalışan bireyin hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Günün büyük kısmını işte geçiren birey bazı fiziksel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerinin karşılanmasını da iş ortamından bekleyebilmektedir. Bu durum bireyin genel hayat doyumunu ve ruh sağlığını kötü yönde etkilerken iş doyumsuzluğuna da sebep olabilmektedir. İş doyumsuzluğu sonucunda da devamsızlık, kayıtsızlık, olumsuzluk, iş yavaşlatma ve işten ayrılma gibi hizmeti olumsuz etkileyebilecek örgütsel sonuçlar görülebilmektedir.

İş doyumunu genel olarak içsel doyum, dışsal doyum ve bu iki boyutun toplamından oluşan genel iş doyumunu boyutuyla  boyutla açıklanmaktadır.

Psikoloji disiplini ile yakın ilişkiler içinde olması iş doyumunu kavramının değerlendirilmesine farklı boyutlar kazandırmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde araştırmalarda sıklıkla genel iş doyumunu dikkate çarpmaktadır. Genel iş doyumunu, bireyin işin tamamını ve işiyle ilgili her Şeyi bir bütün olarak görmesi anlamına gelmektedir. İçsel ve dışsal iş doyumunun birleşimiyle genel iş doyumunu kavramı ortaya çıkmaktadır (Jones ve Sloane, 2009, s. 1023).

#### **2.3.2.1. İçsel iş doyumunu**

İçsel doyum, bireyin sadece yaptığı iş ve işin gereğini oluşturan görevi dşndĞu zaman hissettiği doyumdur (Jones ve Sloane, 2009, s. 1025). İçsel doyum, işin doğasıyla ilişkilidir ve çalışanın yaptığı iş hakkında ne hissettiğiyle bağlantılıdır. Etkinlik içinde olma, bağımsızlık, çeşitlilik, sosyal statü, ahlaki değerler, iş güvenliği, sosyal yardım imkânı, sorumluluk alabilme ve yetenekleri kullanabilme içsel doyumun alt ögelerini oluşturmaktadır (Spector, 1997, s. 42).

İş doyumunu bireylerin yaş, cinsiyet, medeni durum, zekâ, kişilik ve kariyer hedeflerine göre değişkenlik gösteren, bireylerin duygularına yönelik bir kavramdır. Genel olarak statü, sorumluluk gibi içsel faktörler iş doyumunu üzerinde kazanılan ücret gibi dışsal faktörlerden daha etkili olabilmektedir.

### **2.3.2.2. Dışsal iş doyumunu**

Dışsal iş doyumunu bireyin sadece aldığı ücret, çalışma arkadaşları ve yönetim gibi işinin gerektirdiği şartları dikkate aldığı zaman hissettiği doyumdur. Dışsal doyum öğeleri içsel boyut öğelerinden her ne kadar farklı olsa da bu iki doyum boyutu yapılan işi iki ayrı pencereden değerlendirebilmeye yardımcı olur. Dışsal iş doyumunun alt öğeleri terfi imkânları, örgüt politikaları ve uygulamaları, çalışma arkadaşları, tanınma, çalışma koşulları, ücret, yönetim ve insan ilişkileri ile yönetim tekniğidir. Dışsal iş doyumunu öğeleri bireyin kendisiyle direkt olarak bağlantılı değil başkalarının etkisi altında ortaya çıkan iş durumlarıyla ilgilidir ve dışarıdan aracılı olduğundan dolayı bireyin ihtiyaçlarını daha az tatmin etmektedir (Baycan, 1982, s. 116).

## **2.4. Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılık 1950'li yıllarda literatürde tartışılmaya başlanmış bir kavramdır. 1980'li yıllardan itibaren ise bu konuda araştırmaların yoğunlaşması nedeniyle örgütsel davranış konuları arasında popüler olmaya başlamıştır. Esas olarak örgütün uyguladığı yönetim stratejilerini temel alan ve bireyin örgüte bağlılık düzeyini gösteren örgütsel bağlılık kavramı, değişim adına mühim bir güç kaynağı ve örgütsel başarının elde edilebilmesi için vazgeçilemez bir unsurdur. Örgütsel bağlılık, bireyin belirli bir örgüte dair güçlü aidiyet ve özdeşleşme duygusu olarak da ifade edilebilir. Örgütsel bağlılık örgütün ve bireyin amaçlarını birbiriyle bütünleştiren veya uyumlu hale getiren süreçtir (Hall, Schneider ve Nygren, 1970, s. 176). Çalışanlar, birbirinden bağımsız faydaları istikrarlı bir davranış planıyla ilişkilendirdiğinde örgütsel bağlılık ortaya çıkmaktadır (Becker, 19, s. 33).

Porter örgütsel bağlılığın üç önemli özelliği olduğunu belirtmektedir;

- a) Örgütün hedef ve değerlerine dair güçlü bir inanç,
- b) Örgüt adına çaba sarf etmek için güçlü bir istek,
- c) Örgütsel üyeliği devam ettirmek için net bir istek (Porter, Steers ve Boulian, 1973, s. 20).

Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler; yaş, cinsiyet, deneyim (kıdem), medeni durum, örgütsel adalet, güven, iş tatmini, rol belirliliği, rol çatışması, yapılan işin önemi, güvenlik, özerklik, karar alma sürecine katılım, iş içinde yer alma, alınan destek, iş güvenliği, tanınma, yabancılaşma, medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar, çaresizlik, iş saatleri, ödüller, terfi olanakları, ücret, tanımlama, diğer personel, yönetim kademesi, dışarıdaki iş olanakları, personele gösterilen ilgi ve rutinlik olarak sıralanabilir (Allen-Meyer, 1997; Cohen, 1993, s. 11; Porter ve Steers, 1973, s. 151).

Örgüte bağlılık duyan çalışanlar, örgütün hedef ve değerlerine gönülden inanmakta ve örgütün onlardan beklediği çabayı istekli bir şekilde yerine getirmektedirler. Ayrıca bu çalışanlar kendilerinden beklenen en az çabanın çok daha üzerinde bir çaba sarf ederek örgütte kalmak istemekte, eylemin kendisiyle ve elde edilen başarıyla bağlantılı bir içsel güdülenme davranışı içine girmektedirler (Firestone ve Pennell, 1993, s. 520).

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan tanımların büyük çoğunluğunda, bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı konusunda bir ortak nokta görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışanlar davranışsal veya tutumsal bir sebep geliştirerek örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler. Örgütsel bağlılık yaklaşımları doğrultusunda, sosyal psikoloji alanında çalışan bilim adamları, daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşırken, örgütsel davranış alanında çalışan bilim adamları ise daha çok tutumsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır (Mowday, Porter ve Steers, 1982, s. 30).

#### **2.4.1. Davranışsal bağlılık yaklaşımları**

Davranışsal bağlılık yaklaşımları sosyo-psikolojik perspektifle ilintilidir. Davranışsal bağlılık konusunda yapılan araştırmalar çalışanın örgüte bağlılık nedeninin çalışanın geçmişteki davranışları olduğu yönünde bilgi vermektedir (Mowday vd., 1982, s. 30). Bu yaklaşıma göre çalışanlar davranışlarını örgüt tarafından beklenen davranış biçimine uygun hale getirmekte, bunu yaparken de geçmişteki deneyimlerinden faydalanmaktadır. Birey davranışlarını örgütün beklentilerine göre düzenleyip gerçekleştirme sürecinde Meyer ve Allen'in duygusal bağlılık yaklaşımındaki gibi örgütün amaç, strateji ve politikalarına inanmakta, bu inancın gerçekleşmesiyle davranışlarını değiştirerek ve örgüte uyum sağlamaya çalışmaktadır. Bu davranış değiştirme sürecinde birey dahil olduğu örgütün amaçları ve politikaları doğrultusunda çeşitli özveri davranışları gösterir bu özveri de bireyin örgütte kalma isteği olarak ifade edilmektedir. Meyer ve Allen da kendi yaklaşımlarındaki devam bağlılığının belirli bir süre sonra süreklilik kazandığını, bu devam

bağlılığıyla bireyin örgüte uyumlu hale geldiğini ve davranışı destekleyen tutumların gelişmesiyle bu davranışın tekrarlanma eğilimine girdiğini belirtmektedirler (Meyer ve Allen, 1991, s. 88).

#### **2.4.1.1. Staw ve Salancik yaklaşımı**

Staw ve Salancik'e göre örgütsel bağlılık sadece tutumsal yaklaşımla açıklanamaz. Tutumsal yaklaşımla örgütsel bağlılık örgüt odaklı bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır ve bu noktada bireyin psikolojik süreci göz ardı edilebilmektedir. Tutumsal yaklaşımla ele alınan bağlılıkta çok sayıda unsur bulunması bunların bir kavramla açıklanabilmesini zorlaştırdığı için teorik yapının oluşması da daha zor hale gelmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde de tutarlılık odak noktasıdır. Bireylerin sürdürülebilir tutum ve davranışlar sergilemeleri ve bu konuda istekli olmaları gerekmektedir. Tutarsızlıklar görülmesi durumunda bireylerin davranışlarını yüksek ya da düşük düzeyde etkileyebilecek gerilimler ortaya çıkmaktadır. Bu durumda çalışan ortaya çıkan gerilimi azaltabilmek için kendi tutum veya davranışlarını tekrar yapılandırmak durumunda kalmaktadır (Çakınerk, Derin ve Demirel, 2011, s. 25).

Staw ve Salancik davranışsal yaklaşımdan hareketle, bireyin olumlu bir psikolojik durum içinde örgütte kalma yönündeki davranışlarını kendi isteğiyle devam ettirmesi gerekliliğini savunurlar. Bireyin örgütsel bağlılık davranışının zorunluluktan kaynaklanmaması ve kendi isteği ile şekillenmiş olması örgüt üyeliğini sürdürme isteğini de beraberinde getirecektir (İlsev, 1997, s. 130).

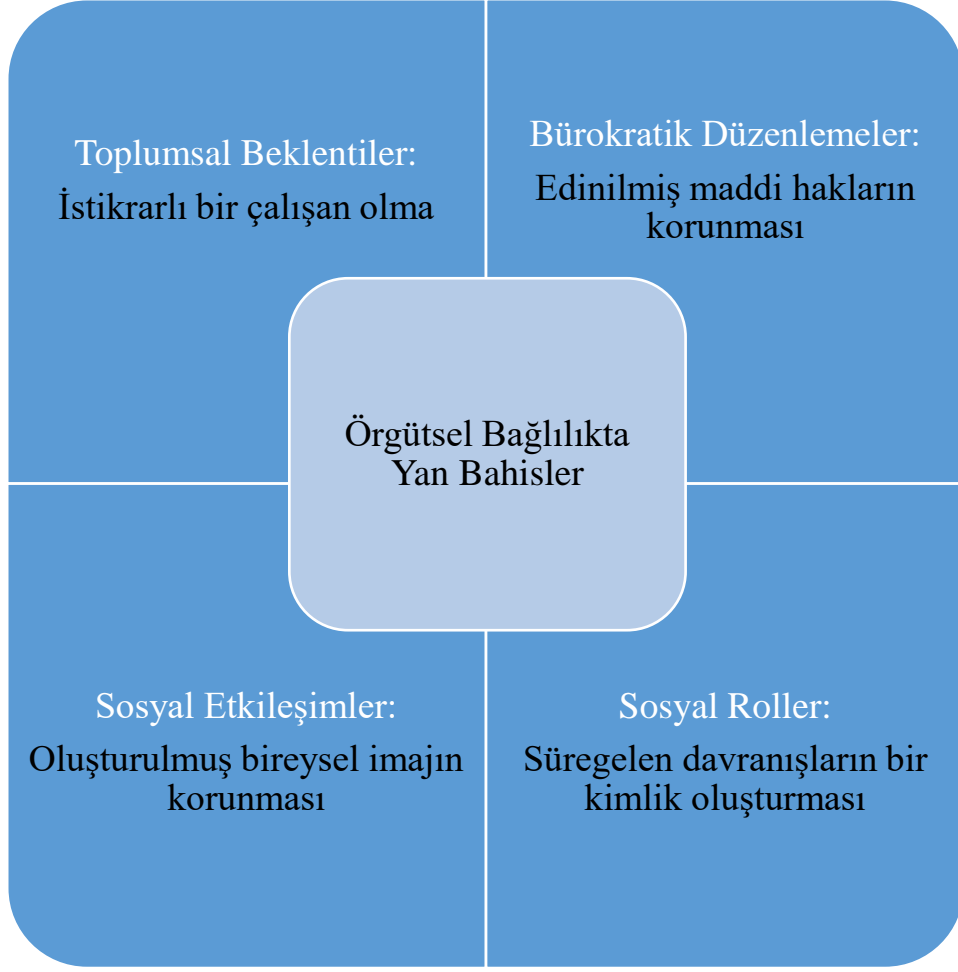
#### **2.4.1.2. Yan bahis yaklaşımı**

Yan bahis yaklaşımıyla Becker, örgütsel bağlılığı bireyin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman ve sahip olma fırsatı bulduğu statü, ücret gibi değerleri örgütten ayrılması durumunda kaybedeceği düşüncesi ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu ile ortaya çıkan bağlılık olarak tanımlamaktadır. Becker'in yan bahis yaklaşımına göre, birey örgüte duygusal bir bağlılık duymamaktadır; örgüte bağlılık göstermezse kaybedeceklerini hesaba katarak örgüte bağlanmakta ya da örgüte bağlı görünmeye devam etmektedir (Gökmen, 1996, s. 42). Yan bahis yaklaşımında en önemli unsuru bireyin çıkarları oluşturmakta ve kişi işletmeden ayrıldığı zaman göreceği maddi, sosyal ve psikolojik kayıpları düşünerek örgütte kalmayı bir tür zorunluluk olarak algılamaktadır. Görebileceği zararın nitelik ve nicelik olarak fazlalığı bireyin örgüte bağlılığını etkilemekte ve bu etki genellikle pozitif bir doğrusallık göstermektedir. Birey olası riskleri

değerlendirerek, örgütte kalışını tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınmaktadır (Mayer ve Schoorman, 1992, s. 683).

Daha açık bir söylemle Becker örgütsel bağlılığı, bireyin işten ayrılması durumunda kaybedilecekleri üzerinden açıklamakta ve Meyer ve Allen'in devam bağlılığında ifade edildiği gibi çalışanlar için esas olanın işten ayrılmanın maliyetleri olduğunu savunmaktadır. Becker, bireyin bulunduğu örgütteki kazanımları ve birikimlerini “yan bahisler” olarak ifade etmektedir. Becker'e göre yan bahis kaygıları çalışanın kültürel beklentileri, bürokratik düzenlemeler, sosyal rollere uyum sağlamaya çalışma, kendini ifade edebilme, bir imaj sahibi olabilme veya iş dışı sebepler dolayısıyla görülebilmektedir (Shore, Bommer ve Shore, 2008, s. 654). Becker'in yaklaşımına göre bireylerin örgütsel bağlılıkları, tutarlı davranışlar sergilenmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Yan bahis kavramı verilen karar ile ortaya çıkan sonucun doğrudan ilişkili olmayabileceğini ifade etmektedir. Buna bir örnek vermek gerekirse, çalışanların örgütte kalma kararı, örgütle doğrudan bir alakası olmayan kazanımlarını koruma amaçlı olabilir. Bu noktada, çalışanın kazanımlarının büyüklüğü ne kadar çok ise örgütsel bağlılığı da bir o kadar yüksek olacaktır. Zaman geçtikçe, çalışanın bulunduğu örgütteki yatırımlarının ve bu yatırımların değerlerinin artmasıyla birey yatırımlarını gözden çıkararak veya tehlikeye atarak yeni bir iş arama gereği duymayacak ve örgütsel bağlılığı artacaktır (İlsev, 1997, s. 130).

Birey tutarlı davranışlar sergilemeye özen göstererek örgütte kalma ile direkt ilişkisi olmayan harcanan zaman, emek, sahip olunan statü, gelirler gibi yatırımlarını korumaya çalışmaktadır. Çalışan tutarlı davranmayı bıraktığı noktada tüm bu yatırımlarını da tehlikeye atmış olacaktır. Bahsi, yani tutarlı davranmaya karşılık yatırımlarını kaybetmek için çalışan daha önceki davranışları ile uyumlu davranışlar sergilemeye devam etmektedir. Becker yan bahis odaklarını toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal roller olmak üzere dört başlıkta toplamaktadır (İlsev, 1997, s. 130).



Şekil 2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

i) Toplumsal Beklentiler: Birey örgüt dışında da sosyal ve manevi yatırımlar yapmaktadır. İşini gerektiği gibi yaparak çalıştığı örgütte değer görmekte bunun bir neticesi olarak da istikrarlı bir şekilde uzun süredir işini yapmaktadır. Bu bahsin kaybı durumunda birey toplum içerisinde sık sık iş değiştiren ve güvenilir biri olarak görülebilir. Bu noktada çalışan üzerinde örgütte kalabilmesi için istikrarlı bir izlenim oluşturabilmesi için davranışlarını sınırlayan bir baskı vardır.

ii) Bürokratik Düzenlemeler: Yan bahis kavramının ikinci alt başlığında ise bürokratik düzenlemeler görülmektedir. Birey çalışma süreci elde ettiği tazminat haklarını, emekli aylığı için birikmiş kesintilerini yan bahis konusu yapmaktadır. Örgütten kendi hatasından kaynaklı bir gerekçe ile uzaklaştırılması ya da kendi isteği ile ayrılması durumunda tazminat ve emekli aylığı için yapılmış kesintilerin toplamını kaybetmesi söz konusu olmaktadır. Bu durumda da çalışan örgütte kalışını tehlikeye atacak davranışlardan sakınma yoluna gitmektedir.

iii) Sosyal Etkileşimler: Diğer bir yan bahis alt başlığı olan sosyal etkileşimler söz konusu olduğunda odak noktası bireyin yakın çevresi ile ilişkileridir. Birey çevresiyle olan ilişkileri sonucunda kendisi hakkında birtakım fikirlerin oluşmasını sağlamıştır. Olumlu fikirlerin devamlılığının sağlanabilmesi adına olumlu fikirlerin ortaya çıkmasını sağlayan davranışların da devamlılığı gerekmektedir. Kişi sosyal çevresi tarafından sözüne güvenilir biri olarak görülüyorsa bu algıyı desteklemek ve bu düşünceyi güçlendirebilmek için dürüst davranmaya devam etmekte yani dürüst davranışlara bağlılık göstermektedir.

iv) Sosyal Roller: Sosyal roller yan bahsinde toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler ve sosyal ilişkilerden elde edilen tüm kazanımlar etki göstermektedir devreye girmektedir. Bireyin tüm bu kazanımları biriktirebilmek için gösterdiği davranışlar bir alışkanlığa dönüşmekte ve birey örgüte uyum sağlamaktadır. Bu süreçte kişi o kadar uyum sağlamaktadır ki, artık başka rolleri gerçekleştirme mümkün değildir.

#### **2.4.1.3. Çoklu yaklaşım**

Örgütler farklı hedef ve değerlere sahip karmaşık yapılardan oluşmaktadır. Örgütün hedef ve değerlerine bağlanma ve örgütle özdeşleşme hususunda tüm bireylerin aynı hedef ve değerleri paylaştığını söylemek mümkün değildir. Örgüt içinde farklı gruplar ve farklı amaçların ortaya çıkışıyla bireylerin örgüte bağlılıkları da çoklu yaklaşımla değerlendirilmektedir. Çoklu yaklaşımda farklı gruplar kadar farklı bireylerin de farklı sebeplerden, farklı düzeylerde bağlılık gösterebilecekleri göz önünde tutulmaktadır. Örneğin, örgütün verdiği hizmet ya da ürettiği malın piyasada kaliteli olarak görülmesi çalışanların bir bölümü için bağlılık nedeni olabilirken diğer çalışanlar tarafından bu bir bağlılık sebebi olarak değerlendirilmeyebilir. Gene benzer şekilde kaliteli hizmet ya da mal üretimi çalışanların bir bölümünün örgütsel bağlılığını kısmen artırırken başka bir grubun örgütsel bağlılığını yüksek düzeyde arttırabilmektedir (Reichers, 1985).

Çoklu bağlılık yaklaşımı örgütün tek bir unsurdan oluşmadığını savunarak bireyin gerçek anlamda hangi örgütsel unsurlara bağlılık gösterdiğini belirlemeye çalışmaktadır. Örgütün yapısı içindeki farklı bölümler, gruplar, süreçler veya örgütün sosyal konumu bireyin örgütsel bağlılığının kaynağı olabilir. Dolayısıyla örgütsel bağlılıkla ilgili tutumsal ve davranışsal yaklaşımlar ayrı ayrı değerlendirilmelidir (Demirel, Derin ve Çakınberk, 2011, s. 25).

## 2.4.2. Tutumsal bağıllık yaklaşımları

Tutum bireyin tepki veya ön eğilimi olarak nitelendirilmektedir ve bu tepki bireyin çevresindeki canlı ya da cansız herhangi bir varlığa veya olaya karşı olabilir. Bireyler tutumlar sayesinde çevrelerine uyum sağlamakta güçlük çekmezler ve zamanla kalıplaşan tutumlar bireyin daha sonraki davranışları üzerinde yönlendirici bir güce sahiptir. Bu bağlamda tutumlar birey davranışlarının gizli yönlendiricileri olarak tanımlanmaktadır (Bay-sal ve Tekarslan, 1996, s. 46).

Davranış bilimciler örgütsel bağıllık kavramını tutumsal yaklaşımla değerlendirmekte ve örgütsel bağıllığı bireyin çalışma ortamını değerlendirmesiyle ortaya çıkan ve bireyi örgüte bağlayan bir duygusal bir tepki olarak nitelemektedirler. Tutumsal yaklaşımda bağıllığın odak noktası çalışanların örgütleriyle olan ilişkileridir. Tutumsal yaklaşım perspektifinden bakıldığında bağıllık çalışanın kendi değer ve hedeflerinin örgütün değer ve hedefleriyle uyumlu hale gelmesidir (Meyer ve Allen, 1991, s. 88).

### 2.4.2.1. Kanter yaklaşımı

Örgütsel bağıllık sınıflandırma çalışmalarını başlatan araştırmacılardan biri olan Kanter aynı zamanda tutumsal bağıllık yaklaşımı savunucularındandır. Kanter örgütsel bağıllığı çalışanların sadakat göstererek ve istekle örgüt içindeki sosyal sisteme bağlı olmaları; sosyal ilişkilerini istek ve ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kendi kişilikleriyle birleştirmeleri olarak ifade etmektedir. Örgütün var olan istek, ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması ancak çalışanların olumlu duygular içerisinde olması ve kendilerini örgüte adanmalarıyla mümkün olmaktadır (Kanter, 1968, s. 504). Bu yaklaşım dâhilinde örgütün çalışanlarından beklediği davranışlar “devama yönelik bağıllık”, “kenetlenme bağıllığı” ve “kontrol bağıllığı” olmak üzere 3 başlık altında ele alınmaktadır.

i) Devama Yönelik Bağıllık: Çalışan, örgütün devam edebilmesi için örgütte kalması gerektiğine inanır ve bu amaçla özverili davranışlar sergiler. Çalışan için odak noktası örgütün kalıcılığını sağlayabilmektir. Zira örgütten ayrılmanın maliyeti örgütte kalma maliyetinden daha yüksektir. Bu bağlamda çalışan örgütte kalmayı kendi çıkarları açısından daha avantajlı bulmaktadır.

ii) Kenetlenme Bağıllığı: Kenetlenme bağıllığı çalışanların örgütlerindeki sembol ve törenler aracılığıyla örgüt içindeki sosyal ortama uyum sağlamaları ve önceki örgütlerindeki sosyal ilişkilerinden vazgeçerek buldukları örgütteki üyeler ile kenetlenmeleri olarak tanımlanmaktadır. Çalışan bu tür bir bağıllıkta örgüt kimliğinden çok örgüt içindeki diğer çalışanlara bağıllık göstermektedir.



Kenetlenme bağıllığından bireyler diğer örgüt üyelerine karşı olumlu duygusal yaklaşımlar göstermektedirler. Örgütteki bütün çalışanlar ile yakın ilişkiler kurmak, onlarla ilgilenmek ve içinde bulunduğu gruba aitlik hissi bireyi tatmin etmektedir. Ortaya çıkan tatmin duygusu bireyin örgütsel bağıllığında önemli bir unsur haline gelmektedir.

iii) Kontrol Bağıllığı: Kontrol bağıllığı kapsamında birey, örgütün veya grubun kurallarıyla örgüt liderinin emir ve kurallarına uyum sağlamaktadır. Çalışanın bireysel davranışları örgütün yazılı veya yazılı olmayan kuralları çerçevesinde şekillenmektedir. Çalışanlar örgütün norm, amaç ve değerlerinin kendileri için önemli bir rehber olduğuna inandıklarında kontrol bağıllığı görülmektedir.

#### **2.4.2.2. Etzioni yaklaşımı**

Etzioni'ye göre örgüt üyesinin örgüte yakınlaşma arzusu arttıkça örgütün üye üstündeki gücü ve yetkisi de artmaktadır. Birey örgüte yakınlık hissetmiyorsa ve örgüte yakınlaşma çabası göstermiyorsa örgütün birey üstündeki güç ve yetkileri sınırlı bir hal almaktadır. Etzioni yaklaşımına göre bağıllık ahlaki bağıllık, hesapçı bağıllık veya yabancılaştırıcı bağıllık şeklinde ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000, s. 25).

(i) Ahlaki Bağıllık: Bireyler örgütün amaçlarını, değerlerini ve normlarını içselleştirdikçe otoriteyle özdeşleşme eğilimindedirler. Çalışan kendi adına ve örgüt adına faydalı olacağını düşündüğü amaçları takip etme arzusunda olduğu için örgütün kurallarını, amaçlarını, hedeflerini ve yaptığı işi kıymetli görmektedir.

(ii) Hesapçı Bağıllık: Hesapçı bağıllıkta örgüt üyesi ve örgüt arasında karşılıklı bir avantaj sağlama durumu söz konusudur. Örgüt üyesinin örgüte bağıllığının temelinde davranışlarının karşılığında alacağı ödüllerin beklentisi vardır. Hesapçı bağıllıkta ahlaki bağıllığa nazaran ilişkinin yoğunluk düzeyi daha azdır. Devam bağıllığını anımsatan bir şekilde, çalışan verdiğinin karşılığını aldığı oranda örgüte bağıllık duymaktadır. Benzer bir durumla örgüt de üyelerine sağladığı maddi getiriye uygun davranışlar beklemektedir.

(iii) Yabancılaştırıcı Bağıllık: Ahlaki ve hesapçı bağıllığa göre yabancılaştırıcı bağıllıkta olumsuzluk ön plandadır. Birey örgütünde olumsuz durumlarla karşılaşırca örgüte karşı olumsuz tavırlar sergileme eğilimine girmektedir. Örgütte kalmaya devam etmesine rağmen örgüte bağıllık duygusunda bir azalma meydana gelmektedir. Söz konusu olumsuz davranışlar örgütün verdiği cezalar olabileceği gibi yapılmış olan bir iş veya çalışma ortamından kaynaklanan olası zararlar da olabilir. Yabancılaştırıcı bağıllıkla çalışan kendini örgütte kalmak zorunda hissetmesine rağmen örgüte bağıllık duygusunu kaybetmektedir.

#### **2.4.2.3. Katz ve Kahn yaklaşımı**

Katz ve Kahn'a göre, örgütlerin ne olduğu, nasıl bir sistem içerisinde çalıştığı, çalışanların bunları nasıl algıladığı ve örgütlerin, çalışanların ihtiyaçlarına ne kadar cevap verdiği konularının anlaşılması önem taşımaktadır. Örgüte bağlılık örgütteki çalışanların rollerinin gereklerini yerine getirmeleriyle, diğer bir anlatımla örgüte bağlılık duymaya yönlendiren farklı ödüllere dayalı sistemlerin varlığıyla mümkündür. Çalışanlar örgüt içindeki davranışlarında içsel ve dışsal ödüllerin etkisi altında kalmaktadırlar.

Katz ve Kahn'a göre içsel ödül olarak anlatımsal devredir. Birey örgüt içinde söz sahibi olduğunu, fikirlerinin veya görüşlerinin dikkate alındığını düşündüğünde anlatımsal devre tamamlanır ve çalışan içsel ödülünü almış olur. Bu durumda çalışanın motivasyonu, tatmini ve dolaylı olarak da örgüte bağlılığı ortaya çıkacak ya da artacaktır. Çalışanların bağlılıkları içsel ödüllerden kaynaklandığında örgütün çalışanlara yönelik maddi yükümlülükleri de sınırlanmaktadır. Dışsal ödüller ise araçsal devredir ve bu durumda çalışanlar rollerini sadece dışsal ödüllere göre gerçekleştirmezler. Dışsal ödüller söz konusu olduğunda çalışanların bağlılıkları aldıkları ücrete bağlı olarak değişmektedir. Dışsal ödüllere bağlı çalışanların çoğunlukta bulunduğu örgütlerde örgütün kayıpları daha fazla olabilmektedir (Balay, 2000, s. 35).

#### **2.4.2.4. Penley ve Gould yaklaşımı**

Penley ve Gould, Etzioni yaklaşımındaki ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık modelinin örgütsel bağlılığı açıklayabileceğini fakat bu haliyle yeterli olmayabileceğini savunmaktadırlar. Hesapçı bağlılıktaki alış-veriş ilişkisi çalışan ve örgüt arasında bir kendini sevdirmeye politikası gerektirmektedir. Çalışan açısından kendini sevdirmeye daha fazla sorumluluk alabileceğini hissettirerek kendini en iyi şekilde gösterebilme çabasını içerir. Örgüt açısından ise kendini sevdirmeye yöneticilerin çalışanların sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmeleri durumunda bunun farkına varıldığını hissettirecek eylemlerde bulunmayı gerektirmektedir (Penley ve Gould, 1988). Çıkarıcı bağlılık bir alış-veriş ilişkisi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda hem örgüt hem de örgüt çalışanı adına çıkarıcı bağlılık kendisini sevdirmeye, kendini kabul ettirme taktiklerini de beraberinde getirir. İş gören açısından bakıldığında kendini sevdirmeye üstlerine olandan fazla şekilde de sorumluluk alabileceği mesajını verme ve kendisini mümkün olan en iyi halde göstermektir. Örgüt açısından bakıldığında ise kendini sevdirmeye örgüt yöneticilerinin iş görenin sorumluluklarını en iyi şekilde hayat geçirmesi halinde bunun örgüt tarafından görüldüğünü hissettirecek davranışlar göstermeleridir. Örgüt açısından bu davranışlar çalışanı maddi

anlamda bir ücret ile ödüllendirme, herkes tarafından kabul gören yöntemlerle sözlü veya yazılı bir şekilde takdir etme veya terfiyle ödüllendirme şeklinde gerçekleştirilmektedir. Etzioni yaklaşımının eksik kalabileceği husus bireylerin duygusal yanlarını tamamen maddi çıkarlar odaklarıyla açıklamaya çalışması olabilir.

Etzioni modelinin zayıf bulunmasının başka bir sebebi ise örgütlerde sadece tek bir uyum sisteminin ve bu sistemle uyumlu belli bir bağlılık türünün var olabileceğini ifade etmesidir. Örgütlerde farklı uyum sistemleri ve farklı bağlılık türleri gözlemlenmektedir. Penley ve Gould bu bağlamda Etzioni'nin görüşlerinden ayrılmakta ve çoklu yaklaşım modeline benzer bir uyum sisteminin ve bağlılık türünün bir arada ortaya çıkabileceğini savunmaktadırlar (Penley ve Gould, 1988, s. 45).

Penley ve Gould'a göre ahlaki bağlılık, örgütün amaç ve hedeflerini baştan kabul ederek içselleştirmeyi gerektirir. Ahlaki bağlılıkları yüksek çalışanlar örgüt için fedakârlıklarda bulunurlar, örgütün başarısı ile gurur duyarlar ve örgüt başarısız olmuşsa bun kendi sorumluluklarında değerlendirirler. Etzioni'nin yaklaşımından farklı olarak ahlaki bağlılığa sahip çalışan hesapçı bağlılığa da sahip olabilmektedir.

#### **2.4.2.5. Allen ve Meyer yaklaşımı**

Örgütsel bağlılık boyutları literatürde tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık, çoklu bağlılık, devam bağlılığı, kontrol bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve birlik bağlılığı gibi farklı şekillerde sınıflandırılabilir. Örgütsel bağlılık boyutları ile ilgili en çok kabul gören sınıflandırma Allen ve Meyer'a aittir. Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığa dair bütün ifadelerdeki psikolojik yaklaşımların bir diğeriyle ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Allen ve Meyer sınıflandırmasına göre örgütsel bağlılığın üç boyutu duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990, s. 15). Örgütsel bağlılığın bu üç boyutu şu şekilde açıklanmaktadır;

Duygusal bağlılık, iş görenlerin örgüte ve amaçlarına olan bağlılığı ve kendisini kurumu ile özdeşleştirmesidir (Allen ve Meyer, 1990, s. 16). Duygusal bağlılık bireyin örgütte yakın çevresine verdiği duygusal tepkilerle ilgilidir ve duygusal bağlılık bireyin işine ve bağlılığından sağladığı tatminle ilişkilidir. Duygusal bağlılığının yüksek olması, bireyin ekonomik nedenleri çok da dikkate almadan, sadece örgütün ortaya koyduğu amaç, hedef ve değerlere uygun davranışlarda bulunmasını ve örgütün hedeflerine ulaşması için yardımcı olmaya istekli olmasını sağlamaktadır. Çalışanın bu tutumu sadece kendisinin değil aynı zamanda örgütün de performansını artırır. Duygusal bağlılığı yük-

sek bir çalışan örgütün başarısını kendi başarısı, örgütün başarısızlığını ise kendi sorumluluğu olarak düşünmektedir. Çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlı olan kişi, örgütün amaçlarını içselleştirmiştir ve örgüte içten bağlıdır, örgütsel bağlılığının devamı konusunda elinden gelen tüm özveriyi göstermektedir (Ketchand ve Strawser, 1998, s. 135). Örgütlerin gerçekleşmesini en çok istedikleri bağlılık biçim duygusal bağlılıktır (Porter vd., 1974, s. 608).

Devam bağlılığı ise, bireylerin çıkarlarına bağlı olarak ortaya çıkan ve bireylerin çıkarları için kendilerini örgütte kalma konusunda zorunlu hissettikleri bağlılık türüdür. Allen ve Meyer'e göre devam bağlılığı çalışanların örgütten sağladıkları veya sağlamayamadıkları maddi, manevi ve sosyal çıkarlarla alakalıdır. Çalışan beklentisi doğrultusunda maddi, manevi ve sosyal çıkarlar sağladığında örgüte bağlılık duymaktadır. Devam bağlılığı olan çalışanlar örgütün amaçlarına uygun davranırlar ve bunun sonucu olarak örgütten maaş, prim, ikramiye, unvan, statü, yönetime katılma olanakları gibi ödüller alırlar.

Çalışanlar elde ettikleri bu maddi çıkarların yanı sıra yaptıkları işten dolayı içsel bir tatmin duyma, örgüt içinde edindikleri arkadaşlıklar, iş dışında da kendilerine saygı duyulması gibi manevi tatmin imkânlarına da sahip olurlar. Çalışanlar örgütten ayrılmaları durumunda elde ettikleri maddi ve manevi kazançlarını kaybedeceklerini düşünerek örgüte kalmaya daha istekli olurlar. Devam bağlılığı çalışanın geçmişte örgüt için sarf ettiği zaman ve emeğin karşılığında edinmiş olduğu emeklilik, statü, kıdem, ücret gibi maddi ve manevi tatmin etmenlerini örgütten ayrılacak olursa kaybedebileceği düşünceyle bağlılığını devam ettirmesidir (Çarıkcı ve Küçükeşmen, 2017, s. 755).

Bireyin örgütüne bağlılığı bir tür görev ve sorumluluk olarak görmesi sonucunda örgüte bağlı olmanın daha doğru bir davranış olduğunu düşünmesiyle ortaya çıkan normatif bağlılık duygusal ve devam bağlılığından farklılık gösterir. Duygusal bağlılık gönüllülük esaslı, isteğe bağlı bir temele sahipken normatif bağlılık etik bir zorunluluğu beraberinde getirmekte, bir değer yargısı çerçevesini ve sorumluluk bilincini gerektirmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s. 79). Normatif bağlılık, etik ve değerler temelinde bireyin kurumda kalmak için kuruma aidiyet duygusuyla bağlanması demektir. Normatif bağlılık, bireyin örgüt içinde kurduğu iyi ilişkiler veya sahip olduğu eğilimler doğrultusunda kendisini dahil olduğu örgüte karşı borçlu hissetmesi ve minnet duyguları içinde, ulaşabileceği pek çok faydayı göz ardı etme pahasına örgüt için çalışmaya devam etmesidir. Normatif bağlılık, bireyin örgütte kalmaya devam etmesi açısından sorumluluk duygusunu yansıtmaktadır. Birey normatif bağlılık duygusu ile örgüte borçlu olduğunu düşündüğü için örgütte kalmaya zorunluluk duymaktadır. Normatif bağlılık bireylerin

etik değerlerini esas alarak örgüte ve örgütteki çalışma arkadaşlarına karşı görev ve sorumluluklarını olması gerektiği gibi yerine getirme eğilimlerinden kaynaklanmaktadır. Birey örgütün hedeflerini, faaliyetlerini veya kurallarını doğru bulmasa bile, ahlaki değerlere bağlılığını gösterebilmek için örgütsel faaliyetleri yerine getirmekte ve kurallara uymaktadır. Bireylerin yüksek düzeyde normatif bağlılıklarının olması, örgütte çalışmayı bir sorumluluk olarak kabul etmelerini de beraberinde getirmektedir (Çarıkcı ve Küçükkeşmen, 2017, s. 755).

## **2.5. İlgili Araştırmalar**

Bu bölümde profesyonellik, bilinçli farkındalık, başta iş doyumunu ve örgütsel bağlılık olmak üzere örgütsel çıktılar arasındaki ilişkileri ve bu değişkenler arasındaki etkileşimleri ortaya koyan ilgili araştırmalara değinilmiştir.

### **2.5.1. Profesyonellik üzerine yapılmış araştırmalar**

Kişilerin bir meslek sahibi olabilmek için alacakları eğitimde okul öncesinden, yükseköğretime dek öğretmenlerin rolü büyüktür. Bununla bağlantılı olarak geçtiğimiz yıllarda öğretmenlerin profesyonellik düzeylerini belirlemeye yönelik yurtdışında ve yurtiçinde çeşitli araştırmalar yapılmıştır (Altınkurt ve Yılmaz, 2014, s. 70; Cerit, 2012, s. 520; Grady, Helbling ve Lubeck, 2008, s. 605; Gönülaçar, 2016, s. 22; Kramer, 2003, s. 24; Strike, 1990, s. 47; Tichenor ve Tichenor, 2005, s. 89).

Öğretmenin profesyonelliğini üç boyutta inceleyen Kramer (2003, s. 24), öğretmenlerin tutum, davranış ve iletişim öğelerine önem vermelerinin onları profesyonelliğe taşıyacağını ifade etmektedir.

Kelchtermans'a göre (2004, s. 220) öğretmen profesyonelliğini etkileyen en önemli öncüller, öğretmenlerden beklenen davranışları içermektedir. Öğretmenlerin kendi işlerini nasıl algıladıklarını ifade eden öz-görüntü, öğretmenin gelişim sürecinin nasıl algılandığını tanımlandığı özsaygı, öğretmenin işine devam etmesini sağlayan iş motivasyonu, öğretmenin görevine yaklaşım tarzı ve gelecekte beklenenleri bu davranışlara örnek olarak verilebilir.

Tichenor ve Tichenor (2005, s. 89), öğretmenin profesyonelleşmesi sürecini etkileyen faktörleri öğretmenin kişiliği, değişime açık olması, pedagojik bilgiye hâkim olması ve sınıf dışındaki sorumlulukları olarak sıralamaktadır. Hoy ve Miskel (2010, s. 118) öğretmen profesyonelliğini uzmanlık, öğrenci merkezli olma, özerklik ve öz denetim olmak

üzere dört ana başlıkta incelemektedir. Bayhan'a göre öğretmen profesyonelliği bileşenleri; profesyonel gelişim-yaşam boyu öğrenme, özgeciliik-toplumsal fayda, iş birliği-meslektaş ile yapılan paylaşımlar ve etkililik-hedef kitlede ve toplumda fark yaratmaktır (Bayhan, 2011, s. 154).

Altınkurt ve Yılmaz (2014, s. 70) yaptıkları çalışmayla öğretmenlerin mesleki profesyonelliğini dört alt boyutla ifade etmişlerdir. Bu alt boyutlar kişisel gelişim, kuruma katkı, mesleki duyarlılık ve duygusal emek olarak adlandırılmıştır.

Tablo 2.2

*Öğretmen Profesyonelliği Üzerine Yapılmış Çalışmalar*

Öğretmen Profesyonelliği		
2003	Kramer	Tutum, davranış ve iletişim
2004	Kelchtermans	Öz-görüntü, özsaygı, iş motivasyonu, öğretmenin görevine yaklaşım tarzı ve gelecekte beklenenleri
2005	Tichenor ve Tichenor	Öğretmenin kişiliği, değişime açık olması, pedagojik bilgiye hâkim olması ve sınıf dışındaki sorumlulukları
2010	Hoy ve Miskel	Uzmanlık, öğrenci merkezli olma, özerklik ve öz denetim
2011	Bayhan	Profesyonel gelişim-yaşam boyu öğrenme, özgeciliik-toplumsal fayda, iş birliği-meslektaş ile yapılan paylaşımlar ve etkililik-hedef kitlede ve toplumda fark yaratmak
2014	Altınkurt ve Yılmaz	Kişisel gelişim, kuruma katkı, mesleki duyarlılık ve duygusal emek

**2.5.2. Bilinçli farkındalık ve profesyonellik ilişkisini inceleyen araştırmalar**

Alanyazın incelendiğinde, bilinçli farkındalığın kişilerin profesyonellik düzeylerini olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Ludmerer, 1998-1999 öğretim yılında 125 Amerikan Tıp fakültesinde yürüttüğü çalışmada profesyonellik uygulamalarını inceleyerek bilinçli farkındalığın profesyonelliğin bir belirleyicisi olduğunu ifade etmiştir (Ludmerer, 1999, s. 882). Wang, psikoterapistlerle yaptığı bir çalışmada bilinçli farkındalık

düzeylei yüksek psikoterapistlerin benzer şekilde yüksek profesyonellik düzeylelerine sahip olduklarını ortaya koymuştur (Wang, 2007, s. 4122).

Lovas profesyonellik ve bilinçli farkındalık kavramlarının üst üste binişik iki kavram olduğunu belirtmiştir. Lovas, Diş Hekimliği fakültelerinde verilen bilinçli farkındalık eğitimlerinin ve gerçekleştirilen bilinçli farkındalık etkinliklerinin diş hekimliği öğrencilerinin etik algıları ve profesyonel tutumları üzerinde olumlu yönde bir etkisi olacağını belirtmektedir (Lovas, Lovas ve Lovas, 2008, s. 1007). Huang, stajyer avukatlara ve avukatlara verilecek bilinçli farkındalık eğitimlerinin bu kişilerin profesyonellik düzeylelerini, karar verme süreçlerini, liderlik süreçlerini ve etik algılarını olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir (Huang, 2015, s. 75).

### **2.5.3. Bilinçli farkındalık ve örgütsel çıktılara dair araştırmalar**

Bilinçli farkındalıkları yüksek olan öğretmenlerin tükenmişlik seviyeleri düşüktür. Gold, yaptığı çalışmada öğretmenlik mesleğinin öğretmenler üzerinde yıpratıcı bir etkisi olduğunu göstermiş ve bilinçli farkındalık eğitimleriyle bu tükenmişlik algısının azaltılabileceğini ifade etmiştir (Gold vd., 2010, s. 188). Roeser meslektaşlarıyla yürüttüğü bir çalışmada öğretmenlere verilen bilinçli farkındalık eğitimlerinin sonucunda öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinde düşüş gözlemlemiş ve aynı zamanda bilinçli farkındalığın sınıf iklimine olumlu yönde etkisi olduğunu belirtmiştir (Roeser vd., 2012, s. 172). Flook ve meslektaşları Alman sınıf öğretmenleriyle yaptıkları nitel bir çalışmada bilinçli farkındalığın öğretmen performansını arttırdığını tespit etmişlerdir (Flook vd., 2013, s. 190). Abenavoli ve meslektaşları 64 eğitimci üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiş ve bilinçli farkındalık düzeyleleri yüksek eğitimcilerde tükenmişlik düzeylelerinin düşük olduğuna dikkat çekmişlerdir (Abenavoli vd., 2013, s. 59).

### **2.5.4. Profesyonellik ve örgütsel çıktılara dair araştırmalar**

Kişinin profesyonellik düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyi azalmaktadır. Brazeau, Tıp fakültesi öğrencileri üzerinde yaptığı bir çalışmada öğrencilerin tükenmişlik seviyesi yükseldikçe profesyonellik düzeylelerinde bir düşüş gerçekleştğini ortaya koymuştur (Brazeau vd., 2010, s. 36). Çelik ve Yılmaz 258 öğretmeni dahil ettikleri bir araştırma sonucunda yüksek tükenmişlik düzeyinin düşük profesyonellik düzeylelerine sebep olduğunu belirtmişlerdir (Çelik ve Yılmaz, 2015, s. 120).

Mesleki tükenmişlik ile iş doyumunu arasında ise ters yönde anlamlı ilişkiler görülmüştür. Mesleki tükenmişliğin varlığı iş doyumunu azaltmaktadır (Jayaratne, 288 sivil

toplum görevlisini dahil ettiği çalışmasıyla iş doyumunu yüksek çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğunu ortaya koymuştur. Mesleki tükenmişlik oranı yüksek sosyal hizmet görevlilerindeyse işten ayrılma niyeti de aynı şekilde yüksektir (Jayaratne, 1984, s. 452). Dolan iki grup hemşireyi dahil ettiği çalışmasında yüksek iş doyumunu düzeyinin düşük tükenmişlik düzeylerine sebep olacağı hipotezini doğrulamıştır (Dolan, 1987, s. 10). Koustelios ve Tsigilis 175 Beden Eğitimi öğretmenini dahil ettikleri çalışmalarında içsel iş doyumunun tükenmişlik üzerinde negatif yönde ve yüksek bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır (Koustelios ve Tsigilis, 2005, s. 202). Anbar ve Eker, İktisat fakültelerinde çalışan 160 akademisyeni dahil ettikleri çalışmalarında, yükselen tükenmişlik düzeylerinin azalan iş doyumunu düzeyleriyle sonuçlandığını ortaya koymuşlardır (Anbar ve Eker, 2008, s. 56).

Profesyonellik düzeyinin yüksekliği iş doyumunu artırıcı bir etkiye sahiptir. Altınkurt ve Yılmaz 363 öğretmenle gerçekleştirdikleri çalışmalarında iş doyumunu ve mesleki profesyonellik arasında olumlu yönde bir ilişki tespit etmişlerdir (Altınkurt ve Yılmaz, 2014, s. 70). Yüksek profesyonellik düzeyine sahip okullarda iş doyumunu düşük profesyonellik düzeyine sahip okullara kıyasla daha yüksektir. Cheng, Hong Kong'daki ilkokul müdürleri, ilkokul öğretmenleri ve ilkokul öğrencileriyle yürüttüğü araştırma sonrasında profesyonellik düzeyi yüksek olan okullarda iş doyumunu düzeyinin de yüksek olduğunu ortaya koymuştur. (Cheng, 1996 s. 170).

Profesyonellik ve iş doyumunu arasında olumlu yönde ilişkiler vardır (Agho, 1993, s. 1025; Lok, 1999, s. 374; Lok, 2001, s. 613; Pollard, 1995, s. 696). Pearson ve Moomaw, Florida eyaletindeki 171 öğretmenle bir araştırma yürütmüşlerdir. Bu nicel çalışmanın sonucunda iş doyumunu ve profesyonellik arasında yüksek bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (Pearson ve Moomaw, 2005, s. 53).

### **2.5.5. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen araştırmalar**

İş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde yüksek derecede ilişkiler görülmüştür. Curry, hizmet sektöründe çalışan 128 kişi üzerinde yaptığı araştırmasının sonucunda iş doyumunu ve bağlılık arasında olumlu yönde orta düzeyde ilişkiler tespit etmiştir (Curry, 1986, s. 857). Tett ve Meyer 178 araştırma üzerinden yaptıkları bir meta analiz çalışmasında iş doyumunu ve bağlılığın birlikte işten ayrılma niyetini yordadığını, iş doyumunun etkisinin bağlılığa göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır (Tett ve Meyer 1993, s. 292). Moorman ve meslektaşları ulusal bir kablolu televizyon şirketinde çalış-



makta olan 420 kişiyi dâhil ettikleri çalışmalarının sonucunda iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde yüksek derecede ilişki tespit etmişlerdir (Moorman, Niehoff ve Organ 1993, s. 224). Schappe, iş doyumunu ve bağlılığın birlikte örgütsel vatandaşlık davranışını yordadığını, bağlılığın etkisinin iş doyumuna göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Schappe, 1998, s. 289). Nguni ve meslektaşları 560 sınıf öğretmeniyle yaptıkları çalışmalarında iş doyumunun örgütsel bağlılığın önemli bir yordayıcısı olduğunu ifade etmişlerdir (Nguni, Slegers ve Denessen 2006, s. 176). Smadov, 165 çalışan üzerinde yaptığı bir çalışmayla iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır (Smadov, 2006, s. 157). Rooser meslektaşlarıyla yaptığı ve 11 yükseköğretim kurumundan 328 öğretim elemanını dahil ettiği diğer bir çalışmada iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde yüksek derecede bir ilişki ortaya koymuştur (Rooser vd., 2012, s. 172). Güteryüz ve meslektaşları 267 hemşirenin katılımıyla yürüttükleri çalışmalarının sonucunda iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde yüksek derecede ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır (Güteryüz vd., 2008, s. 12). Demirel yaptığı kavramsal çalışmada iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki önemli ilişkiye dikkat çekmiştir (Demirel, 2009, s. 130). Gündüz, 243 bankacıyı dahil ederek yürüttüğü çalışmasında iş doyumunun örgütsel bağlılığın tüm boyutları üzerindeki etkisini ortaya koymuştur (Gündüz, 2016, s. 122).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanmasında yararlanılan ölçme araçlarının hazırlanması ve uygulanması hakkında gerekli bilgilendirme yapılmıştır. Ayrıca, verilerin nasıl toplandığı ve toplanan verilerin çözümlenmesinde faydalanılan teknikler açıklanmıştır.

#### 3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırmanın amacı yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının profesyonellikleri, bilinçli farkındalıkları, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olduğu ve bu ilişki içerisinde profesyonellik ve bilinçli farkındalığın yordayıcı rol üstlendiği şeklinde oluşturulan teorik bir modeli test etmektir. Araştırma yapısal ilişkileri inceleyebilmek için ilişki desende tasarlanmıştır. İlişkisel araştırmalarda amaç değişkenler arasındaki ilişkileri ve bağlantıları inceleyebilmektir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2017, s. 272; Fraenkel ve Wallen, 2006, s. 55; Neuman ve Robson, 2007, s. 48).

İlişkisel araştırmalar genellikle sadece değişkenler arasındaki ilişkilere odaklansa da birtakım istatistik tekniklerinin kullanılması yoluyla değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkileri de gün yüzüne çıkartılabilir. Bu araştırmada kullanılmış olan yol analizi neden sonuç ilişkilerinin sınanabilmesini sağlamaktadır. Değişkenler arasındaki yapısal ilişkileri araştıran ve teoriye dayanılarak oluşturulan nedensel modellerde değişkenler arasındaki korelasyon değerleri, nedensel bağlantıları göstermekte; değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkilerini gösterebilmek için oluşturulan kurulan yapısal eşitlik modellerinde de değişkenler arasındaki ilişkilerden faydalanılmaktadır (Schumacher ve McMillan, 2013, s. 249).

Doğrulayıcı modelleme stratejisi, alternatif modeller stratejisi ve model geliştirme stratejisi olmak üzere genel kabul gören üç tür yapısal eşitlik modeli vardır (Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2010, s. 33):

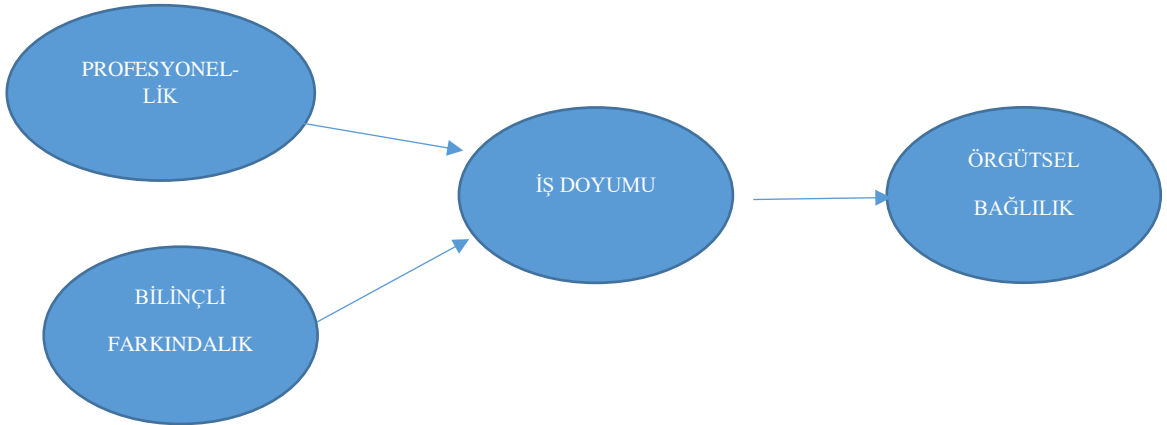
(i) Doğrulayıcı modelleme stratejisi: Doğrulayıcı modelleme stratejisi dahilinde modellemelerin amacı daha önceden belirlenmiş bir modelin veri tarafından doğrulanıp doğrulanmadığını görebilmektir. Bu tür modellemede araştırmacının temel endişesi, oluşturulan modelin doğrulanıp doğrulanmayacağıdır.

(ii) Alternatif modeller stratejisi: Alternatif modeller stratejisi kullanılan çalışmaların amacı bir dizi değişkenin varlığında, bu değişkenler arasındaki yapısal ilişkileri açıklarken alternatif modeller içinde en çok hangisinin veri tarafından desteklendiğini bulabilmektir.

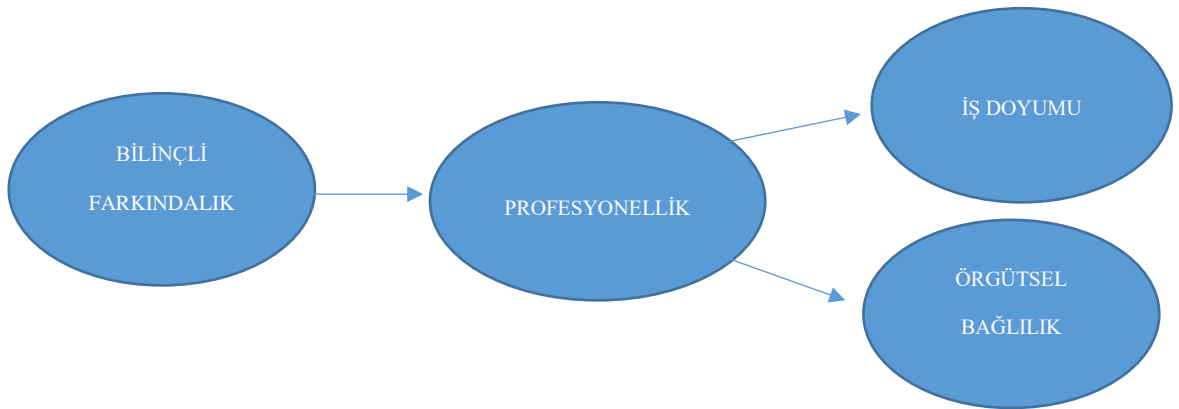
(iii) Model geliştirme stratejisi: Model geliştirme stratejisi uygulanan çalışmaların temel hedefi, bir dizi arasındaki yapısal ilişkileri en iyi açıkladığı öngörülen modelin test edilmesi ve yapılan analiz sonuçlarına bağlı olarak modelin geliştirilmesi için iyileştirmeler yapılmasıdır.

Bu araştırmada alternatif modeller stratejisinden yola çıkılmış; öğretim elemanlarının profesyonellikleri, bilinçli farkındalıkları, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları değişkenleri arasında neden-sonuç ilişkisi olacağı düşüncesinden hareket edilerek farklı araştırma modelleri oluşturulmuştur.

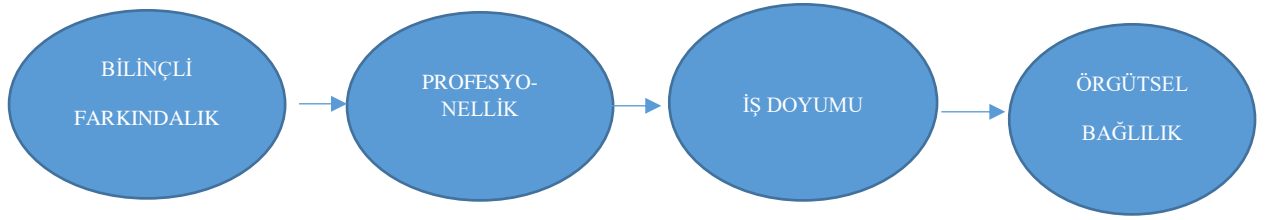
Literatür taraması temel alınarak araştırmaya esas alınan modeller şu şekildedir:



Şekil 3.1. Araştırmanın 1. Teorik Modeli



Şekil 3.2. Araştırmanın 2. Teorik Modeli



Şekil 3.3. *Araştırmanın 3. Teorik Modeli*

### 3.2. Örneklem

Araştırma birinci aşamada Öğretim Elemanları İçin Profesyonellik Ölçeğinin geliştirilmesi, ikinci aşamada oluşturulan yapısal eşitlik modellerinin sınanması üzerine kurulu olduğundan dolayı farklı örneklemlemlerle çalışılmıştır. Öncelikle madde havuzu oluşturabilmek amacıyla literatüre dayalı olarak 12 öğretim elemanı ile nitel görüşmeler yapılmış ve 45 maddelik madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan madde havuzu 7 alan uzmanının görüşüne sunulmuş ve uzman değerlendirme formu vasıtasıyla Öğretim Elemanları İçin Profesyonellik Ölçeği (26 madde) pilot uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Bu safhalara ait örneklem ve ölçek madde sayılarındaki değişim Tablo 3.3'te görülebilir.

Ulaşılması gereken örneklem büyüklüğü konusunda alanyazında farklı ölçütler ve görüşler dikkat çekmektedir. Örneklem büyüklüğü madde ya da faktör sayısı gibi bağlı ölçütlere dayalı olarak belirlenmektedir. Genel olarak örneklem büyüklüğünün ölçekteki madde sayısının 5-10 katı kadar olması gerekli görülmektedir (Tinsley ve Kass, 1979, s. 278; Kline, 1994, s. 140; Tavşancıl, 2005, s. 32). Kline (1994, s. 144) mutlak ölçüt olarak 200 kişilik örneklemin yeterli sayılabileceğini fakat büyük örneklemlemlerle çalışmanın daha uygun olacağını belirtmektedir. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2014, s. 125), faktör analizi yapılabilmesi için minimum 300 örneklem sayısına ulaşılması gerektiğini ifade etmektedir.

Araştırmanın birinci aşaması olan ölçme aracı geliştirilmesi kısmının araştırma evrenini Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan öğretim elemanları; örneklemini ise oransız küme örnekleme yöntemiyle, elektronik posta yoluyla kendilerine gönderilmiş pilot ölçeği gönüllülük esasına göre cevaplamaları beklenen öğretim elemanları oluşturmaktadır. Türkiye genelinde 2018-2019 öğretim yılında 160861 akademisyen görev yapmaktadır. Üniversitelerin internet siteleri üzerinden görev yapmakta

olan öğretim elemanlarına elektronik posta gönderilerek örnekleme ulaşılmaya çalışılmıştır. Örneklemin evreni temsil etme oranını belirlerken güven aralığı %95 ve hata payı .05 olarak kabul edilmiş ve sonrasında araştırmanın birinci aşaması için örnekleme sayısı en az 383 olarak belirlenmiştir. Araştırmanın ölçek geliştirme amaçlı birinci aşamasına katılan öğretim elemanlarının (n: 412) demografik özellikleri tablo 3.1’de görülebilir.

Tablo 3.1

*Araştırmanın Ölçek Geliştirme Amaçlı Birinci Aşamasının Katılımcılarının Demografik Verileri*

Cinsiyet	n	%
Kadın	215	52,2
Erkek	197	47,8
Yaş	n	%
21-29	56	13,6
30-39	158	38,3
40-49	117	28,4
50-59	65	15,8
60 ve üzeri	16	3,9
Medeni Durum	n	%
Bekar	126	30,6
Evli	286	69,4
Eğitim Durumu	n	%
Lisans	13	3,2
Yüksek Lisans	99	24
Doktora	300	72,8
Çalıştığı Üniversite	n	%
Amasya Üniversitesi	11	2,7
Bahçeşehir Üniversitesi	24	5,8
Boğaziçi Üniversitesi	6	1,5
Cumhuriyet Üniversitesi	5	1,2
Çukurova Üniversitesi	24	5,8
Dicle Üniversitesi	18	4,4

Tablo 3.1 (Devam)

Çalıştığı Üniversite	n	%
Dumlupınar Üniversitesi	27	6,6
Ege Üniversitesi	48	11,7
Fırat Üniversitesi	42	10,2
Giresun Üniversitesi	2	0,5
Harran Üniversitesi	26	6,3
İnönü Üniversitesi	19	4,6
İstanbul Üniversitesi	2	0,5
İstanbul Teknik Üniversitesi	9	2,2
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	9	2,2
Marmara Üniversitesi	7	1,7
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	5	1,2
Ortadoğu Teknik Üniversitesi	31	7,5
19 Mayıs Üniversitesi	52	12,6
Pamukkale Üniversitesi	18	4,4
Sabancı Üniversitesi	7	1,7
Uludağ Üniversitesi	20	4,9
Akademik Unvanı	n	%
Araştırma Görevlisi	102	24,8
Öğretim Görevlisi	75	18,2
Öğretim Görevlisi Doktor	28	6,8
Öğretim Üyesi Doktor	82	19,9
Doçent	65	15,8
Profesör	60	14,6
Çalışma Süresi (yıl)	n	%
1-5 yıl	105	25,5
6-9	64	15,5
10-14	74	18
15-19	66	16
20-24	40	9,7
25 ve üzeri	63	15,3

Tablo 3.1 (Devam)

İdari Görev	n	%
Yok	322	78,2
Var	90	21,8
Toplam	412	100

Araştırma problemi, alt soruları ve analiz yöntemlerinin belirlenmesinden sonra araştırma problemini üzerinde en iyi şekilde çalışılabilecek kişiler ya da durumlar belirlenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 15). Araştırmanın ikinci aşaması kapsamındaki veri toplanacak kişileri Eskişehir ilindeki üniversitelerde görev yapmakta olan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde oransız küme örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Oransız küme örnekleme yönteminin faydaları araştırmanın büyük bir fiziki alana yayılmasını engelleyerek maliyeti düşürmesi ve fizik alanın küçülmesiyle beraber denetim imkânlarını arttırmasıdır (Karasar, 2005, s. 12-22).

Araştırmanın, oluşturulan yapısal eşitlik modellerini sınaama amaçlı ikinci aşamasında araştırma evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında, Eskişehir'deki Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Teknik Üniversitesi ve Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde görev yapan 3790 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Örneklem evreni temsil gücünü hesaplamada evreni oluşturan 3790 öğretim elemanı üzerinden, güven aralığı %95 ve hata payı .05 olarak kabul edilmiş ve sonrasında araştırmanın ikinci aşamasında oluşturulan yapısal modellerin test edilebilmesi için örneklem sayısı en az 349 olarak hesaplanmıştır (Hamburg, 1995, s. 58).

Araştırmanın ikinci aşamasının örneklemini, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Teknik Üniversitesi ve Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde 2018-2019 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan ve gönüllülük esasına göre çalışmaya katılmayı kabul eden öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmanın 2. aşamasının katılımcılarının demografik verileri (n: 899) Tablo 3.2'de görülebilir.

Tablo 3.2

*Araştırmanın İkinci Aşamasının Katılımcılarının Demografik Verileri*

Cinsiyet	n	%
Kadın	483	54
Erkek	416	46
Yaş	n	%
21-29	135	15
30-39	399	44
40-49	216	24
50-59	126	14
60 ve üzeri	23	2
Medeni Durum	n	%
Bekar	333	37
Evli	566	63
Eğitim Durumu	n	%
Lisans	35	4
Yüksek Lisans	345	38
Doktora	519	58
Çalıştığı Üniversite	n	%
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	326	36
Anadolu Üniversitesi	314	35
Eskişehir Teknik Üniversitesi	259	29
Akademik Unvanı	n	%
Araştırma Görevlisi	200	22
Araştırma Görevlisi Doktor	68	8
Öğretim Görevlisi	180	20
Öğretim Görevlisi Doktor	40	4
Öğretim Üyesi Doktor	169	19
Doçent	132	15
Profesör	110	12



Tablo 3.2 (Devam)

Çalışma Süresi (yıl)	n	%
0-5 yıl	135	15
6-9	204	23
10-14	174	19
15-19	191	21
20-24	97	11
25 ve üzeri	98	11
İdari Görev	n	%
Yok	840	94
Var	59	6
Toplam	899	100

Araştırmanın ölçek geliştirme aşamasıyla ilgili olarak izlenen yol ve her aşamada ölçeğin madde sayısında yapılan değişiklikler Tablo3.3'te görülebilir.

Tablo 3.3

*Ölçek Geliştirme Aşamaları, Örneklem ve Ölçek Madde Sayıları*

Etap	İşlem	Örneklem Sayısı	Ölçek Madde Sayısı
1.	Literatür tarama ve öğretim elemanlarıyla nitel görüşmeler yapılması	12	45
2.	Hazırlanan madde havuzunun uzman görüşüne sunulması	7	45 →26
3.	Pilot Uygulama	412	26→20
4.	Doğrulayıcı Faktör Analizi	899	20→19

Araştırmanın ikinci aşamasının gerçekleştirilebilmesi için ilgili üniversitelerin etik kurullarına başvurulmuş ve gerekli izinler alınmıştır. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Teknik Üniversitesi ve Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nden alınan etik kurul ve uygulama izinleri ekler kısmında gösterilmiştir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veriler dört farklı ölçme aracı kullanılarak elde edilecektir. Araştırmada kullanılan öğretim elemanları için profesyonellik ölçęęi araştırmacı tarafından bu araştırma dahilinde geliştirilmiştir. Kullanılan diğer ölçekler için gerekli uygulama izinleri alınmış ve ekler kısmında alınan izinler gösterilmiştir.

#### 3.3.1. Öğretim elemanları için profesyonellik ölçęęi (ÖEPÖ)

Bu bölümde, bu araştırma kapsamında geliştirilen öğretim elemanları için profesyonellik ölçęęinin hazırlık aşaması ele alınmaktadır.

Öğretim elemanlarının akademik profesyonelliklerini ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından bu araştırma kapsamında öğretim elemanları için profesyonellik ölçęęi geliştirilmiştir. Bu başlık altında öğretim elemanlarının profesyonelliklerini ölçmeye yönelik olarak yapılan ölçek geliştirme çalışması açıklanmaktadır.

Literatürdeki örnekler ve açıklamalardan hareketle ölçek geliştirme aşamaları belirlenmiş ve bu aşamalara uygun olarak yürütülmüştür. Ölçek geliştirme aşamaları kimi zaman yüzeysel kimi zaman detaylarıyla ifade edilmektedir. Ölçek geliştirme süreci madde havuzunun oluşturulması, ölçęęin yapılandırılması ve ölçęęin değerlendirilmesi şeklinde 3 temel adım ile özetlenebildiği gibi (Schwab, 1980, s. 108), literatürde daha yaygın bir kabul gören şekliyle ölçek geliştirme sürecinin 8 aşaması vardır (DeVellis, 2003, s. 25). Bu sekiz aşama;

1. Ölçülmek istenen değişkenin açıkça belirlenmesi,
2. Ölçüm tipinin belirlenmesi,
3. Madde havuzunun oluşturulması,
4. Uzman değerlendirmesi,
5. Geçerli maddelerin ölçęęe dahil edilmesi,
6. Belirli bir örnekleme ölçek maddelerinin uygulanması,
7. Maddelerin değerlendirilmesi ve
8. Ölçek uzunluğunun optimize edilmesini gerektirmektedir.

Aşağıda öğretim elemanları için profesyonellik ölçęęinin nasıl geliştirildiği açıklanmaya çalışılmıştır. Ölçek yapılandırma çalışmalarında SPSS paket programı kullanılmıştır.

### **3.3.1.1. Ölçülmek istenen değişkenin açıkça belirlenmesi**

Ölçek maddeleri oluşturulmadan önce ölçülmesi istenen kavramın net bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Bu yüzden, öncelikle kavramın kuramsal temellerine dair literatür detaylarıyla incelenmiş, farklı disiplinlerde de yerini alan kavramın tüm tanım ve açıklamaları literatür taramasına dahil edilmeye çalışılmıştır. Yapılan bu araştırma tez çalışmasının ilk bölümünde kuramsal çerçeve başlığı altında yer almaktadır.

### **3.3.1.2. Ölçüm tipinin belirlenmesi**

Akademik profesyonellik bir tutum olduğundan dolayı tutum ölçeklerinin geliştirilmesiyle ilgili literatür incelemeleri yapılarak ölçekte yer alan ifadelerin de tutum öğeleri olan inançları, duyguları ve davranışları yansıtması yoluna gidilmiştir. Literatürde tutum ifadelerinin ölçülmesinde baskın bir şekilde kullanıldığı görülen 5’li Likert tipi ölçek kullanılmasına karar verilmiştir. Cevaplama kategorileri ‘Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Kesinlikle Katılmıyorum’ seçeneklerini vermektedir. Buna göre “kesinlikle katılmıyorum” 1, “katılmıyorum” 2, “kararsızım” 3, “katılıyorum” 4, “kesinlikle katılıyorum” ise 5 puanla derecelendirilmiştir.

### **3.3.1.3. Madde havuzunun oluşturulması**

Madde havuzunun oluşturulmasında öncelikli amaç, ölçülmesi hedeflenen yapıyla potansiyel ilgisi olan bütün içeriğin özetlenmesidir (Loevinger, 1957, s. 650). Bu amaçla ölçek madde havuzu nitel araştırma yöntemleri kullanılarak 3 aşamada oluşturulmuştur. Bu aşamalarda tümevarım ve tümenden gelim yaklaşımları izlenmiştir. Tümdengelim ve tümevarım yaklaşımları ile maddelerin oluşturulması ölçeğin içerik ya da kapsam geçerliliğini arttırmaktadır (Schwab, 1980, s. 108). İlk aşamada, tümdengelimci bir yaklaşımla detaylı ve kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır. Kavramın kapsamını en iyi şekilde ifade edecek ve benzer kavramlardan ayırıştırabilecek ifadelerin bir bütünlük içinde oluşturulmasına özen gösterilmiştir. İkinci aşamada uzman görüşlerini alabilmek eğitim bilimleri araştırmacılarıyla toplantılar yapılarak kavramın belirgin özellikleri tartışılmıştır. Üçüncü aşamada tümevarımcı bir yaklaşımla önceki iki aşamada sağlanan bilgiler doğrultusunda yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi ile içerik ve söylem analizleri gerçekleştirilmiştir.

Bu noktada farklı üniversitelerden, farklı akademik unvanlara sahip 12 öğretim elemanına akademik profesyonellik ve olası alt boyutları üzerine yarı yapılandırılmış bir

görüşme formu dahilinde sorular sorulmuş, katılımcıların cevapları içerik analizi ile incelenmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşme soruları şu şekilde belirlenmiştir:

1. Size göre akademik profesyonellik nedir?
2. Akademik profesyonelliğin nasıl kazanıldığını düşünüyorsunuz?
3. Akademik profesyonelliğinizin nelerden etkilendiğini düşünüyorsunuz?
4. Kendi akademik gelişiminizi nasıl sağlıyorsunuz? Bir örnek verir misiniz?
5. Profesyonel gelişiminizde iş birliğinin rolü nedir? Kimlerle iş birliği yapıyorsunuz? Neler yapıyorsunuz?
6. Profesyonel gelişiminiz için ne tür etkinliklere katılırsınız? Nerelere gidiyorsunuz? Neler yapıyorsunuz? Kendiniz etkinlikler düzenliyor musunuz?
7. Diğer akademisyenlere profesyonel gelişimlerini sağlamak üzere tavsiyeleriniz nelerdir? Ne yapmalılar?
8. Siz diğer akademisyenlerden nasıl farklılıklar gösterdiğinizi düşünüyorsunuz?
9. Çalıştığınız kurumda akademik profesyonelliği desteklemek adına neler yapılıyor? Neler yapılmasını önerirsiniz?

Görüşmelerde ses kaydı istenmeyen durumlarda araştırmacı ön plana çıkan cümle ve ifadeleri not olarak görüşmeyi sürdürmüştür. Görüşme için mesafe, zamanlama gibi engeller çıkan durumlarda katılımcıların görüşme sorularına yanıtları yazılı olarak alınmış ve yanıtları analize dahil edilmiştir. Analiz sonucunda görülen kodlar ve temalar, literatürde profesyonellikle ilgili olarak içerik analizi ve söylem analizi yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırılmıştır. Literatürde profesyonellik kavramına ilişkin tanım ve açıklamalarda sıklıkla yer alan inançlar, duygular ve davranışlar da araştırmacı tarafından kodlanmıştır.

Yapılan kodlamalar sonucunda akademik profesyonellikle ilgili olarak ortaya çıkan temel kavramlar öz-yeterlilik, mesleki gelişim, iş birliği, kurumsal etkileşim ve toplumsal fayda olarak belirlenmiştir. Elde edilen kod ve temaların ilgili literatürle de tutarlı olduğu görülmüş ve ölçek maddeleri öz-yeterlilik, mesleki gelişim, iş birliği, kurumsal etkileşim ve toplumsal fayda başlıkları altında oluşturulmuştur.

#### **3.3.1.4. Uzman değerlendirilmesi ve geçerli maddelerin ölçeğe alınması**

Literatür taraması ve görüşmeler sonucunda şekillenen 41 maddelik ölçek bir değerlendirme formuyla (bkz. Ek 3) 7 alan uzmanına gönderilmiş ve ölçek maddelerini uy-

gun, uygun değil, kısmen uygun şeklinde değerlendirmeleri ve maddelerle ilgili önerilerde bulunmaları istenmiştir. Akademik profesyonelliği ölçmesi beklenen bu ölçeğin değerlendirilmesinde mühendislik, eğitim ve sanat tasarım fakültelerinden farklı öğretim üyelerinin görüşlerine başvurulmuştur. Ölçeğin geçerlik çalışması için, “Kapsam geçerlik” yöntemi kullanılmıştır.

Kapsam geçerliği için Lawshe (1975, s. 570) tekniği kullanılmıştır. Her bir madde uzman görüşleriyle “madde hedeflenen yapıyı ölçüyor”, “madde yapı ile ilişkili ancak gereksiz” ya da “madde hedeflenen yapıyı ölçmez” şeklinde derecelendirilmektedir. Lawshe tekniği ile kapsam geçerliği incelenirken hakem sayısının ne olacağı konusunda kesin bir sayı yoktur. Ancak beş kişiden oluşan bir hakem grubunun ideal olacağı söylenmiştir.

Kapsam geçerlik oranları (KGO), herhangi bir maddeye ilişkin gerekli görüşünü belirten uzman sayısının, maddeye ilişkin görüş belirten toplam uzman sayısının yarısına oranının 1 eksiği ile elde edilir. Buna göre, uzmanların maddelerle ilgili görüşleri toplanarak kapsam geçerlik oranları elde edilmiştir. Uzmanlardan alınan yanıtlar bir araya getirilmiş ve maddelerin kapsam geçerlilikleri Lawshe tekniği kullanılarak incelenmiştir.

$$\text{KGO madde} = \frac{\text{NG}}{\text{N}/2} - 1$$

KGO : Kapsam geçerlik oranı

NG : Maddeye “Gerekli” diyen uzman sayısı

N : Maddeye ilişkin görüş belirten toplam uzman sayısı

Taslak ölçek maddelerinden KGO değerleri negatif ya da “0” değer içeren maddeler elendikten sonra, KGO değerleri pozitif olan maddelerin, Kapsam Geçerlilik Ölçütü’ne (KGÖ) göre anlamlı olup olmadığı değerlendirilir.

KGÖ, maddenin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için geliştirilen bir ölçüttür. Bu ölçüt standart normal dağılım ilkelerinden yararlanılarak elde edilmektedir (Yurdugül ve Aşkar, 2008, s. 305). Ancak, Veneziano ve Hooper (1997, s. 69) hesaplama kolaylığı açısından,  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde minimum Kapsam Geçerlilik Ölçütü değerlerini tabloya dönüştürmüşlerdir (Tablo 3.4). Bu tabloya göre, ölçeğin uzman sayısı doğrultusunda,  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde minimum KGÖ belirlenir (Yurdugül ve Aşkar, 2008, s. 305).

Tablo 3.4

*Lawshe Minimum Kapsam Geçerlik Ölçütleri*

Uzman	Minimum	Uzman	Minimum
5	0,99	13	0,54
6	0,99	14	0,51
7	0,99	15	0,49
8	0,78	20	0,42
9	0,75	25	0,37
10	0,62	30	0,33
11	0,59	35	0,31
12	0,56	40+	0,29

(p&lt; 0,05)

KGO doğrultusunda madde havuzundaki ölçek maddelerinin kabulüne veya redine karar verilir. KGO belirlenerek ölçeğin maddeleri ortaya çıkarılır ve testin bütünü için kapsam geçerlilik indeksi hesaplanır. Kapsam geçerlilik indeksinin korelasyon katsayısıyla karıştırılmaması gerekmektedir.

Taslak ölçeğin her bir maddesi için elde edilen KGO'lerden istatistiksel olarak anlamsız bulunanlar elenir. Bundan sonra, KGO  $\alpha=0,05$  düzeyinde anlamlı olan maddeler son forma alınır. Bu maddelerin toplam KGO'ların ortalamaları alınarak Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ) hesaplanır ( $KGİ = \Sigma KGO / Madde Sayısı$ ).

KGİ / KGÖ'ye göre son form oluşturulur. Ölçeğin son formuna alınan maddelerden oluşan ilk şekli için,  $KGİ \geq KGÖ$  veya  $KGİ / KGÖ \geq 0$ 'ı sağladığında kapsam geçerliği istatistiksel olarak anlamlı bulunur (Yurdugül ve Aşkar, 2008, s. 305). Bu aşamada Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği için kapsam geçerlik oranları hesaplanmıştır. Öğretim elemanları için profesyonellik ölçeği madde havuzu kapsam geçerlik oranları Tablo 3.5'te görülmektedir.

Tablo 3.5

*Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği Madde Havuzu Kapsam Geçerlik Oranları*

Maddeler	Uygun	Kısmen uygun	Uygun değil	KGO
<b>Öz Yeterlilik Boyutu</b>				
1. Mesleğimin gerektirdiği bilgiye sahibim.	6	1		1
2. Mesleğimin gerektirdiği becerilere sahibim.	4	1	2	0,42
3. Yeni fikirlere ve değişime açığım.	7			1
4. Zamanımı etkili kullanırım.	7			1
5. Aldığım sorumlulukları yerine getiririm.	6	1		1
6. Önceliklerimi etkili bir şekilde belirleyebilirim.	3	2	2	0,42
7. Mesleki prensiplerimden taviz vermem.	3	2	2	0,42
8. Baskı altında çalışabilirim.	4	1	2	0,42
9. Karşıma çıkan sorunları görmezden gelmem.	4	1	2	0,42
10. Kriz anlarını doğru yönetebilirim.	7			1
11. Ayrımcılık yapmam.	2	2	3	0,14
12. Neyi neden yaptığımı bilirim.	4	1	2	0,42
13. Akademisyen olmanın neler gerektirdiğini bilirim.	7			1
14. Problemin değil, çözümün bir parçasıyım.	5	2		1
<b>Mesleki Gelişim Boyutu</b>				
15. Akademisyenlik sürekli mesleki gelişim gerektirir.	4	1	2	0,42
16. Mesleki gereksinimlerimin farkındayım.	5		2	0,42
17. Alanımla ilgili bilimsel yayınları takip ederim.	6	1		1
18. Alanımla ilgili bilimsel etkinliklere katılırım.	7			1

Tablo 3.5 (Devam)

Maddeler	Uygun	Kısmen uygun	Uygun değil	KGO
19. Alanımla ilgili bilimsel yayınlar yaparım.	7			1
20. Alanımla ilgili bilimsel etkinlikler düzenlerim.	7			1
21. Mesleğimle ilgili çalışmalara gönüllü katılırım.	4	1	2	0,42
22. Alanımla ilgili meslek birliklerine katkıda bulunurum.	6	1		1
23. Zorunlu olmasa bile işimi daha iyi yapabilmek için kendimi geliştirmeye çalışırım.	7			1
Meslektaşlarla İletişim - İş birliği Boyutu				
24. Diğer akademisyenlerle iletişim ve iş birliği içindeyim.	2	1	4	-0,85
25. Diğer akademisyenlerle iş birliği yapmak için fırsatlar ararım.	7			1
26. Diğer akademisyenlerin bakış açılarına saygı gösteririm.	5		2	0,42
27. Diğer akademisyenlerin mesleğimle ilgili eleştirilerini dikkate alırım.	6	1		1
28. Diğer akademisyenler daha iyi bir yol bulmuşlarsa ben de uygularım.	4	3		1
29. Diğer akademisyenlerle sorunlarım olsa bile bunları işime yansıtmam.	6	1		1
30. Diğer akademisyenlerin mesleki gelişimlerine de destek olurum.	5	2		1
31. Egomun ön plana çıkmasına izin vermem.	2	2	3	0,14
32. Diğer akademisyenlerle takım çalışması yapabilirim.	4	1	2	0,42



Tablo 3.5 (Devam)

Maddeler	Uygun	Kısmen uygun	Uygun değil	KGO
<b>Kurumsal Boyut</b>				
33. Sahip olduğum bilgi birikimini çalıştığım kurum yararına kullanırım.	7			1
34. Yenilikleri takip eder çalıştığım kurumda uygularım.	5		2	0,42
35. Çalıştığım kurum yönetimiyle sorunlarım olsa bile bunları işime yansıtmam.	6	1		1
36. Kurumumda her konumdaki çalışan ile etkili bir iletişim kurabilirim.	4	1	2	0,42
37. Kurumumdaki sosyal, kültürel ve mesleki çalışmalara aktif bir biçimde katılırım.	6	1		1
<b>Toplumsal Fayda Boyutu</b>				
38. Üniversite paydaşlarının ihtiyaçları benim çıkarlarımdan daha önemlidir.	6	1		1
39. Yaptığım çalışmalarla toplumsal sorunları çözmeyi hedeflerim.	5	2		1
40. Yaptığım çalışmalar toplumsal fayda sağlar.	6	1		1

Öğretim elemanları için profesyonellik ölçeğinde KGO  $\alpha=0,05$  düzeyinde anlamlı olan maddeler son forma alınmıştır. Ölçek için KGO ortalaması 1 olarak tespit edilmiş, kapsam geçerlik indeksinin kapsam geçerlik ölçütüne bölünmesi ile kapsam geçerliği istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $KGİ / KGÖ \geq 0,99 > 0$ ). Sonuç olarak, 7 uzmandan alınan görüşler doğrultusunda bazı ifadeler yeniden düzenlenmiş bazıları da ölçekten çıkartılarak soru sayısı 26'ya düşürülmüştür. Belirli bir tutumu ölçen ölçeklerin en az 6 en çok 24 maddeden oluşması önerilmektedir (Karasar, 2005, s. 40-52). Buna göre; oluşturulan taslak ölçek, açımlayıcı faktör analizi sonrasında çıkarılma olasılığı olan maddeler de düşünüldüğünde uygun bir madde sayısına sahiptir.

### 3.3.1.5. Belirli bir örnekleme ölçek maddelerinin uygulanması

Ölçek taslak halini aldıktan sonra dijital platformda internet üzerinden gönderilebilir bir form oluşturulmuştur. Ölçeğin boyutlarının belirlenebilmesi ve uygun olmayan maddelerin elenmesi amacıyla devlet ve vakıf olmak üzere farklı üniversitelerin internet sayfaları üzerinden görevli öğretim elemanlarının elektronik posta adreslerine ulaşılarak farklı akademik unvanlara sahip öğretim elemanlarıyla ölçeğin pilot uygulaması yapılmıştır. Öğretim elemanlarına gönderilen taslak ölçek formu ektedir (Bkz. Ek 4).

Türkiye genelinde 2018-2019 öğretim yılında 160861 akademisyenin görev yaptığı tespit edilmiş; örneklemin evreni temsil gücü belirlenirken güven aralığı %95 ve hata payı 0,05 olarak kabul edilmiş ve sonrasında araştırmanın birinci aşaması için örneklem sayısı en az 383 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.6

*İki Ayır Güven Düzeyi ve Çeşitli Kesinlik (Göz Yumulabilir Yanılgı) Sınırları İçin Örnekleme Büyüklükleri (%95 Güven Düzeyi)*

Evren Büyüklüğü	Kesinlik (Göz Yumulabilir Hata)				
	+ 1%	+ 2%	+ 3%	+ 4%	+ 5%
1.000	**	**	**	375	278
2.000	**	**	696	462	322
3.000	**	1334	787	500	341
4.000	**	1500	842	522	350
5.000	**	1622	879	536	357
10.000	4899	1936	964	566	370
20.000	6489	2144	1013	583	377
50.000	8057	2291	1045	593	381
100.000	8763	2345	1056	597	383
500.000 - ∞	9423	2390	1065	600	384

\*\*Bu durumlarda evrenin %50'den fazlasının örnekte yer alması gerekir.

Araştırmaya 479 öğretim elemanı katılmıştır. Ölçek maddelerinin her biri için Z puanları alınmış ve +3 ve -3 dışında değer alan veri setleri çıkartıldığında analize 412 anket formu dahil edilmiştir. Cevap formları araştırma kapsamına alınan toplam 412 öğretim elemanının demografik özelliklerine Tablo 3.1'de tekrar bakılarak görülebilir.

### **3.3.1.6. Öğretim elemanları için profesyonellik ölçeği madde analizleri**

Çalışmanın bu bölümünde Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği'nin madde analizleri ve açımlayıcı faktör analizleri yapılmış ve sonuçları ifade edilmiştir.

#### *3.3.1.6.1. Madde toplam korelasyonu*

Madde toplam puan korelasyonu, test maddelerin den alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Madde-toplam korelasyonunun pozitif ve yüksek olması, maddelerin benzer davranışları örneklediğini ve testin iç tutarlılığının yüksek olduğunu gösterir (Büyüköztürk, 2017, s. 124). Madde-toplam korelasyonunun düşük olması güvenilirliği düşürücü etki yarattığından, o maddeler ölçekten çıkarılır (Tavşancıl, 2002, s. 45).

Madde toplam korelasyonunun yorumlanmasında 0,30 ve daha yüksek olan maddelerin, bireyleri ölçülen özellik bakımından iyi derecede ayırt ettiği (Büyüköztürk, 2017, s. 125) göz önüne alındığında, madde-toplam korelasyonlarının yeterli olduğu görülmektedir. Ölçekte görülen en düşük korelasyon değeri 0,316 ile m5'tir. Korelasyon değerinin düşük olması sebebiyle ölçekten çıkarılan madde yoktur. Ölçeğin Cronbach-Alfa değeri hesaplanmıştır. Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı ölçeğin toplamı için 0,877'dir. Ölçek maddelerinin toplam korelasyon değerleri Tablo 3.7'de gösterilmektedir.

Tablo 3.7

*Madde Toplam Korelasyon Değerleri*

Madde No	Madde Korelasyon Değeri
1	0,324
2	0,38
3	0,434
4	0,407
5	0,316
6	0,462
7	0,385
8	0,471
9	0,475
10	0,353
11	0,39
12	0,439
13	0,49
14	0,543
15	0,468
16	0,465
17	0,372
18	0,415
19	0,53
20	0,419
21	0,413
22	0,43
23	0,393
24	0,416
25	0,482
26	0,432

*3.3.1.6.2. Alt-üst grup ortalama farkı*

Alt-üst grup ortalama farkına bağlı olarak madde analizi (t test) yapılmıştır. Bu analiz ayrıca ölçeğin iç ölçüt geçerliliğini de göstermektedir. Madde ayırt edicilik, testin toplam puanlarına göre oluşturulan alt %27 ve üst %27'lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farkların ilişkisiz t-testi kullanılarak sınanmasıdır (Büyüköztürk, 2017, s. 125). Bu analizde puanlama yapıldıktan sonra, cevap kağıtları toplam puana göre en yüksekten en düşüğe doğru sıralanır. Cevap kağıtlarının yüksek puanlar ucundan %27'si "üst grubu", düşük puanlar ucundan %27'si "alt grubu" oluşturacak şekilde ayrılır (Tavşancıl, 2002, s. 57).

Ankete öğretim elemanlarının ölçek maddelerine verdikleri puanların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini görebilmek amacıyla katılımcıların ölçekte yer alan ifadelere verdikleri cevap değerleri (1'den 5'e kadar) toplanarak her biri için bir ölçek puanı elde edilmiştir. Ardından ölçek puanları yüksekten düşük olana doğru sıralanmıştır. Buna göre en yüksek puanlara sahip katılımcıların %27'sini oluşturan 108 katılımcı üst grup; en düşük puanlara sahip katılımcıların %27'sini oluşturan 108 katılımcı ise alt grup olarak adlandırılmıştır. Yapılan t testi ile bu iki bağımsız grubun verdikleri cevap puanlarının ortalamaları arasındaki fark her bir madde için analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.8'de gösterilmektedir.

Tablo 3.8

*Alt %27 ve Üst %27 Grupların Madde Ortalama Puanları İçin T-Testi Sonuçları*

Madde	Grup	n	Ort	SS	t	df	p
1	1 alt %27	108	4,10	0,563	-7,82296	214	0,000
	2üst %27	108	4,70	0,568		213,9813	0,000
2	1 alt %27	108	4,34	0,532	-8,93371	214	0,000
	2üst %27	108	4,88	0,327		177,6522	0,000
3	1 alt %27	108	3,37	0,849	-11,0964	214	0,000
	2üst %27	108	4,46	0,571		187,264	0,000
4	1 alt %27	108	4,47	0,502	-9,51048	214	0,000
	2üst %27	108	4,96	0,19		137,0095	0,000
5	1 alt %27	108	3,82	0,681	-7,1591	214	0,000
	2üst %27	108	4,44	0,568		207,3231	0,000
6	1 alt %27	108	4,33	0,474	-11,7062	214	0,000
	2üst %27	108	4,94	0,247		161,3291	0,000
7	1 alt %27	108	4,54	0,500	-8,40365	214	0,000
	2üst %27	108	4,97	0,165		130,0436	0,000
8	1 alt %27	108	3,51	0,767	-12,6763	214	0,000
	2üst %27	108	4,59	0,548		168,2995	0,000
9	1 alt %27	108	3,6	0,906	-11,9442	214	0,000
	2üst %27	108	4,68	0,681		193,531	0,000
10	1 alt %27	108	2,33	1,014	-9,84528	214	0,000
	2üst %27	108	3,84	1,025		198,6575	0,000

Tablo 3.8 (Devam)

Madde	Grup	n	Ort	SS	t	df	p
11	1 alt %27	108	2,65	0,979	-10,8811	214	0,000
	2üst %27	108	4,11	0,941		213,9766	0,000
12	1 alt %27	108	3,37	0,849	-11,1964	214	0,000
	2üst %27	108	4,46	0,571		213,652	0,000
13	1 alt %27	108	4,33	0,473	-12,7661	214	0,000
	2üst %27	108	4,93	0,247		156,5183	0,000
14	1 alt %27	108	3,84	0,598	-15,0521	214	0,000
	2üst %27	108	4,85	0,357		174,562	0,000
15	1 alt %27	108	3,77	0,731	-11,6883	214	0,000
	2üst %27	108	4,74	0,461		180,4548	0,000
16	1 alt %27	108	4,02	0,547	-11,2357	214	0,000
	2üst %27	108	4,79	0,454		207,1099	0,000
17	1 alt %27	108	4,2	0,56	-9,11017	214	0,000
	2üst %27	108	4,81	0,398		193,0791	0,000
18	1 alt %27	108	3,71	0,762	-11,1782	214	0,000
	2üst %27	108	4,68	0,47		178,1911	0,000
19	1 alt %27	108	3,50	0,767	-15,0982	214	0,000
	2üst %27	108	4,59	0,547		107	0,000
20	1 alt %27	108	3,79	0,762	-11,0412	214	0,000
	2üst %27	108	4,77	0,523		189,427	0,000
21	1 alt %27	108	3,68	0,783	-11,1507	214	0,000
	2üst %27	108	4,7	0,551		192,1114	0,000
22	1 alt %27	108	3,77	0,65	-11,6053	214	0,000
	2üst %27	108	4,67	0,474		195,624	0,000
23	1 alt %27	108	4,57	0,496	-8,5572	214	0,000
	2üst %27	108	4,99	0,096	-8,5572	115,0175	0,000
24	1 alt %27	108	3,52	0,766	-10,254	214	0,000
	2üst %27	108	4,51	0,648	-10,254	208,2326	0,000
25	1 alt %27	108	3,8	0,758	-11,4992	214	0,000
	2üst %27	108	4,78	0,46		176,4241	0,000
26	1 alt %27	108	3,85	0,795	-9,86026	214	0,000
	2üst %27	108	4,75	0,514		183,1109	0,000

Testin toplam puanlarına göre ve her maddesi için %27 ve üst %27'lik grupların madde ortalama puanları arasında anlamlı bir fark vardır ( $p<0,05$ ); bu da testin iç tutarlılığının bir göstergesidir. Madde puanları ölçek puanlarını yordamaktadır; madde puanları ile ölçek puanları arasında doğrusal bir ilişki vardır.

Yapılan madde analizleri sonrasında taslak ölçekte bulunan 26 sorunun tamamının nihai ölçek maddesi olarak değerlendirmeye alınması ve yapı geçerlilik çalışmasında faktör analizlerine dahil edilmesi uygun görülmüştür.

#### 3.3.1.6.3. Açıklayıcı faktör analizi

Öğretim elemanlarının verdikleri yanıtlar doğrultusunda açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır.

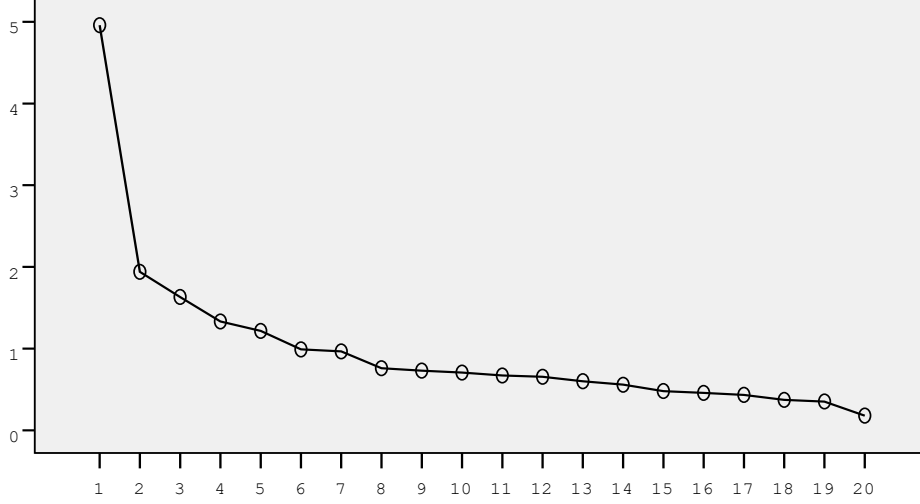
Ölçeğin örneklem büyüklüğünü ve elde edilen verilerin seçilen analiz için uygun ve yeterli olup olmadığını belirlemek için KMO testi, verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediklerini belirlemek için Barlett küresellik testi yapılmıştır. Faktörlerin açıkladığı varyans değerine bakılmıştır. Varimax dik döndürme tekniği kullanılarak maddelerin faktörlere dağılımına bakılmıştır. Birden fazla faktörden yük alan maddelerin yer aldıkları faktörlerdeki yük farkları %20'den daha düşük olduğunda madde elemesine gidilmiştir. Geçerlikle ilgili bu analizlerden sonra ölçek maddelerinin (iç tutarlık) değerini belirlemek amacıyla (Cronbach Alfa) Güvenirlik Analizi yapılmıştır.

#### 3.3.1.6.4. Örneklem büyüklüğünün uygunluğu

Örneklem büyüklüğünün uygunluğunu görebilmek Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik Testi yapılmıştır. KMO, 0-1 arasında değer alır. Bu değer 1'e yaklaştıkça değişkenler arasındaki ilişkilerin netleşeceği ve faktör analizinin güvenilir sonuçlar vereceği söylenmektedir (Field, 2005, s. 670). Hutcheson ve Sofroniou (1999, s. 220) KMO değeri 0,5 ile 0,7 arasında ise normal; 0,7 ile 0,8 arasında ise iyi; 0,8 ile 0,9 arasında ise çok iyi; 0,9'dan yüksek ise mükemmel olarak tanımlanabileceğini ifade etmektedirler. Yapılan çözümlenme sonucunda KMO ve Barlett Küresellik testlerinin sonuçları incelenmiştir. KMO değeri 0,805 olarak bulunmuştur. Barlett Sphericity testi  $\chi^2$  değeri ise 2317,692 ( $p<0,001$ ) bulunmuştur.

### 3.3.1.6.5. Faktör sayısı

Analizde önemli faktör sayısı, öz değer ölçütüne göre beş olarak belirlenmiştir. Bu durum öz değerlere göre çizilen çizgi grafiğinde de açıkça görülmektedir (Şekil 3.4).



Şekil 3.4. Öz Değerlere Göre Çizilen Çizgi Grafiği

Faktör analizinde belirlenen 5 faktörün her birinin öz değer, varyans değeri ve toplam varyans değerine etkisi Tablo 3.9'da yer almaktadır.

Tablo 3.9

*Varimax Döndürme İşlemi Sonunda Belirlenen Faktörlerin Öz Değer ve Varyans Değerleri*

Faktör	Öz Değer	Varyans (%)	Toplam varyans (%)
1	4,958	24,790	24,790
2	1,940	9,701	34,491
3	1,631	8,1562	42,648
4	1,333	6,665	49,313
5	1,216	6,083	55,397

Tablo 3.9'da görüldüğü gibi faktör analizi sonucunda beş faktörlü ve toplam açıklanan varyansın %55,397 olduğu 26 maddelik bir yapıya ulaşılmıştır. Çok faktörlü desenlerde faktör sayısının yüksek tutulması, açıklanan toplam varyansı arttıracak olsa da bu durum faktörleri isimlendirmeyi zorlaştırabilir. Bunun için sosyal bilimlerde çok faktörlü desenler için açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterlidir (Büyüköztürk,



2017). Çalışmanın açıklanan varyans oranının kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktörler daha önce literatür çalışması ve görüşmelerle oluşturulan taslak ölçekteki faktörleri destekler niteliktedir.

Tablo 3.10'da faktörlerin adlandırılmaları yer almaktadır.

Tablo 3.10

*Faktörlerin Adlandırılması*

Faktör	Konu	Faktör İsmi
1	Maddeler mesleki gelişim üzerine yoğunlaşmaktadır. Örneğin, bilimsel etkinliklere katılma.	Mesleki Gelişim Boyutu
2	Maddeler bireyin kişisel yeterlikleri üzerine yoğunlaşmaktadır. Örneğin, yeni fikirlere açık olma, kriz anlarını doğru yönetme.	Öz Yeterlilik Boyutu
3	Maddeler mesleki iş birliği üzerine yoğunlaşmaktadır. Örneğin, iş birliği yapmak için fırsatlar arama.	İş Birliği Boyutu
4	Maddeler kurumla ilgili görüşler üzerine yoğunlaşmaktadır. Örneğin, kişisel bağlantıları kurum yararına kullanma.	Kurumsal Etkileşim Boyutu
5	Maddeler toplumsal fayda üzerine yoğunlaşmaktadır. Örneğin, akademik çalışmaları planlarken toplum ihtiyaçlarını gözetme.	Toplumsal Fayda Boyutu

*3.3.1.6.6. Faktörlerdeki değişkenlerin belirlenmesi*

Faktör sayısı belirlendikten sonra her bir faktördeki varyansın ne kadarını açıkladığını gösteren faktör yükleri incelenmiştir. Faktör yapısının oluşturulmasında 0,30 ile 0,40 arasında değişen faktör yükleri alt kesme noktası olarak alınabilir (Büyüköztürk, 2017, s. 125). Bu çalışmada da alt kesme noktası olarak 0,30 belirlenmiştir. Bununla birlikte faktör yükleri incelendiğinde bazı maddelerin faktör yüklerinin birbirlerine yakın oldukları görülmüştür. Maddelerin iki ya da daha çok faktörde sahip olduğu yük değerleri arasında 0,10'dan küçük fark olmamalıdır (Worthington ve Whittaker, 2006, s. 810). Yapılan analiz sonucunda birden fazla faktörde yük aldığı ve binişik olduğu görülen 7, 8, 13, 19, 23, 24 numaralı maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Faktör analizi sonucunda ulaşılan madde faktör yük değerleri Tablo 3.11'de gösterilmiştir.

Tablo 3.11

*Ölçek Faktör Analizi Sonuçları*

Faktörde Yer Alan Madde- ler	Faktör 1	Faktör2	Faktör3	Faktör4	Faktör5
11	0,753				
9	0,746				
10	0,711				
12	0,646				
1		0,703			
3		0,673			
5		0,612			
4		0,579			
6		0,528			
2		0,453			
16			0,773		
17			0,750		
15			0,686		
14			0,571		
21				0,781	
18		0,307		0,683	
20	0,340			0,601	
22				0,562	
26					0,913
25					0,849

Tablo 3.11’de 5 faktörlü 20 maddelik bir yapı görülmektedir. Yapılan analizlerle 7,8, 13, 19 ve 23 ve 24 nolu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu yapıya göre 1. faktör altında 9, 10, 11, 12 nolu maddeler; 2. faktör altında 1, 2, 3, 4, 5, 6 nolu maddeler; 3. faktör altında 14, 15, 16, 17 nolu maddeler; 4. faktör altında 18, 20, 21, 22 nolu maddeler; 5. faktör altında ise 25 ve 26 nolu maddeler yer almaktadır.

Alanyazında bir faktör altında en az üç madde olması gerektiği öne çıksa da Worthington ve Whittaker'a (2006, s. 814) yorumlanabilir bir faktör yapısı görülüyorsa ve aralarında anlamlı ve yüksek bir korelasyon izlenebiliyorsa, bir faktörün iki maddeden de oluşabileceğini belirtmiştir. Beşinci faktördeki her iki maddenin de faktör yüklerinin 0,80'den yüksek olması sebebiyle maddelerin bu faktörde yer alması uygun görülmüştür. Ayrıca bu iki madde arasındaki ilişki incelendiğinde 0,80'lik bir korelasyon olduğu görülmüştür. 0 ve 1 arasında değer alabilen korelasyon katsayısı 1'e yaklaştıkça iki değişken arasındaki ilişki artmakta ve 0,70 ve 1 arasındaki değerler yüksek ilişki olarak değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2017, s. 124; Coşkun vd., 2010, s. 122). Bu durumda 25. ve 26. maddeler yüksek korelasyona sahip olmalarından dolayı tek faktör altında toplanabilirler. Ölçeğin yapısına ve maddelere ilişkin istatistikler Tablo 3.12'de yer almaktadır.

Tablo 3.12

*Ölçeğin yapısına ve maddelere ilişkin istatistikler*

Faktörler ve Faktörde Yer Alan Maddeler	$\bar{X}$	SS	Madde Toplam Korelas- yonu	Fak- tör Yükü
1. Faktör: Mesleki Gelişim Boyutu ( $\alpha=0,747$ )				
11. Alanımla ilgili bilimsel etkinlikler düzenlerim.	2,96	1,184	0,578	0,754
9. Alanımla ilgili bilimsel etkinliklere katılırım.	4,05	0,795	0,581	0,747
10. Alanımla ilgili bilimsel yayınlar yaparım.	4,13	0,958	0,486	0,711
12. Alanımla ilgili meslek birliklerine katkıda bulunurum.	3,29	1,145	0,508	0,647
2. Faktör: Öz Yeterlilik Boyutu ( $\alpha=0,682$ )				
1. Mesleğimin gerektirdiği bilgiye sahibim.	,4,44	0,612	0,449	0,703
3. Zamanımı etkili kullanırım.	3,92	0,817	0,487	0,674
5. Kriz anlarımı doğru yönetirim.	4,14	0,672	0,397	0,612
4. Aldığım sorumlulukları yerine getiririm.	4,76	0,428	0,428	0,579
6. Akademisyen olmanın gerekliliklerinin farkındayım.	4,72	0,450	0,414	0,528
2. Yeni fikirlere açığım.	4,63	0,503	0,374	0,453

Tablo 3.12 (devam)

Faktör: İş Birliği Boyutu ( $\alpha=0,729$ )	$\bar{X}$	SS	MTK	Faktör Yükü
16. Diğer akademisyenlerin mesleğimle ilgili eleştirilerini dik- kate alırım.	4,38	0,577	0,567	0,774
17. Diğer akademisyenler daha iyi bir yol bulmuşlarsa ben de uygularım.	4,50	0,598	0,474	0,751
15. Diğer akademisyenlerle iş birliği fırsatları ararım.	4,25	0,735	0,551	0,686
14. Diğer akademisyenlerin mesleki gelişimlerine de destek olurum.	4,36	0,667	0,500	0,571
3. Faktör: Kurumsal Etkileşim Boyutu ( $\alpha=0,662$ )				
21. Çalıştığım kurum yönetimiyle sorunlarım olsa bile bunları işime yansıtmam.	4,19	0,801	0,541	0,781
18. Meslektaşlarımla yaşadığım sorunları işime yansıtmam.	4,18	0,789	0,466	0,684
20. Kişisel bağlantılarımı çalıştığım kurum yararına kullanırım.	4,27	0,807	0,372	0,601
22. Kurumumdaki etkinliklere katılım sağlarım.	4,19	0,709	0,399	0,562
4. Faktör: Toplumsal Fayda Boyutu ( $\alpha=0,893$ )				
26. Akademik çalışmalarımın toplumsal fayda sağlayacak alan- larda olmasına dikkat ederim.	4,31	0,745	0,806	0,913
25. Akademik çalışmalarımı planlarken toplum ihtiyaçlarını dikkate alırım.	4,28	0,731	0,806	0,894

Maddelerin faktör yükleri 0,913-0,562 arasında, toplam madde korelasyonları 0,806-0,372 arasında değişmektedir.

Araştırmacı tarafından geliştirilen, 20 madde ve mesleki gelişim boyutu, öz yeterlilik boyutu, iş birliği boyutu, kurumsal boyut ve toplumsal boyut olmak üzere 5 faktörden oluşan Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği'nin geneline yönelik güvenilirlik katsayısı (cronbach's alfa) 0,877'dir. Güvenilirlik katsayısı (cronbach's alfa) mesleki gelişim boyutunda 0,747, öz yeterlilik boyutunda 0,682, iş birliği boyutunda 0,729, kurumsal etkileşim boyutunda 0,662, toplumsal fayda boyutunda 0,893 olarak hesaplanmıştır. Yapılan çözümlemeyle KMO ve Barlett Küresellik testlerinin sonuçları incelenmiştir.

Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği'nin KMO değeri 0,805, Barlett Sphericity testi  $\chi^2$  değeri ise 2317,692 ( $p < 0,001$ ) bulunmuştur.

### 3.3.1.7. Öğretim elemanları için profesyonellik ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

Bu araştırma dahilinde Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği'nin yapı geçerliğini değerlendirebilmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Profesyonellik değişkeninin önceki çalışmada beş boyutlu olarak belirlenmiş olmasıyla var olan teorinin test edilmesi ve bu araştırma verilerinin kabul edilen modeli sağlayıp sağlamadığını tespit etmek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır (Browne ve Cudeck, 1993, s. 846; Kline, 2005, s. 48). Tüm ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi için kullanılan örneklem açımlayıcı faktör analizinden farklı olarak Eskişehir ilindeki üniversitelerde 2018-2019 yılında görev yapmakta olan oransız küme örnekleme yöntemiyle seçilmiş öğretim elemanlarından ( $n=899$ ) oluşmaktadır (Bkz. Tablo 3.2).

Araştırma esnasında uygulanan bütün ölçme araçlarının geçerlik analizleri için yapılan doğrulayıcı faktör analizlerine dahil edilen uyum indeksleri: uyum iyiliği indeksi (GFI), düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), normlaştırılmamış uyum indeksi (NFI), ortalama hataların karekök ortalaması (RMSEA), serbestlik derecesi (df), ki-kare istatistiği ( $\chi^2$ ) ve  $\chi^2/df$  oranıdır (Bollen, 1989, s. 310; Browne ve Cudeck, 1993, s. 846; Byrne, 2010, s. 56; Cole, 1987, s. 1022; Hu ve Bentler, 1999, s. 45; Kline, 2005, s. 48; Schumacker ve Lomax, 1996, s. 100; Tanaka ve Huba, 1985, s. 198). Uyum indekslerinin kabul edilebilir değerleri Tablo 3.13'te gösterilmiştir.

Tablo 3.13

#### *Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndekslerinin Kabul Edilebilir Değerleri*

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85
CFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85
NFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,10
$\chi^2/df$	$\leq 3$	$\leq 4-5$

Doğrulayıcı faktör analizinde sırasıyla şu aşamalar takip edilmiştir:

1. Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği'nin öğretim elemanlarına uygulanması sonucu elde edilen 899 geçerli ankette işlerlik kontrolü yapılmış hepsinin işler durumda olduğu belirlenmiştir.
2. 899 veri için kayıp veri kontrolü yapılmış bulunan tek kayıp değere orta değer ataması yapılmıştır.
3. Elde edilen 899 veri için normallik kontrol edilerek her madde için z-puanı incelenmiş ve belirlenen uç değerler (n=69) veri setinden çıkarılmıştır.
4. Son olarak kalan 830 veride doğrulayıcı faktör analizi için maksimum olabilirlik yöntemi kullanılarak uyum istatistikleri incelenmiştir.

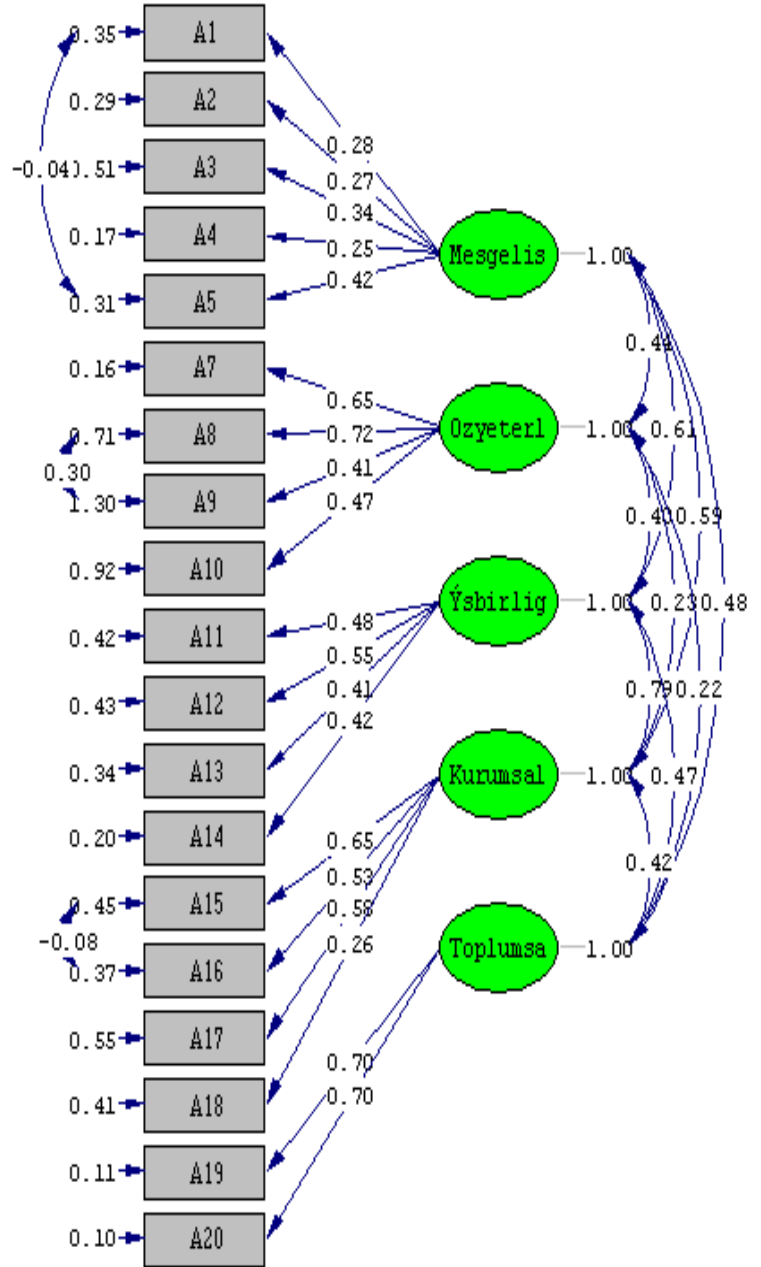
Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği'nin DFA için hazırlanan ilk modelinde orijinal formunda olduğu gibi beş faktörlü bir yapısal model kurulmuş, fakat uyum indeksleri ve iyileştirme önerileri incelendiğinde 6.maddenin ölçekten çıkarılmasına ve 5.maddenin de 1. boyutta yer almasına karar verilmiştir. Yapılan bu düzenlemeden sonra 19 maddeden oluşan Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği'nin DFA için modeli oluşturulmuş ve DFA sonucuna göre ölçeğin uyum indeksleri ( $\chi^2=667,28$ ;  $df=137$ ;  $\chi^2/df=4,87$ ; GFI=0,92; CFI=0,93; AGFI=0,89; NFI=0,91; RMSEA=0,07) elde edilmiştir. Modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ölçme modelinin kabul edilebilir durumda bir model olduğu belirlenmiştir (Bollen, 1989, s. 310; Browne ve Cudeck, 1993, s. 846; Byrne, 2010, s. 56; Cole, 1987, s. 1022; Hu ve Bentler, 1999, s. 45; Kline, 2005, s. 48; Schumacker ve Lomax, 1996, s. 100; Tanaka ve Huba, 1985, s. 198). Tablo 3.14'te öğretim elemanları için profesyonellik ölçeğinin DFA sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği parametreleri sunulmuştur.

Tablo 3.14

*Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği'nin DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri*

Uyum Parametresi	Kat Sayı
GFI	0,92
AGFI	0,89
CFI	0,93
NFI	0,91
RMSEA	0,07
$df$	137
$\chi^2$	667,28
$\chi^2/df$	4,87

Doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen ve faktörlerin maddelerle olan ilişkisini gösteren standartlaştırılmış katsayıların 0,25 ile 0,72 arasında olduğu görülmektedir (Bkz. Şekil 3.5).



Chi-Square=667.28, df=137, P-value=0.00000, RMSEA=0.070

Şekil 3.5. Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı

### 3.3.1.8. Öğretim elemanları için profesyonellik ölçeği güvenirlik analizleri

Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği'nin faktör yapısı belirlendikten sonra ölçeğin tamamı ve elde edilen her faktör için Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır.

DFA sonrasında ölçeğin güvenirliği iç tutarlılık yöntemiyle belirlenmiştir. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alfa katsayısı 0,79'dur. Ölçeğin tamamı ve alt boyutları için elde edilen Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde mesleki gelişim boyutu için 0,57, öz yeterlilik alt boyutu için 0,71, iş birliği alt boyutu için 0,69, kurumsal etkileşim alt boyutu için 0,65 ve toplumsal fayda alt boyutu için 0,90 olarak hesaplanmıştır. Tablo 3.15'te ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin hesaplanan ortalama, standart sapma ve Cronbach Alfa değerleri gösterilmektedir.

Tablo 3.15

*Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği'nin Madde Sayıları, Ortalama ve Standart Sapma Puanları ile İç Tutarlılık Katsayıları*

Faktörler	Madde Sayısı	$\bar{X}$	SS	Alfa
1, Mesleki gelişim	5	4,38	0,40	0,57
2, Öz yeterlilik	4	3,74	0,66	0,71
3, İş birliği	4	4,21	0,54	0,69
4, Kurumsal etkileşim	4	4,12	0,59	0,65
5, Toplumsal fayda	2	4,15	0,73	0,90

$n=830$ ,  $*p<0,01$

Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği'nde yer alan maddelere ait hesaplanan faktör yük değerleri Tablo 3.16'da verilmektedir. Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği madde faktör yükleri 0,45 ile 0,90 arasında değişmekte olup ölçeğin kabul edilebilir faktör yüklerine ( $\geq 0,30$ ) sahip olduğu görülmektedir (Hair vd., 2010, s. 80). Bu çalışmada kullanılan öğretim elemanları için profesyonellik ölçeği madde toplam korelasyonları ve madde faktör yükleri Tablo 3.16'da belirtilmiştir.



Tablo 3.16

*DFA Sonrası Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği'nin Yapısına ve Maddelere İlişkin İstatistikler*

Faktörler ve Faktörde Yer Alan Maddeler	Madde Toplam Korelasyonu	Faktör Yükü
1. Faktör: Mesleki Gelişim Boyutu ( $\alpha=0,579$ )		
1. Alanımla ilgili bilimsel etkinlikler düzenlerim.	0,304	0,493
2. Alanımla ilgili bilimsel etkinliklere katılırım.	0,226	0,541
3. Alanımla ilgili bilimsel yayınlar yaparım.	0,315	0,579
4. Alanımla ilgili meslek birliklerine katkıda bulunurum.	0,322	0,635
5. Mesleğimin gerektirdiği bilgiye sahibim.	0,411	0,493
2. Faktör: Öz Yeterlilik Boyutu ( $\alpha=0,719$ )		
6. Kriz anlarımı doğru yönetirim.	0,312	0,681
7. Aldığım sorumlulukları yerine getiririm.	0,264	0,772
8. Akademisyen olmanın gerekliliklerinin farkındayım.	0,415	0,734
9. Yeni fikirlere açığım.	0,512	0,664
3. Faktör: İş Birliği Boyutu ( $\alpha=0,692$ )		
10. Diğer akademisyenlerin mesleğimle ilgili eleştirilerini dikkate alırım.	0,505	0,459
11. Diğer akademisyenler daha iyi bir yol bulmuşlarsa ben de uygularım.	0,318	0,453
12. Diğer akademisyenlerle iş birliği yapmak için fırsatlar ararım.	0,446	0,714
13. Diğer akademisyenlerin mesleki gelişimlerine de destek olurum.	0,472	0,618

Tablo 3.16 (Devam)

4. Faktör: Kurumsal Etkileşim Boyutu ( $\alpha=0,653$ )	MTK	Faktör Yüğü
14. Çalıştığım kurum yönetimiyle sorunlarım olsa bile bunları işime yansıtmam.	0,470	0,568
15. Meslektaşlarımla yaşadığım sorunları işime yansıtmam.	0,338	0,677
16. Kişisel bağlantılarımı çalıştığım kurum yararına kullandırım.	0,314	0,652
17. Kurumumdaki etkinliklere katılım sağlarım.	0,450	0,514
5. Faktör: Toplumsal Fayda Boyutu ( $\alpha=0,903$ )		
18. Akademik çalışmalarımın toplumsal fayda sağladığı alanlarda olmasına dikkat ederim.	0,457	0,907
19. Akademik çalışmalarımı planlarken toplum ihtiyaçlarımı dikkate alırım.	0,406	0,898

### 3.3.2. Bilinçli farkındalık ölçeği

Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilmiş olan Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BİFÖ), günlük yaşamdaki anlık tecrübelerin farkında ve bunlara karşı dikkatli olma yönündeki genel eğilimi ölçen 15 maddeden oluşan bir ölçektir. BİFÖ tek faktörlü bir yapıya sahiptir ve tek bir toplam puan verir. Ölçekten alınan yüksek puanlar bilinçli farkındalığın yüksek olduğunu gösterir. BİFÖ 6 dereceli (Hemen hemen her zaman, çoğu zaman, bazen, nadiren, oldukça seyrek, hemen hemen hiçbir zaman) Likert tipi bir ölçektir. BİFÖ'nün yapı geçerliği için hem açımlayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde, BİFÖ tek faktörlü bir yapı göstermiştir. Faktör yükleri 0,27 ile 0,78 arasında değişmektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, uyum indeksleri BİFÖ'nün tek faktörlü yapı gösterdiğini doğrulamıştır ( $\chi^2/sd=189,57/90$ , GFI=0,92, CFI=0,91, RMSEA=0,058). Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (coefficient alfa) 0,82'dir. Ölçekten elde edilen madde toplam korelasyonları 0,25 ile 0,72 arasında değişmektedir. BİFÖ'nün test-tekrar güvenilirliği dört hafta arayla yapılmış ve iki uygulama arasında 0,81 ilişki bulunmuştur. BİFÖ'nün ölçüt bağıntılı geçerliği için; Beş Büyük Kişilik Özelliği, Sürekli Duygu Durum Ölçeği, Bilinçli Farkındalık-Farkındasızlık

Ölçeği ve Özbilinç Ölçeği kullanılmış, aralarında anlamlı düzeyde ilişkiler saptanmıştır (Brown ve Ryan, 2003, s. 847).

Özyeşil (2011, s. 160) tarafından ölçeğin Türkçeye uyarlanma çalışması yapılmıştır. Ölçeğin dil eşdeğerliğini test etmek için İngilizce öğretmenliği anabilim dalındaki öğrencilere karşılıklı olarak (İngilizce-Türkçe; Türkçe-İngilizce) çeviriler uygulanmış, İngilizce ve Türkçe formlardan elde edilen puanlar arasında pozitif ve anlamlı korelasyonlar görülmüştür. BİFÖ'nün faktör yapısını ortaya çıkarabilmek için uygulanan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonuçlarına göre ölçek tek boyutlu bir yapıya sahiptir. BİFÖ için yapılan madde toplam korelasyonu analizi sonucunda ölçeğin bütün maddeleri için .40'ın üzerinde ilişki görülmüştür. BİFÖ'nün her bir madde için madde faktör yükleri 0,48 ile 0,81 arasında farklılıklar göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,80 ve test-tekrar test korelasyon 0,86 olarak hesaplanmıştır. BİFÖ ölçüt-bağıntılı geçerliği için yapılan korelasyon analizleri sonucunda da anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nin yapı geçerliğini gerçekleştirmek üzere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır.

### 3.3.2.1. Bilinçli farkındalık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

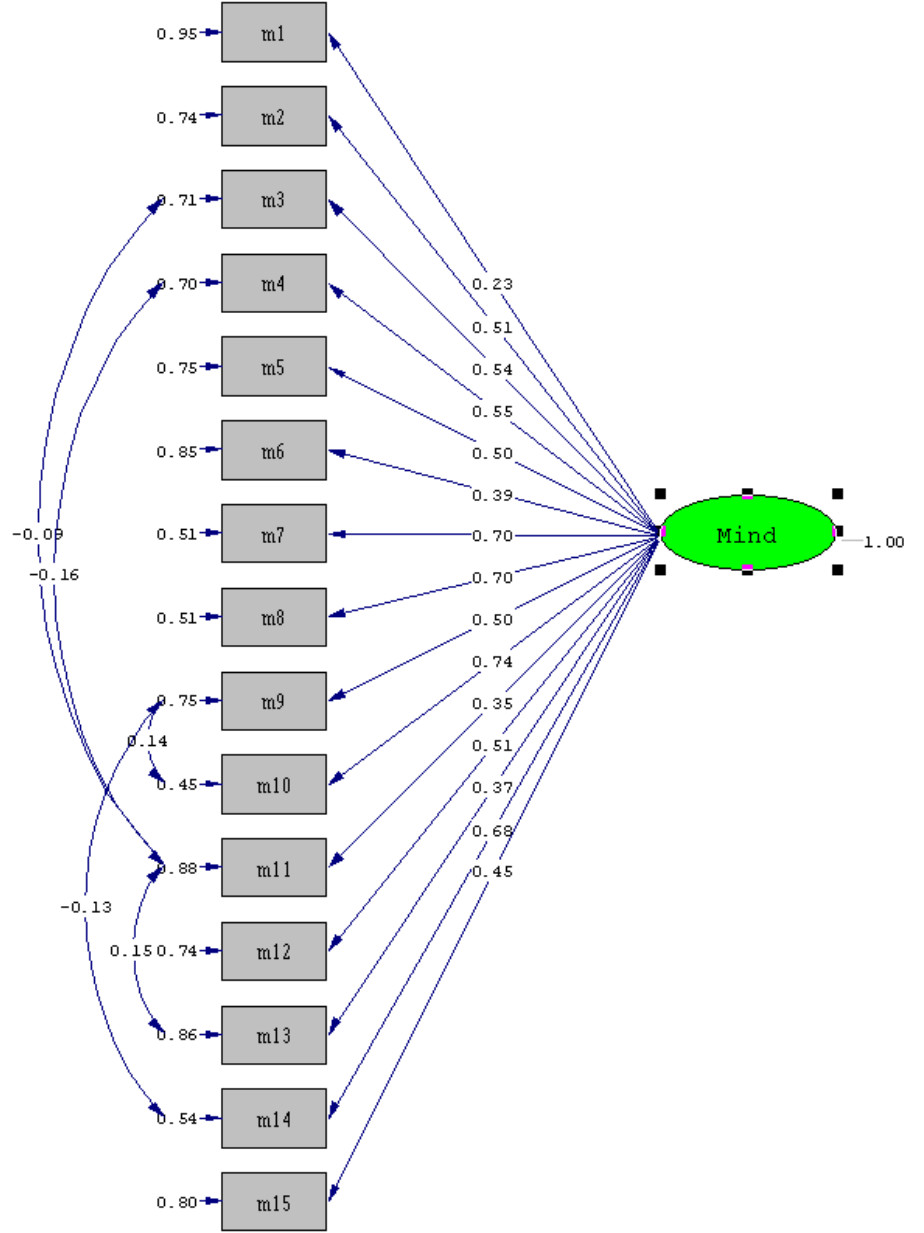
DFA için hazırlanan modelde ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi tek faktörlü bir yapısal model kurulmuş ve DFA analizi sonucuna göre hesaplanan uyum indeksleri ( $\chi^2=519,95$ ;  $df=115$ ;  $\chi^2/df=4,52$ ;  $GFI=0,92$ ;  $CFI=0,94$ ;  $AGFI=0,89$  ve  $RMSEA=0,07$ ) belirlenmiştir. Modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ölçme modelinin kabul edilebilir durumda bir model olduğu belirlenmiştir (Bollen, 1989, s. 310; Browne ve Cudeck, 1993, s. 846; Byrne, 2010, s. 56; Cole, 1987; Hu ve Bentler, 1999, s. 45; Kline, 2005, s. 48; Schumacker ve Lomax, 1996, s. 100; Tanaka ve Huba, 1985, s. 198). Tablo 3.17'de bilinçli farkındalık ölçeğinin DFA sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği parametreleri sunulmuştur.

Tablo 3.17

#### *Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nin DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri*

Uyum Parametresi	Kat Sayı
GFI	0,92
AGFI	0,89
CFI	0,94
NFI	0,93
RMSEA	0,07
<i>df</i>	115
$\chi^2$	519,95
$\chi^2/df$	4,52

Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nde, doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen boyutun maddelerle olan ilişkisini gösteren standartlaştırılmış katsayıların 0,23 ile 0,74 arasında olduğu görülmektedir (Bkz. Şekil 3.6).



Chi-Square=519.95, df=115, P-value=0.00000, RMSEA=0.079

Şekil 3.6. Bilinçli Farkındalık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı

### 3.3.2.2. Bilinçli farkındalık ölçeği güvenilirlik analizleri

Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nin faktör yapısı belirlendikten sonra ölçek için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır.

DFA sonrasında ölçeğin güvenilirliği iç tutarlılık yöntemiyle belirlenmiştir. Ölçek için Cronbach Alfa katsayısı 0,84'tür. Tablo 3.18'de ölçeğe ilişkin hesaplanan ortalama ve Cronbach Alfa değerleri gösterilmektedir.

Tablo 3.18

*Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nin Madde Sayısı, Ortalama ve İç Tutarlılık Katsayısı*

Faktör	Madde Sayısı	$\bar{X}$	Alfa
1. Bilinçli Farkındalık	15	3,83	0,844

*n=830, \*p<0,01*

Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nde yer alan maddelere ait hesaplanan faktör yük değerleri Tablo 3.19'd verilmektedir. Bilinçli Farkındalık Ölçeği madde faktör yükleri 0,45 ile 0,76 arasında değişmekte olup ölçeğin kabul edilebilir faktör yüklerine ( $\geq 0,30$ ) sahip olduğu görülmektedir (Hair vd., 2010, s. 80). Bu çalışmada kullanılan bilinçli farkındalık ölçeği madde toplam korelasyonları ve madde faktör yükleri Tablo 3.19'da belirtilmiştir.

Tablo 3.19

*DFA Sonrası Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nin Yapısına ve Maddelere İlişkin İstatistikler*

Faktörler ve Faktörde Yer Alan Maddeler	Madde Toplam Korelasyonu	Faktör Yükü
1. Faktör: Bilinçli Farkındalık ( $\alpha=.844$ )		
1. Belli bir süre farkında olmadan bazı duyguları yaşayabiliyorum.	0,236	0,597
2. Eşyaları özensizlik, dikkat etmeme veya başka bir şeyleri düşündüğüm için kırırım veya dökerim.	0,468	0,564
3. Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım.	0,481	0,581
4. Gideceğim yere, yolda olup bitenlere dikkat etmeksizin hızlıca yürüyerek gitmeyi tercih ederim.	0,485	0,590
5. Fiziksel gerginlik ya da rahatsızlık içeren duyguları, gerçekten dikkatimi çekene kadar fark etmeme eğilimim vardır.	0,484	0,565
6. Bir kişinin ismini, bana söylendikten hemen sonra unuturum.	0,390	0,456

Tablo 3.19 (Devam)

Faktörler ve Faktörde Yer Alan Maddeler	Madde Toplam Korelasyonu	Faktör Yükü
7. Yaptığım şeyin farkında olmaksızın otomatikçe bağlanmış gibi yapıyorum.	0,630	0,724
8. Aktiviteleri gerçekte ne olduklarına dikkat etmeden acele ile yerine getiririm.	0,615	0,722
9. Başarmak istediğim hedeflere öyle çok odaklanırım ki o hedeflere ulaşmak için şu an ne yapıyor olduğumun farkında olmam.	0,460	0,553
10. İşleri veya görevleri ne yaptığımın farkında olmaksızın otomatik olarak yaparım.	0,658	0,768
11. Kendimi bir kulağımla birini dinlerken aynı zamanda başka bir şeyi de yaparken bulurum.	0,307	0,687
12. Gideceğim yerlere farkında olmadan gidiyor, sonra da oraya neden gittiğime şaşırıyorum.	0,422	0,546
13. Kendimi gelecek veya geçmişle meşgul bulurum.	0,373	0,532
14. Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum.	0,607	0,704
15. Ne yediğimin farkında olmaksızın atıştırıyorum.	0,410	0,499

### 3.3.3. Minnesota iş tatmini ölçeği

İş tatmini ölçümünü yapabilmek için Weiss, Dawis ve England (1967) tarafından geliştirilmiş olan Minnesota İş Tatmin Ölçeği araştırmaya dahil edilmiştir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin İngilizce' den Türkçe' ye çevirisi Hacettepe Üniversitesi'nden 1985 yılında Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır ve ölçek sonraki zamanlarda farklı dilbilimciler tarafından da geliştirilerek kullanılması uygun görülmüştür (Baycan,1985). Baycan tarafından 1985 yılında ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış cronbach alfa değeri 0,77 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmada Minnesota İş Tatmini cronbach alfa değeri 0,83 olarak sonuçlanmıştır. İçsel faktörler için 0,78; dışsal faktörler için, 0,72 olarak belirlenmiştir. Bu araştırmayla ölçeğin Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilmiş orijinal formu kontrol edilmiştir. Türkçe formlarıyla birlikte incelenmiştir. Weiss vd. tarafından yapılan araştırmalar, iş çevresinden ve işin belirli yönlerinden duyulan tatmini ölçmeye yönelik; uzun ve kısa iki form halinde geliştirilen ölçek olarak sonuçlanmıştır. Uzun form 100 sorudan oluşmaktadır ve her bir soru iş çevresindeki bir güçlendiriciyi

temsil etmektedir. Kısa form 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin olmak üzere üç boyut vardır. 12 soru içsel tatmine, 6 soru dışsal tatmine yöneliktir. 1'den 20'ye kadar tüm sorular ise genel tatmini ifade etmektedir. (İçsel tatmin+dışsal tatmin+2 soru) Ölçekte cevap olarak 5 alternatif cevap sunulmuştur. Bu cevaplar; “Tatminim çok düşük-tatminim düşük- ne tatmin oluyorum ne de tatmin oluyorum- tatminim yüksek- tatminim çok yüksek” şeklindedir (Weiss vd., 1967) Türkçe boyutlandırmada ise 12 soru içsel tatmine, 8 soru dışsal tatmine ve toplamı genel iş tatminine yöneliktir.

Bu ölçeğin amacı, kişilerin halihazırdaki işleriyle ilgili olarak onları neyin tatmin ettiğini ve neyin tatminsizliğe neden olduğunu söylemeleri için bir fırsat vermektir ve bu cevaplara bağlı olarak kişilerin işleriyle ilgili neleri sevdiğini ve neleri sevmediğini daha iyi anlamaktır (Weiss vd., 1967).

Bu araştırma kapsamında Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nin yapı geçerliğini gerçekleştirmek üzere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır.

### 3.3.3.1. Minnesota iş tatmini ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

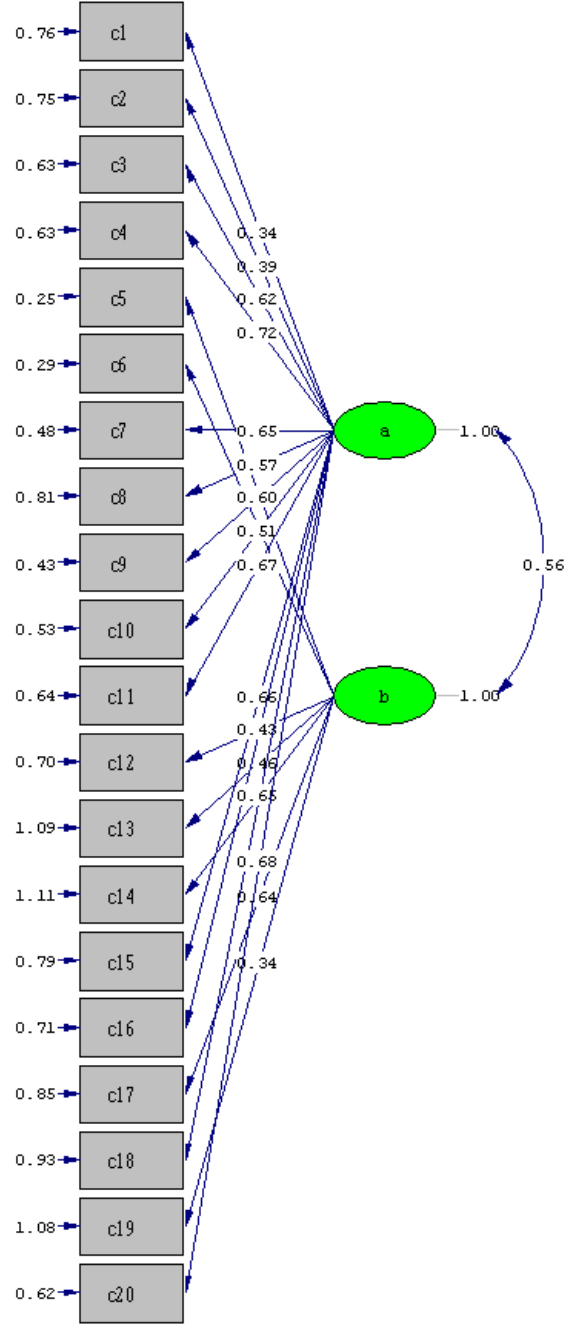
DFA için hazırlanan modelde Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin orijinal formunda olduğu gibi iki faktörlü bir yapısal model kurulmuş ve DFA analizi sonucuna göre hesaplanan uyum indeksleri ( $\chi^2=2910,85$ ;  $df=169$ ;  $\chi^2/df=17,22$ ;  $GFI=0,74$ ;  $CFI=0,86$ ;  $AGFI=0,68$  ve  $RMSEA=0,014$ ) belirlenmiştir. Modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ölçme modelinin kabul edilebilir durumda bir model olmadığı belirlenmiştir (Bollen, 1989, s. 310; Browne ve Cudeck, 1993, s. 846; Byrne, 2010, s. 56; Cole, 1987, s. 1022; Hu ve Bentler, 1999, s. 45; Kline, 2005, s. 48; Schumacker ve Lomax, 1996, s. 100; Tanaka ve Huba, 1985, s. 198). Tablo 3.20'de bilinçli farkındalık ölçeğinin DFA sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği parametreleri sunulmuştur.

Tablo 3.20

#### *İş Tatmini Ölçeği'nin DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri*

Uyum Parametresi	Kat Sayı
GFI	0,74
AGFI	0,68
CFI	0,86
NFI	0,85
RMSEA	0,14
$df$	169
$\chi^2$	2910,85
$\chi^2/df$	17,22

Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ilişkin path diyagramı t değerleri Şekil 3.7'de gösterilmektedir. Path diyagramı incelendiğinde, söz konusu modelin uyum iyiliği değerleri ölçme modelinin kabul edilebilir bir model olmadığını görülmektedir.



Chi-Square=2910.85, df=169, P-value=0.00000, RMSEA=0.140

Şekil 3.7 Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçlarına İlişkin Path Diyagramı



İş doyumu değişkeninin teorik olarak beklenen örüntüde çıkmaması, yani çalışmada aynı boyutların tespit edilememesi sebebiyle açımlayıcı faktör analizi (AFA) ile iş doyumu değişkeninin boyutları yeniden yapılandırılmıştır. İş tatmini ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek üzere yapılan DFA sonucunda, ölçeğin orijinal faktör yapısını sağlamadığı tespit edilmiştir. Sonrasında ölçeğin yapı geçerliliği çalışması için ilk olarak verilerin Kaiser Mayer Olkin (KMO=0,895) değerinin 0,60'dan büyük olması ve Bartlett testinin anlamlı sonuç vermesi ( $X^2=7364,507$ ,  $p<0,01$ ) nedeniyle AFA yapılabileceği görülmüştür (Hair vd., 2010, s. 80). Yirmi madde ile yapılan AFA sonrasında ölçeğin maddelerinin öz değeri 1'den büyük iki alt faktörden oluştuğu tespit edilmiştir. İki alt boyutta toplanan ölçeğin toplam varyans miktarı %46,55'tir. Alt boyutlar, öz değerleri, açıkladıkları varyans miktarları Tablo 3.21'de gösterilmiştir.

Tablo 3.21  
*İş Tatmini Ölçeği'nin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

Madde Faktör Yükleri	Boyut 1	Boyut 2
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	0,82	
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	0,74	
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	0,74	
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	0,71	
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	0,66	
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	0,65	
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	0,61	
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	0,55	
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	0,40	
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	0,31	
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından		0,83
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından		0,81
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden		0,73
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden		0,69
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden		0,61
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden		0,55
14. Terfi imkânının olması yönünden		0,51
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden		0,50
16. Çalışma şartları yönünden		0,48
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden		0,41
Özdeğer	6,96	2,34
Açıklanan Varyans	34,11	11,73
Kümülatif Varyans	46,55	46,55

İş Tatmini Ölçeği'ne uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda oluşan alt boyutların faktör yükleri ise 0,82 ve 0,31 arasında değişmektedir. Bu faktör yükleri 0,30'dan büyük olmaları nedeniyle kabul edilebilirdir (Hair vd., 2010, s. 80). Ortaya çıkan alt boyutlar ölçeğin orijinal yapısı ile benzerlik göstermektedir. Boyutlar ölçeğin orijinal yapısında olduğu gibi genel tatmin, içsel tatmin ve dışsal tatmin olarak adlandırılmıştır. Yapılan faktör analizi sonrasında ölçeğin orijinal yapısına aykırı olarak 8. ve 16. maddeler dışsal tatmin boyutuna alınmıştır.

### 3.3.3.2. Minnesota iş tatmini ölçeği güvenirlik analizleri

İş Tatmini Ölçeği'nin faktör yapısı belirlendikten sonra ölçeğin güvenirliği iç tutarlılık yöntemiyle belirlenmiş, ölçek için Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. İş Tatmini Ölçeği için Cronbach Alfa katsayısı 0,89'dur. Tablo 3.22'de ölçeğe ilişkin hesaplanan ortalama ve Cronbach Alfa değerleri gösterilmektedir.

Tablo 3.22

*İş Tatmini Ölçeği'nin Madde Sayısı, Ortalamaları ve İç Tutarlılık Katsayısı*

Faktör	Madde Sayısı	$\bar{X}$	Alfa
1. Genel Tatmin	20	4,10	0,899
2. İçsel Tatmin	10	4,24	0,856
3. Dışsal Tatmin	10	3,62	0,861

*n=830, \*p<0,01*

### 3.3.4. Örgütsel bağlılık ölçeği

Meyer ve Allen tarafından 1991 yılında geliştirilen 24 madde ve 3 faktörden oluşan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" 1993 yılında yine Meyer, Allen ve Smith tarafından revize edilmiştir. Ölçeğin son hali 18 ifade ve 3 faktörden oluşmaktadır (Meyer, Allen ve Smith, 1993). Ölçeğin güvenilirliği alanda yapılan araştırmalarda test edilmiştir. Örneğin, Meyer ve Allen'in farklı dönemlerde yaptığı araştırmalarda 3 faktörlü ölçeğin güvenirlik katsayısı (cronbach's alfa), faktörlere göre duygusal bağlılık faktöründe (cronbach's alfa) 0,74 – 0,89 aralığındadır. Devam bağlılığı faktöründe (cronbach's alfa) 0,69 – 0,84 aralığında değişmektedir, normatif bağlılık faktöründe de 0,69 – 0,79 aralığında değişmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s. 79). Türkiye'de üniversite çalışanlarına yönelik yapılmış başka bir çalışmada ise ölçeğin geneline yönelik güvenirlik katsayısı (cronbach's alfa) 0,85 olarak bulunmuştur (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007, s. 62). Örgütsel bağlılık ölçeğinin

geçerlilik ve güvenilirlik analizi Wasti (2000, s. 401) tarafından yapılarak Türk kültürüne uygunluğu saptanmıştır.

### 3.3.4.1. Örgütsel bağlılık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

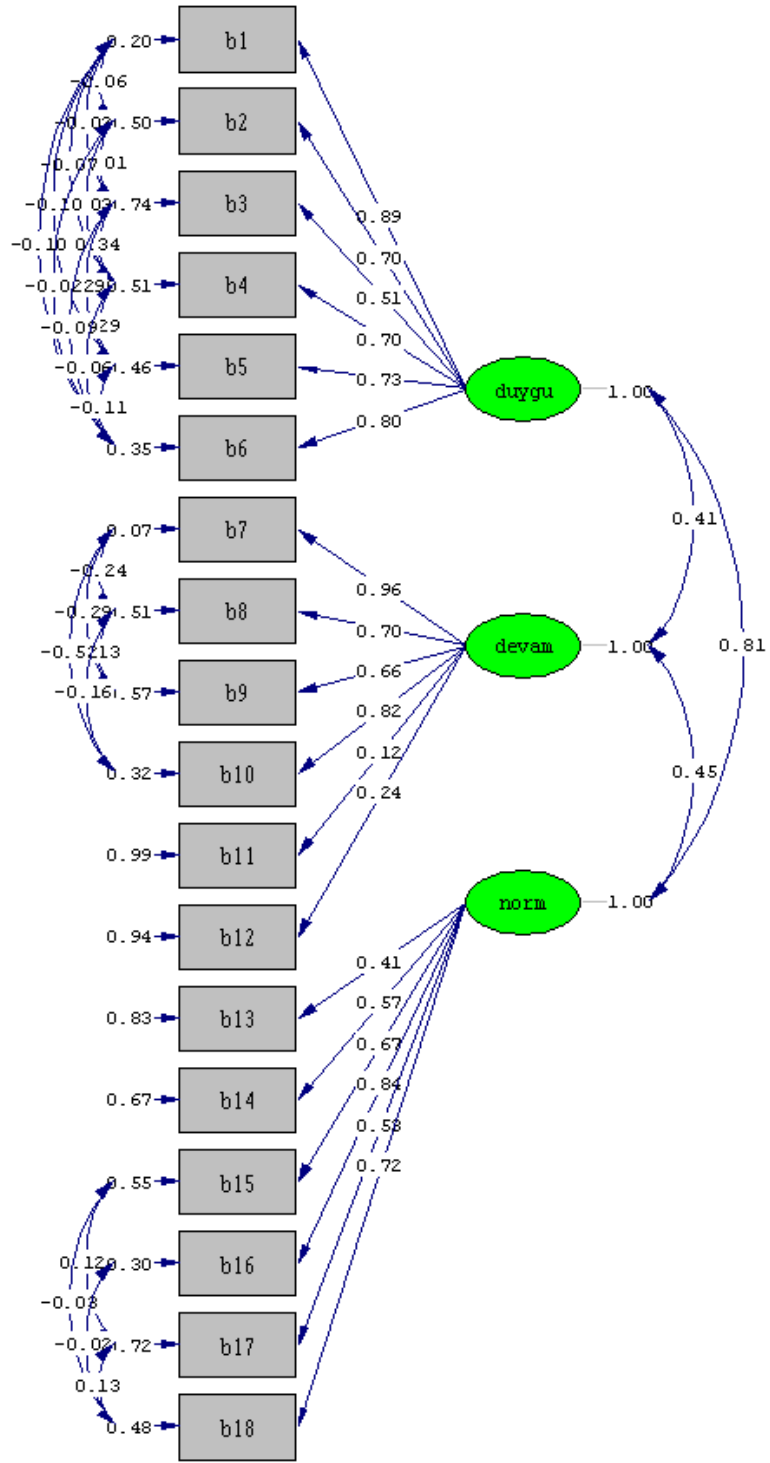
Araştırma kapsamında Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin yapı geçerliğini gerçekleştirmek üzere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. DFA için hazırlanan modelde ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi üç faktörlü bir yapısal model kurulmuş ve DFA analizi sonucuna göre hesaplanan uyum indeksleri ( $\chi^2=439,92$ ;  $df=109$ ;  $\chi^2/df=4,03$ ;  $GFI=0,92$ ;  $CFI=0,96$ ;  $AGFI=0,88$ ;  $NFI=0,95$  ve  $RMSEA=0,07$ ) Tablo 3.23'te gösterilmiştir. Söz konusu modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde GFI, CFI ve AGFI'den elde edilen katsayıların .85 üzerinde olması, RMSEA değerinin 0,10'dan küçük olması ve  $\chi^2/df$ 'nin oranının ise 2-5 arasında bir değer alması ölçme modelinin kabul edilebilir bir model olduğunu göstermektedir (Bollen, 1989, s. 310; Browne ve Cudeck, 1993, s. 846; Byrne, 2010, s. 56; Cole, 1987, s. 1022; Hu ve Bentler, 1999, s. 45; Kline, 2005, s. 48; Schumacker ve Lomax, 1996, s. 100; Tanaka ve Huba, 1985, s. 198). Tablo 3.23'te örgütsel bağlılık ölçeğinin DFA sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği parametreleri sunulmuştur.

Tablo 3.23

#### *Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri*

Uyum Parametresi	Kat Sayı
GFI	0,92
AGFI	0,88
CFI	0,96
NFI	0,95
RMSEA	0,07
df	109
$\chi^2$	439,92
$\chi^2/df$	4,03

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nde, doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen boyutların maddelerle olan ilişkisini gösteren standartlaştırılmış katsayıların 0,12 ile 0,96 arasında olduğu görülmektedir (Bkz. Şekil 3.8).



Chi-Square=439.92, df=109, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

Şekil 3.8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçlarına İlişkin Path Diyagramı

### 3.3.4.2. Örgütsel bağlılık ölçeği güvenilirlik analizleri

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin faktör yapısı belirlendikten sonra ölçeğin tamamı ve elde edilen her faktör için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır.

DFA sonrasında ölçeğin güvenilirliği iç tutarlılık yöntemiyle belirlenmiştir. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alfa katsayısı 0,85'tir. Ölçeğin tamamı ve alt boyutları için elde edilen Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde duygusal bağlılık boyutu için 0,57, devam bağlılığı alt boyutu için 0,71 ve normatif bağlılık alt boyutu için 0,69 olarak hesaplanmıştır. Tablo 3.24'te ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin hesaplanan ortalama, standart sapma ve Cronbach Alfa değerleri gösterilmektedir.

Tablo 3.24

*Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Madde Sayıları, Ortalama ve Standart Sapma Puanları ile İç Tutarlılık Katsayıları*

Faktörler	Madde Sayısı	$\bar{X}$	SS	Alfa
1. Duygusal Bağlılık	5	3,61	1,13	0,875
2. Devam Bağlılığı	4	3,45	1,20	0,684
3. Normatif Bağlılık	4	3,19	1,22	0,806

n=830, \*p<0,01

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nde yer alan maddelere ait hesaplanan faktör yük değerleri Tablo 3.25'te verilmektedir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği madde faktör yükleri 0,45 ile 0,90 arasında değişmekte olup ölçeğin kabul edilebilir faktör yüklerine ( $\geq 0,30$ ) sahip olduğu görülmektedir (Hair vd., 2010, s. 80). Bu çalışmada kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği madde toplam korelasyonları ve madde faktör yükleri Tablo 3.25'te belirtilmiştir.

Tablo 3.25

*DFA Sonrası Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Yapısına ve Maddelere İlişkin İstatistikler*

Faktörler ve Faktörde Yer Alan Maddeler	MTK	Faktör Yükü
1. Faktör: Duygusal Bağlılık ( $\alpha=0,875$ )		
1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.	0,659	0,649
2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.	0,583	0,542
3. Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum.	0,473	0,810
4. Bu kuruma karşı "duygusal bağlılık" hissetmiyorum.	0,628	0,811
5. Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.	0,661	0,803
6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	0,581	0,642
2. Faktör: Devam Bağlılığı Boyutu ( $\alpha=0,684$ )		
7. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek, benim için bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir.	0,516	0,475
8. Şu anda istesem bile isimi bırakmak benim için çok zor olurdu.	0,409	0,816
9. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.	0,424	0,789
10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.	0,453	0,651
11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	0,235	0,345
12. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.	0,288	0,542
3. Faktör: Normatif Bağlılık ( $\alpha=0,806$ )		
13. Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	0,390	0,349
14. Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.	0,508	0,615
15. Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.	0,585	0,732
16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	0,696	0,736
17. Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.	0,473	0,736
18. Bu kuruma çok şey borçluyum.	0,495	0,733

### 3.4. Verilerin Toplanması

Bu araştırmanın verileri, ilgili kurumlardan etik kurul izinleri alındıktan sonra Mayıs-Eylül ayları arasında 2019 yılında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir Teknik Üniversitesi ve Anadolu Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim elemanlarından toplanmıştır. 899 veri toplama aracı araştırma kapsamına dâhil edilmiştir.

Araştırmaya katılan her bir öğretim elemanı gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya katılmıştır ve veri toplama araçlarını doldurmaları 10-15 dakika arasında zamanlarını almıştır. Katılımcıların kimlik ve iletişim bilgilerine ilişkin herhangi bir bilgi aranmadığı, verilen cevapların gizli tutulacağı ve yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacağı araştırmacı tarafından açıklanmış ve ilgili beyan veri toplama aracına da eklenmiştir. Bu araştırmanın verileri kişisel bilgi formu, "Bilinçli Farkındalık Ölçeği", "İş Tatmini Ölçeği", "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan "Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği"nden elde edilmiştir.

### 3. 5. Verilerin Çözümlemesi

Elde edilen veriler, tanımlayıcı, karşılaştırmalı ve açıklayıcı istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiş ve ilgili literatür çerçevesinde tartışılmıştır. Araştırmada, öğretim elemanlarına uygulanan veri toplama aracından elde edilen verilerin analizinde SPSS istatistik programı ve LISREL istatistik paket programı kullanılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi ile de açıklayıcı faktör analizinde belirlenmiş olan faktör yapılarının geçerliliği sınanmaktadır. Bunun için DFA, faktörlerin doğruluğunu göstermesi nedeniyle daha çok kabul görmüş olan bir yöntemdir. Öncelikle, faktör sayısı, faktör bileşenleri ve faktörler arasındaki ilişki düzeyi hesaplatılır. AFA'ya kıyasla DFA uygulamalarının yapılması biraz daha zordur (Ergöçen, 2006, s. 88). Profesyonellik ve bilinçli farkındalığın örgütsel çıktılara etkisi yapısal eşitlik modelleme aracılığıyla sınanmıştır. Hoyle (1995, s. 35) yapısal eşitlik modellemesini (Structural Equation Modeling-SEM), gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki nedensel ve korelasyon ilişkilerin bir arada bulunduğu modellerin test edilmesi için kullanılan kapsamlı bir istatistik yaklaşımı olarak tanımlar. Chau (1998, s. 328) ise yapısal eşitlik modellemesinin bir konu ile ilgili yapısal teorinin çok değişkenli analizine hipotez testi yaklaşımı getiren istatistik metotlar dizisi olduğunu belirtmektedir.

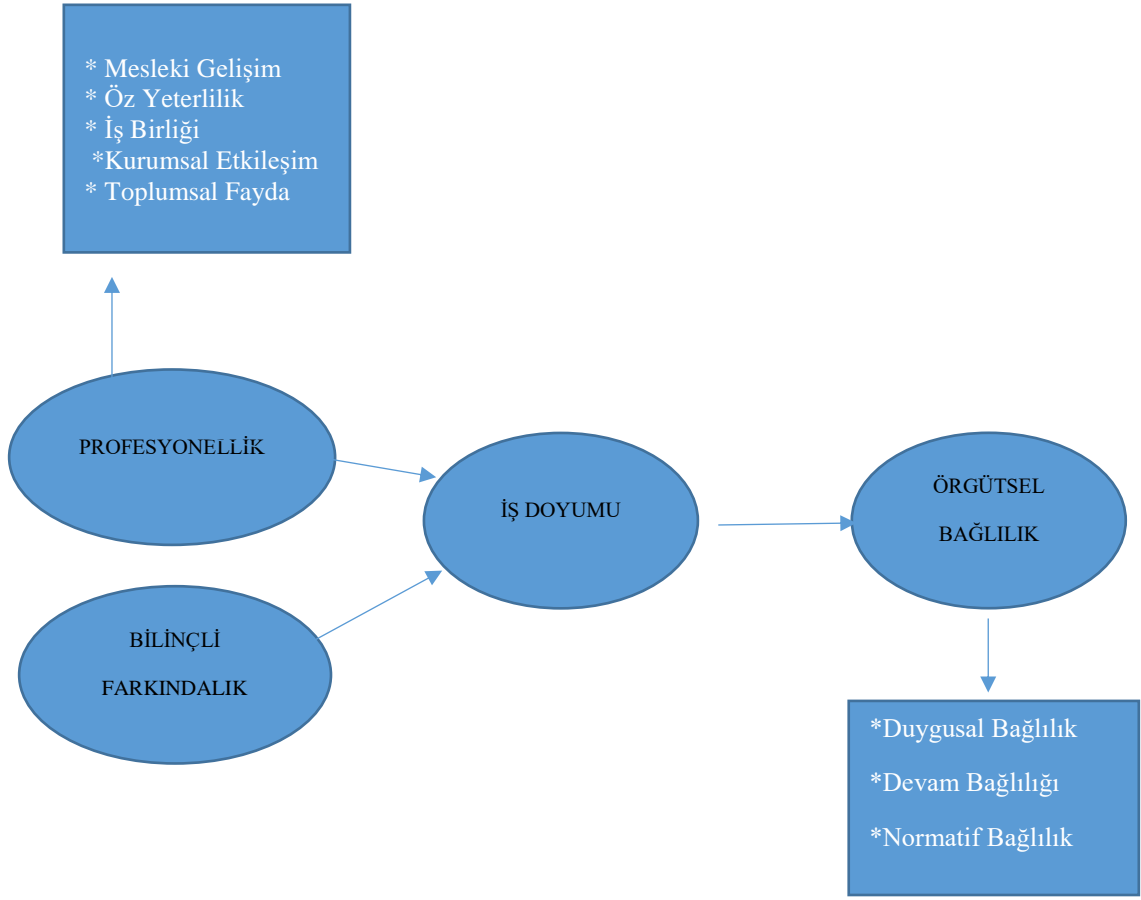
Araştırma dâhilinde oluşturulan ilk teorik modelde, neden-sonuç değişkenleri açısından öğretim elemanlarının profesyonellikleri ve bilinçli farkındalıkları değişkenlerinin

ara değişken olan iş doyumuyla birlikte örgütsel bağlılık değişkenine etkisini belirleyebilmek için bir yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Çalışmanın ikinci yapısal eşitlik modelinde ise bilinçli farkındalık değişkeninin profesyonellik ara değişkeni üzerinden iş doyumunu ve örgütsel bağlılık değişkenlerine etkisini belirleyebilmek amacıyla bir yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Çalışmanın üçüncü modelinde neden sonuç değişkenleri açısından bilinçli farkındalık değişkeninin ara değişkenler olan profesyonellik ve iş doyumunu değişkenleri üzerinden örgütsel bağlılık değişkeni üzerindeki etkisini belirleyebilmek için bir yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan yapısal eşitlik modelleriyle elde edilen verinin teorik modele uygun olup olmadığı test edilmiştir.

Araştırma kapsamında yapısal eşitlik modelinin test edilmesiyle uygun modellerin belirlenmesini sağlayabilmek, gizil ve gözlenen değişkenlerden elde edilen ölçüm hatasını birleştirebilmek amacıyla yol analizi kullanılmıştır. Çalışmada sırasıyla aşağıdaki adımlar takip edilmiştir:

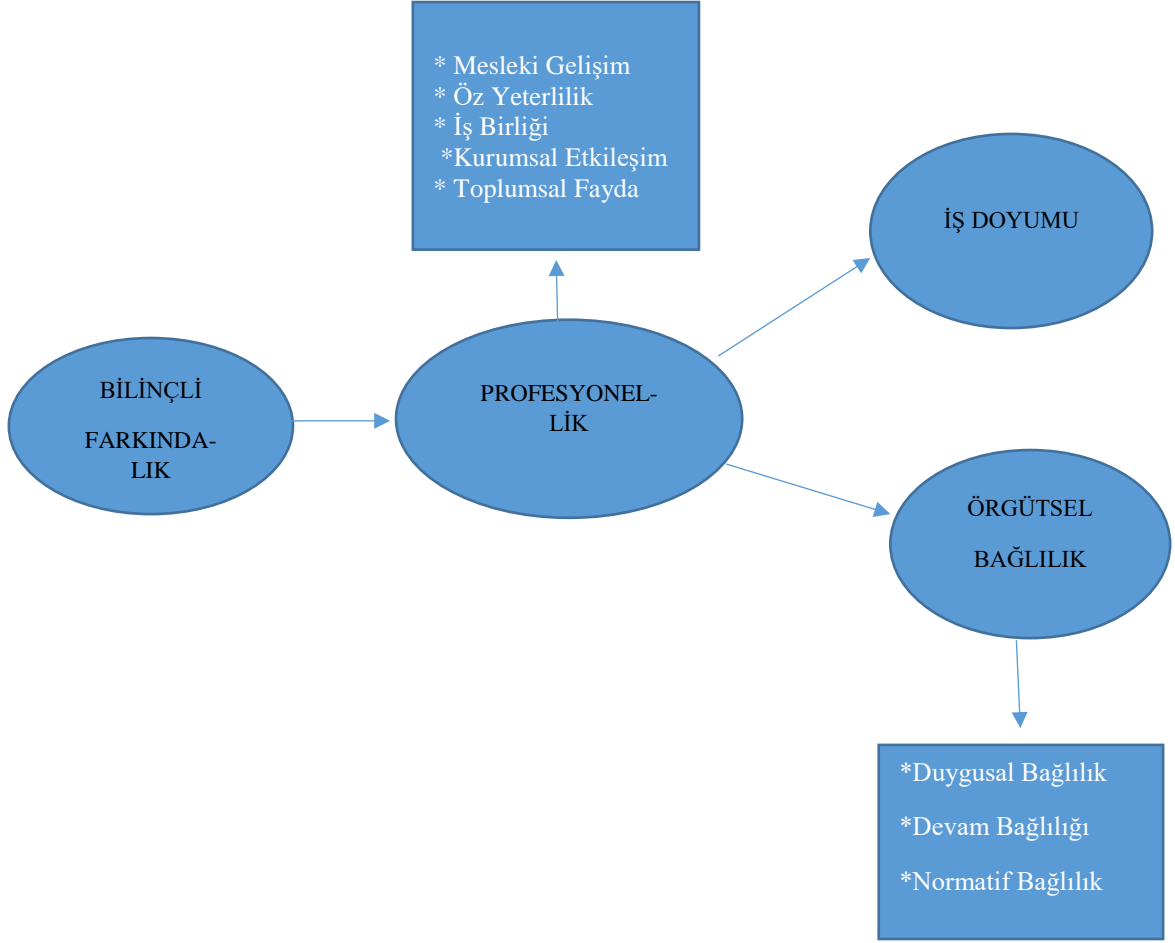
(i) Teorik modellerin oluşturulması: Çalışmada üç farklı model kullanılmıştır. İlk modelde öğretim elemanlarının profesyonellikleri ve bilinçli farkındalıkları değişkenlerinin ara değişken olan iş doyumuyla birlikte örgütsel bağlılık değişkenine etkisini belirleyebilmek için bir yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Birinci modelde profesyonellik, bilinçli farkındalık, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gizil değişkenlerdir. Profesyonelliğin alt boyutları olan mesleki gelişim, öz yeterlilik, iş birliği, kurumsal etkileşim, toplumsal fayda; bilinçli farkındalık madde ortalamaları; iş doyumunu madde ortalamaları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık birinci modelin gözlenen değişkenleridir. Böylelikle profesyonellik ve bilinçli farkındalık değişkenleri modelin dışsal değişkeni iken, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık değişkenleri ise modelin içsel değişkenidir. Çalışmada oluşturulan birinci model Şekil 3.9'da gösterilmektedir.





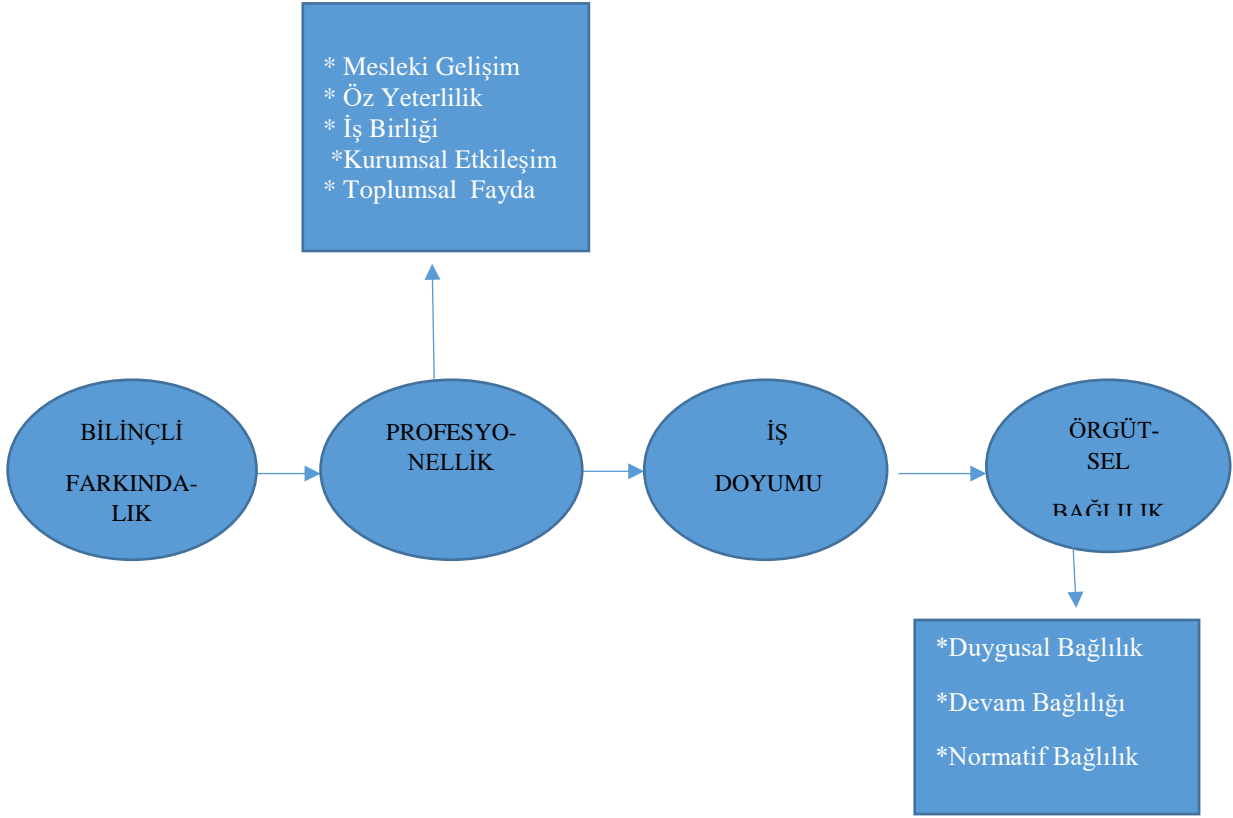
Şekil 3.9. Araştırmanın 1. Teorik Modeli

Çalışmanın ikinci teorik modelinde, bilinçli farkındalık değişkeninin ara değişken olan profesyonellik değişkeni üzerinden iş doymu ve örgütsel bağlılık değişkenleri üzerindeki etkisini belirleyebilmek için bir yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan ikinci modelde bilinçli farkındalık, profesyonellik, iş doymu ve örgütsel bağlılık gizil değişkenler; bilinçli farkındalık maddelerinin ortalaması; profesyonelliğin alt boyutları olan mesleki gelişim, öz yeterlilik, iş birliği, kurumsal etkileşim, toplumsal fayda; iş doymu madde ortalamaları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ise gözlenen değişkenlerdir. Oluşturulan ikinci modelde bilinçli farkındalık değişkeni modelin dışsal değişkeni iken; profesyonellik, iş doymu ve örgütsel bağlılık değişkenleri modelin içsel değişkenleridir. Araştırma kapsamında oluşturulan ikinci model Şekil 3.10’da gösterilmektedir.



Şekil 3.10. Araştırmanın 2. Teorik Modeli

Çalışmanın üçüncü modelinde, bilinçli farkındalık değişkeninin ara değişkenler olan profesyonellik ve iş doyumunu değişkenleri üzerinden örgütsel bağlılık değişkeni üzerindeki etkisini belirleyebilmek için bir yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan üçüncü modelde bilinçli farkındalık, profesyonellik, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gizil değişkenler; bilinçli farkındalık maddelerinin ortalaması; profesyonelliğin alt boyutları olan mesleki gelişim, öz yeterlilik, iş birliği, kurumsal etkileşim, toplumsal fayda; iş doyumunu madde ortalamaları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ise gözlenen değişkenleridir. Oluşturulan bu modelde bilinçli farkındalık değişkeni modelin dışsal değişkeni iken; profesyonellik, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık değişkenleri modelin içsel değişkenleridir. Araştırma kapsamında oluşturulan üçüncü model Şekil 3.10'da gösterilmektedir.



Şekil 3.11. *Araştırmanın 3. Teorik Modeli*

Belirlenen üç modelle oluşturulan formülasyonların doğrulanıp doğrulanmadığı incelenmiştir. Modellerde, gözlenen değişkenler dikdörtgen, gizil değişkenler ise oval kutucuklarla gösterilmiştir. Gözlenen değişkenlerin gizil değişkenlere olan faktör yüklemeleri ile dışsal değişkenlerin içsel değişkenlere olan etkileri doğrusal tek yönlü çizgilerle ifade edilmektedir.

(ii) Modellerin test edilmesi: Araştırma kapsamında bilinçli farkındalık, profesyonellik, iş doymu ve örgütsel bağlılık değişkenleriyle oluşturulan ve istatistiksel açıdan uyum gösteren kabul edilebilir bir model elde edilmiştir. Oluşturulan modellerin test edilmesinde uyum iyiliği indeksleri dikkate alınmıştır.

Araştırma dâhilinde kullanılan uyum iyiliği indeksleri; uyum iyiliği indeksi (GFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI), ortalama hataların karekök ortalaması (RMSEA), ki-kare istatistiği ( $\chi^2$ ), serbestlik derecesi (df) ve  $\chi^2/df$ 'nin oranı olarak gösterilmektedir. Uyum indekslerinin kabul edilebilir ölçü değerleri Tablo 3.26'da belirtilmiştir (Bollen, 1989, s. 310; Browne ve Cudeck, 1993, s. 846;

Byrne, 2010, s. 56; Cole, 1987, s. 1022; Hu ve Bentler, 1999, s. 45; Kline, 2005, s. 48; Schumacker ve Lomax, 1996, s. 100; Tanaka ve Huba, 1985, s. 198).

Tablo 3.26

*Uyum İndeksleri ve Kabul Edilebilir Ölçü Değerleri*

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85
CFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,10
$\chi^2/df$	$\leq 3$	$\leq 4-5$

Yapısal eşitlik modeli uygulamasına geçilmeden önce verilerin uygunluğu açısından kayıp veri analizi yapılmış, uç değerler belirlenmiş, normal dağılım, doğrusallık, eşvaryanslılık ve çoklu doğrusal bağlantı değerlendirmeleri gerçekleştirilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013, s. 689).

Kayıp veri analizi: Ölçeklerin üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına uygulanması sonucunda elde edilen ölçeklerden geçerli olmadığı düşünülenler çalışmadan çıkarılmıştır. Geriye kalan ölçeklerdeki bütün maddeler üzerinde kayıp veri analizi yapılmıştır. Görülen tek kayıp veriye ise orta değer ataması yapılmıştır.

Uç değerlerin belirlenmesi: Uygulamadan elde edilen veri setindeki her madde için z-puanı incelemesi yapılarak belirlenen uç değerler (n=68) veri setinden çıkarılmıştır.

Normal dağılım: Verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını kontrol edebilmek için basıklık ve çarpıklık değerleri dikkate alınmıştır. Normal dağılım için basıklık değerinin 3'ten küçük, çarpıklık değerinin ise 10 değerinin altında olduğu durumlarda verilerin normal dağıldığı ifade edilmektedir (Kline, 2005, s. 48). Bu çalışmada kullanılan değişkenlere ait toplanan verilerin normal dağılıma uygunluğu incelemek amacıyla uygulanan istatistiksel işlem sonucunda verilerin normal dağıldığı gözlemlenmiştir. Değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 3.27'de gösterilmektedir.

Tablo 3.27

*Değişkenlere İlişkin Çarpıklık-Basıklık Değerleri*

Değişken	Çarpıklık	Basıklık
1-Bilinçli Farkındalık	-0,54	0,15
2-Profesyonellik	-0,22	0,06
3-İş Doyumu	-0,4	1,00
4-Örgütsel Bağlılık	-0,38	-0,39

Doğrusallık ve Eşvaryanslılık: Değişkenler arasında doğrusal ya da doğrusala yakın bir ilişki olduğunda doğrusallık görülmektedir. Bu varsayımla değişkenler arasında düz çizgi halinde bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Doğrusal ilişkiler saçılım grafiğindeki ilişkilere bakılarak incelenmektedir (Tabachnick, 2013, s. 689). Bu araştırma kapsamındaki değişkenler arasındaki ilişkiler için oluşturulan saçılım grafikleri incelendiğinde, doğrusal olmayan ilişkiler görülmemiştir. Bu çalışmada doğrusallık varsayımı karşılanmakta ve varyansların homojen dağılmaktadır.

Çoklu bağlantı: Değişkenler arasındaki ilişkinin aşırı yüksek olması durumunda çoklu bağlantıdan söz edilmektedir. Bağımsız değişkenlerin birbirleriyle bağlantısının olmaması beklenmektedir. Değişkenler arasında yüksek ilişkiler tespit edildiğinde, bu durum söz konusu değişkenlerin aynı yapıyı ölçtüklerini göstermektedir. İki ayrı değişken arasındaki korelasyon katsayısı 0,90'ın üzerine çıkarsa çoklu bağlantı varsayımı sağlanamamaktadır (Kline, 2005, s. 48). Bu çalışmadaki değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları 0,85'ten küçük bulunduğu için çoklu bağlantı varsayımı sağlanmıştır (bkz. Tablo 4.2).

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. Bulgular

Araştırmanın bu kısmında, araştırma amacına yönelik yapılan analizlerle elde edilmiş olan bulgular sınıflandırılmış ve sunulmuştur. Araştırma bulguları iki bölümde gösterilmiştir. Birinci bölümdeki bulgular çalışmanın betimsel istatistiklerini, ikinci bölümdeki bulgular ise yapısal eşitlik modeli bulgularını yansıtmaktadır.

#### 4.1. Betimleyici İstatistikler

Verilerin analize uygunluğunun incelenmesi ve yapısal eşitlik modellemesi için gerekli varsayımların sağlanmasından sonra, bu bölümde öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık, profesyonellik, iş doyumu ve örgütsel bağlılık algılarını betimlemek için çalışmada yer alan değişkenlere yönelik ortalama değer ve standart sapma gibi bazı betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının Bilinçli Farkındalık Ölçeği, Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarına ait puanlarına ilişkin ortalamalar ve standart sapma değerleri Tablo 4.1'de sunulmuştur. Tablo 4.1'den görüleceği üzere, öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık algıları 5'li skala üzerinden değerlendirildiğinde 3,83'tür. Öğretim elemanlarının profesyonellik algıları ise 5'li skala üzerinden mesleki gelişim alt boyutunda 4,38; öz yeterlilik alt boyutunda 3,74; iş birliğine açıklık alt boyutunda 4,21; akademik etkileşim alt boyutunda 4,12 ve toplumsal fayda alt boyutunda 4,15 olarak hesaplanmıştır. Öğretim elemanlarının iş doyumu algıları 5'li skala üzerinden 3,82 olarak değerlendirilmiştir. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık algıları 5'li skala üzerinden değerlendirilmiş ve duygusal bağlılık alt boyutunda 4,38; devam bağlılığı alt boyutunda 3,45 ve normatif bağlılık alt boyutunda 3,19 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.1

*Öğretim Elemanlarının Bilinçli Farkındalık, Profesyonellik, İş Doyumunu ve Örgütsel Bağlılık Algularına İlişkin Betimleyici İstatistikler*

	Alt Boyutlar	n	$\bar{X}$	SS
Bilinçli Farkındalık		830	3,83	0,54
Profesyonellik	1. Mesleki gelişim	830	4,38	0,40
	2. Öz yeterlilik	830	3,74	0,66
	3. İş birliğine açıklık	830	4,21	0,54
	4. Akademik etkileşim	830	4,12	0,59
	5. Toplumsal Fayda	830	4,15	0,73
İş Doyumunu		830	3,82	0,61
Örgütsel Bağlılık	1. Duygusal Bağlılık	830	3,61	0,97
	2. Devam Bağlılığı	830	3,45	0,76
	3. Normatif Bağlılık	830	3,19	0,85

#### 4.2. Modelde Yer Alan Gözlenen ve Gizil Değişkenlerin Korelasyonlarına İlişkin

##### Bulgular

Araştırmanın modelinde yer alan gizil ve gözlenen değişkenler arasındaki Pearson korelasyon değerleri Tablo 4.2’de görülmektedir. Tablo 4.2’den görüleceği gibi, araştırma modelinin gizil değişkenleri olan bilinçli farkındalık, profesyonellik, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Değişkenler arasında elde edilen korelasyon değerleri 0,10 değerinden düşük ise düşük korelasyon, 0,30 ise orta düzeyde korelasyon ve 0,50 civarında ise yüksek korelasyonu ifade etmektedir (Field, 2009, s. 45). Bu çalışmada profesyonellik değişkeni bilinçli farkındalık ve iş doyumunu ile olumlu yönde orta düzeyde bir korelasyona sahipken diğer değişkenlerden örgütsel bağlılık ile gene olumlu yönde fakat nispeten düşük korelasyona sahiptir. Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında olumlu yönde yüksek bir korelasyon olduğu görülmektedir.

Araştırmanın gözlenen değişkenleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise, bilinçli farkındalık (BF) ve diğer değişkenler arasında anlamlı ilişkiler görülmektedir. Profesyonelliğin alt boyutlarından mesleki gelişim alt boyutu (P1) ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutları (B2 ve B3) arasında anlamlı ilişkiler olmadığı görülmüştür. Profesyonelliğin alt boyutlarından öz yeterlilik alt boyutu (P2) ile diğer tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkiler görülmektedir. Profesyonelliğin alt boyutlarından iş birliği alt boyutu (P3) ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam

bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutları (B2 ve B3) arasında ve gene profesyonelliğın alt boyutlarından kurumsal etkileşim alt boyutu (P4) ile devam bağılılığı (B2) arasında anlamlı ilişkiler olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunlara ek olarak profesyonelliğın alt boyutlarından toplumsal fayda alt boyutu (P5) ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları duygusal bağlılık, devam bağılılığı ve normatif bağlılık alt boyutları (B1, B2 ve B3) arasında anlamlı ilişkiler olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak, iş doyumunu ölçęinin madde ortalamaları (İD) ile diğer değişkenlerin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.



Tablo 4.2

*Modelde Yer Alan Gözlenen ve Gizil Değişkenlere İlişkin Korelasyonlar*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<b>Gizil Değişkenler</b>														
1- Bilinçli Farkındalık	1	0,234**	0,084*	0,115**	10,000*	0,180**	0,175**	0,128**	0,154**	0,147**	0,084*	0,156**	-0,75*	0,164**
2- Profesyonellik		1	0,335**	0,125**	0,234**	0,593**	0,688**	0,750**	0,712**	0,579**	0,335**	0,215**	-0,10**	0,142**
3- İş Doyumu			1	0,448**	0,084*	0,160**	0,229**	0,243**	0,287**	0,173**	10,000*	0,448**	0,111**	0,412**
4- Örgütsel bağlılık				1	0,115**	0,32	0,091**	0,085*	0,152**	0,019	0,448**	0,839**	0,644**	0,856**
<b>Gözlenen Değişkenler</b>														
5- BF					1	0,180**	0,175**	0,128**	0,154**	0,147**	0,084*	0,156**	-0,75*	0,164**
6- P1						1	0,240**	0,346**	0,331**	0,303**	0,160**	0,072*	-0,035	0,025
7- P2							1	0,284**	0,198**	0,213**	0,229**	0,148**	-0,15**	0,184**
8- P3								1	0,557**	0,382**	0,243**	0,182**	-0,044	0,034
9- P4									1	0,333**	0,287**	0,222**	-0,032	0,136**
10- P5										1	0,173**	0,042	-0,004	0,000
11- İD											1	0,448**	0,111**	0,412**
12- ÖB1												1	0,254**	0,633**
13- ÖB2													1	0,356**
14- ÖB3														1

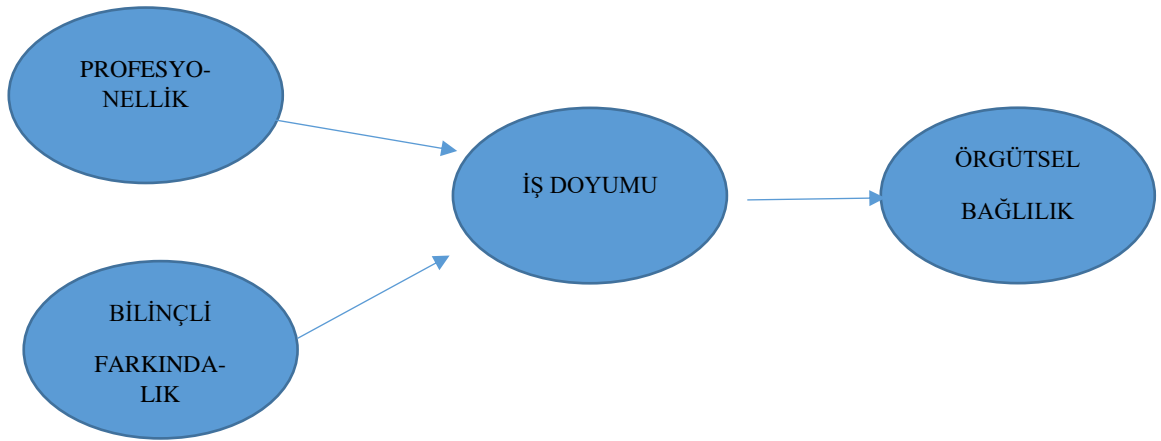
n=830, \*p&lt;0,5, \*\*p&lt;0,01

### 4.3. Oluşturulan Modellerin Test Edilmesi

Bu çalışmada yer alan değişkenlere dair ilgili literatür taraması yapılmış, bu çalışmayla elde edilen betimsel istatistikleri incelenerek değişkenler arasındaki korelasyonlar tespit edilmiş ve bu doğrultuda üç model oluşturularak LISREL programıyla test edilmiştir. Bu modellerle ilgili olarak elde edilen bulgular aşağıda sırasıyla gösterilmiştir.

#### 4.3.1. Model I'e ilişkin bulgular

Alanyazından yararlanılarak ortaya konulan ilk model, öğretim elemanlarının profesyonelliklerinin ve bilinçli farkındalıklarının öğretim elemanlarının iş doyumlarını; iş doyumunun da öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarını etkilediğini varsaymaktadır. Bu varsayımdan yola çıkarak öğretim elemanlarının profesyonelliklerinin ve bilinçli farkındalıklarının iş doyumunu algılarını doğrudan etkilediği; iş doyumunun da örgütsel bağlılığı etkilediğine dayanan Model I'e aşağıda Şekil 4.1'de yer verilmiştir.



Şekil 4.1. Birinci Yapısal Eşitlik Modeli Diyagramı

Birinci modelde profesyonellik, bilinçli farkındalık, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gizil değişkenlerdir. Profesyonelliğin alt boyutları olan mesleki gelişim, öz yeterlilik, iş birliği, kurumsal etkileşim, toplumsal fayda; bilinçli farkındalık madde ortalamaları; iş doyumunu madde ortalamaları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık birinci modelin gözlenen değişkenleridir.

Araştırma kapsamındaki yapısal modellerdeki uyumun test edilmesinde uyum iyiliği indeksi (GFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI), ortalama hataların karekök ortalaması (RMSEA), ki-kare istatistiği ( $\chi^2$ ), serbestlik derecesi ( $df$ ) ve ki-kare istatistiği ile serbestlik derecesi oranı ( $\chi^2/df$ ) uyum iyiliği indeksleri kullanılmıştır. Söz konusu indekslerin standart uyum ölçü değerleri ise şu şekildedir: GFI, CFI ve AGFI'den elde edilen katsayıların 0,85 veya 0,90 üzerinde olması modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir. RMSEA'dan elde edilen sonuçlarda 0,10 ve daha küçük değerler uyumluluk için yeterli görülmektedir.  $\chi^2/df$ 'nin oranının 2-5 arasındaki olması iyi uyumu, 2'den küçük değerler alması ise mükemmel uyumu ifade etmektedir (Bollen, 1989, s. 310; Browne ve Cudeck, 1993, s. 846; Byrne, 2010, s. 56; Cole, 1987, s. 1022; Hu ve Bentler, 1999, s. 45; Kline, 2005, s. 48; Schumacker ve Lomax, 1996, s. 100;

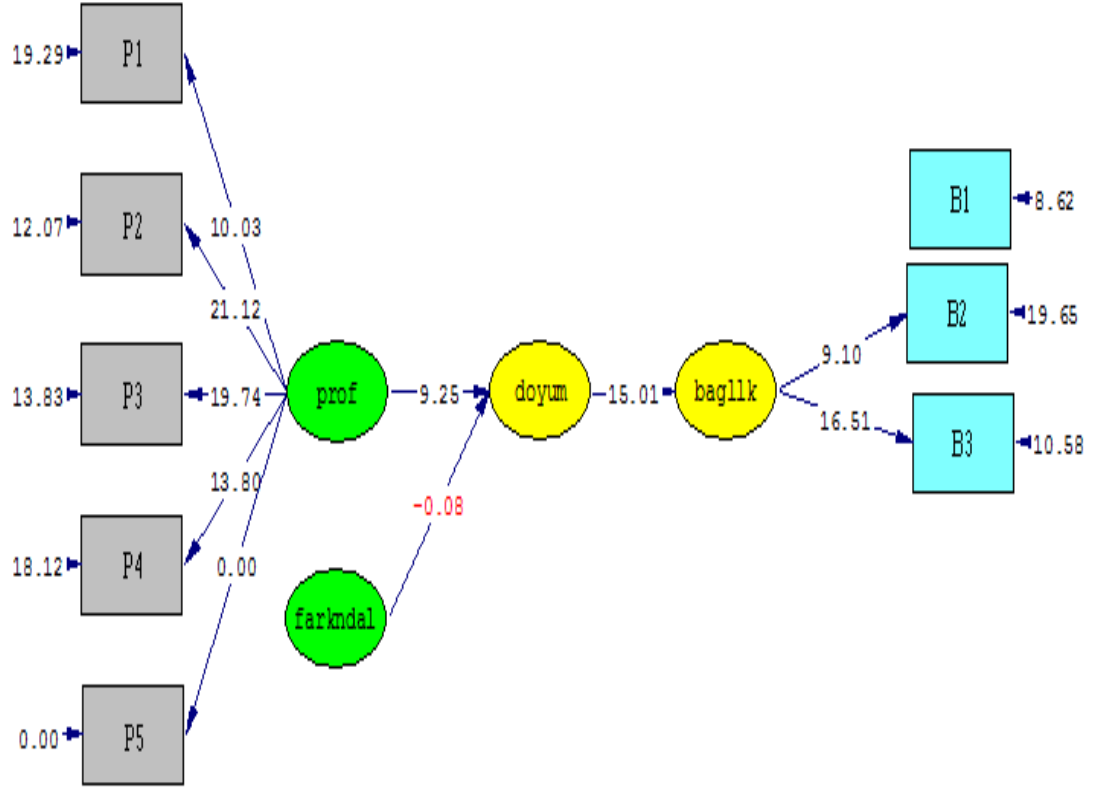
Tanaka ve Huba, 1985, s. 198). Birinci modelin test edilmesiyle elde edilen uyum indekslerine Tablo 4.3'te yer verilmiştir.

Tablo 4.3  
*Birinci Yapısal Modele İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri*

Uyum Parametresi	Kat Sayı
GFI	0,95
AGFI	0,92
CFI	0,91
RMSEA	0,081
$df$	33
$\chi^2$	213,90
$\chi^2/df$	6,48

Birinci yapısal modeldeki gizil değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla yapılan yol analizi sonucuna göre uyum indeksleri  $\chi^2=213,90$ ;  $df=33$ ;  $\chi^2/df=6,48$ ; GFI=0,95; CFI=0,91; AGFI=0,92 ve RMSEA=0,081 olarak elde edilmiştir. Söz konusu modelin  $\chi^2/df$  uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ölçme modelinin kabul edilebilir bir model olduğu söylenemez.

Yapısal eşitlik modelinde elde edilen t değerleri her bir gözlenen değişkenin gizil değişken tarafından ne derece anlamlı yordandığını göstermektedir; 0,05 anlamlılık düzeyinde eşik t değeri 1,96, 0,01 anlamlılık düzeyinde ise eşik değeri 2,576'dır (Şimşek, 2007, s. 19). Birinci yapısal eşitlik modelindeki ilişkilerin anlamlı olup olmadıklarını belirlemek amacıyla yapılan t-testi analizi Şekil 4.2'de görülebilir.



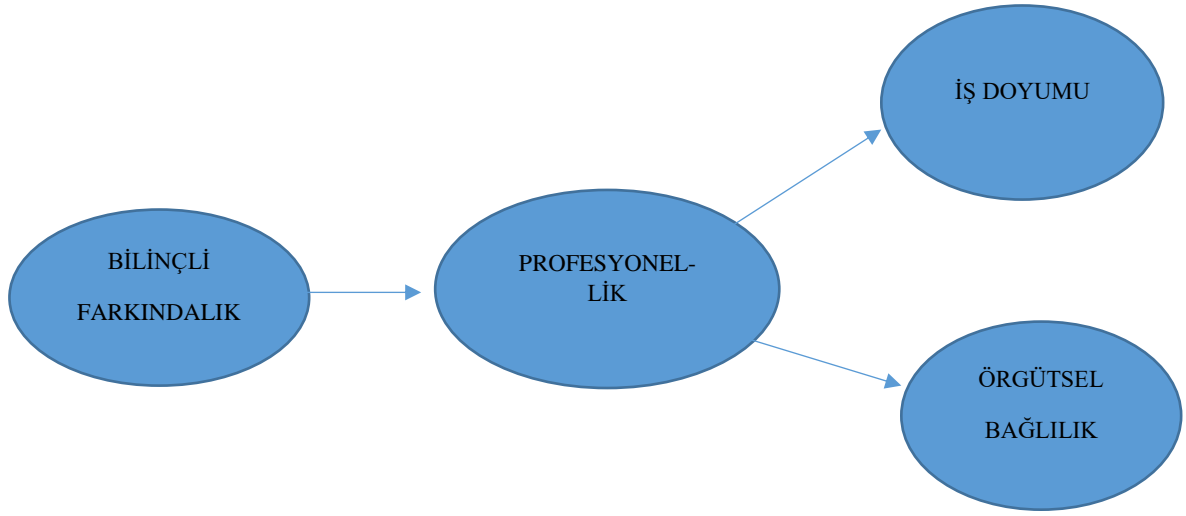
Chi-Square=213.90, df=33, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

Şekil 4.2. Model I'e İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli t Değerleri

Yapılan t-testi analizine göre bilinçli farkındalık ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin anlamlı olmadığı görülmektedir ( $p > 0,01$ ). Bu sebeple Model I'de oluşturulan yapıdan vazgeçilerek Şekil 4.3'te gösterilen Model II test edilmiştir.

#### 4.3.2. Model II'ye ilişkin bulgular

Model II'de literatürden edinilen bilgilere dayanarak alternatif bir model oluşturulmuştur. Öğretim elemanlarının bilinçli farkındalıklarının profesyonelliği; profesyonelliğin ise iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı etkilediğini ifade eden Model II Şekil 4.3'te görülmektedir.



Şekil 4.3. İkinci Yapısal Eşitlik Modeli Diyagramı

Oluşturulan ikinci modelde bilinçli farkındalık, profesyonellik, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gizil değişkenler; bilinçli farkındalık maddelerinin ortalaması; profesyonelliğin alt boyutları olan mesleki gelişim, öz yeterlilik, iş birliği, kurumsal etkileşim, toplumsal fayda; iş doyumunu madde ortalamaları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ise gözlenen değişkenleridir.

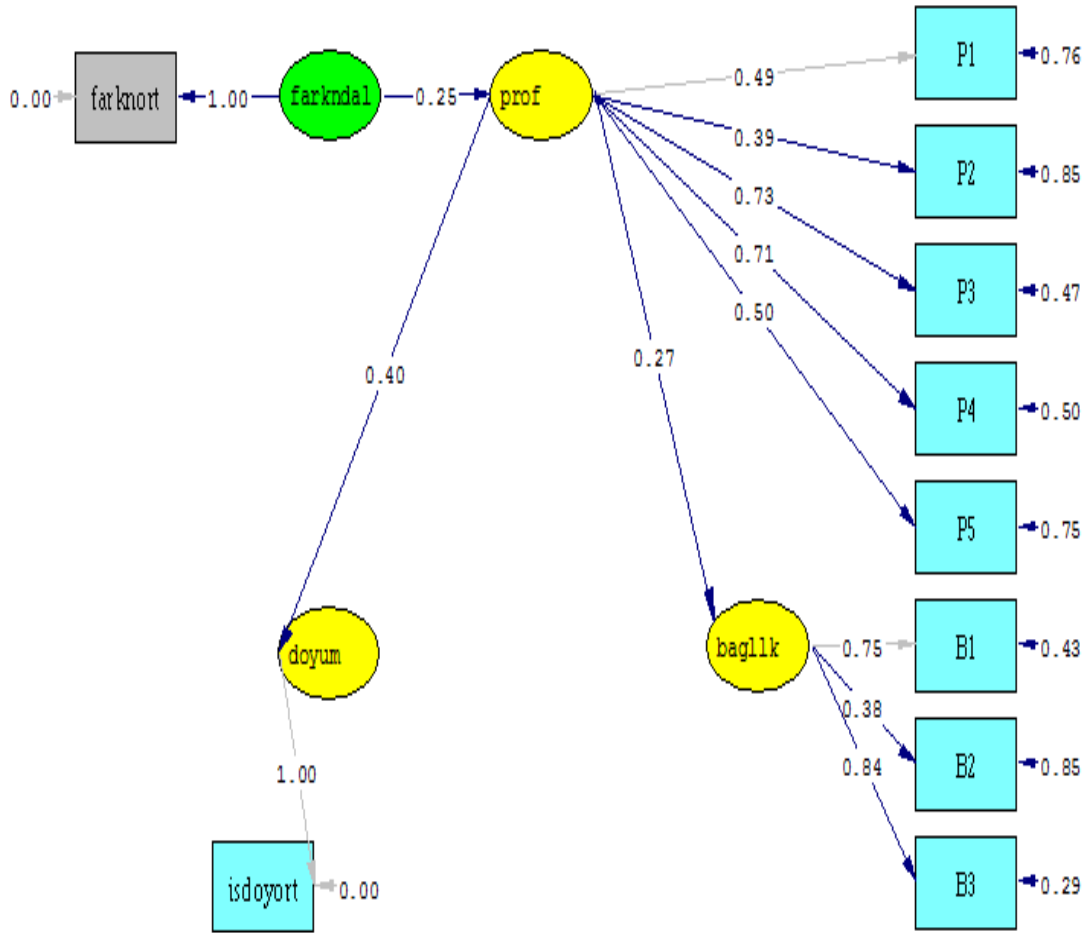
İkinci modelin test edilmesiyile elde edilen uyum indekslerine Tablo 4.4'te yer verilmiştir.

Tablo 4.4  
İkinci Yapısal Modele İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri

Uyum Parametresi	Kat Sayı
GFI	0,91
AGFI	0,86
CFI	0,83
RMSEA	0,11
df	34
$\chi^2$	386,80
$\chi^2/df$	11,37

İkinci yapısal modeldeki gizil değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla yapılan yol analizi sonucuna göre uyum indeksleri  $\chi^2=386,80$ ;  $df=34$ ;  $\chi^2/df=11,37$ ; GFI=0,91; CFI=0,83; AGFI=0,86 ve RMSEA=0,11 olarak elde

edilmiştir. Söz konusu modelin  $\chi^2/df$  uyum iyiliği ve RMSEA değerleri incelendiğinde ölçme modelinin kabul edilebilir bir model olduğu söylenemez. (Bollen, 1989, s. 310; Browne ve Cudeck, 1993, s. 846; Byrne, 2010, s. 56; Cole, 1987, s. 1022; Hu ve Bentler, 1999, s. 45; Kline, 2005, s. 48; Schumacker ve Lomax, 1996, s. 100; Tanaka ve Huba, 1985, s. 198). Bu sebeple Model II’de oluşturulan yapıdan vazgeçilmiş ve lineer bir model olan Model III test edilmiştir.

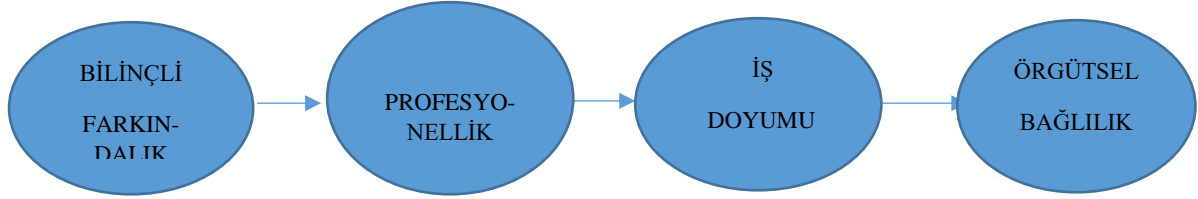


Chi-Square=386.80, df=34, P-value=0.00000, RMSEA=0.112

Şekil 4.4. Model II'ye ait yapısal eşitlik modeli standart değerleri

### 4.3.3. Model III'e ilişkin bulgular

Model III'te literatürden edinilen bilgilere dayanarak Model I ve II'ye kıyasla lineer bir model oluşturulmuştur. Öğretim elemanlarının bilinçli farkındalıklarının bir nedensellik doğrultusunda profesyonelliği; profesyonelliğin ise iş doyumunu ve gene bir nedensellik doğrultusunda iş doyumunun da örgütsel bağlılığı etkilediğini ifade eden Model III Şekil 4.5'te görülmektedir.



Şekil 4.5. Üçüncü yapısal eşitlik modeli diyagramı

Oluşturulan üçüncü modelde bilinçli farkındalık, profesyonellik, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gizil değişkenler; bilinçli farkındalık maddelerinin ortalaması; profesyonelliğin alt boyutları olan mesleki gelişim, öz yeterlilik, iş birliği, kurumsal etkileşim, toplumsal fayda; iş doyumunu madde ortalamaları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ise gözlenen değişkenleridir.

Üçüncü modelin test edilmesiyle elde edilen uyum indekslerine Tablo 4.5'te yer verilmiştir.

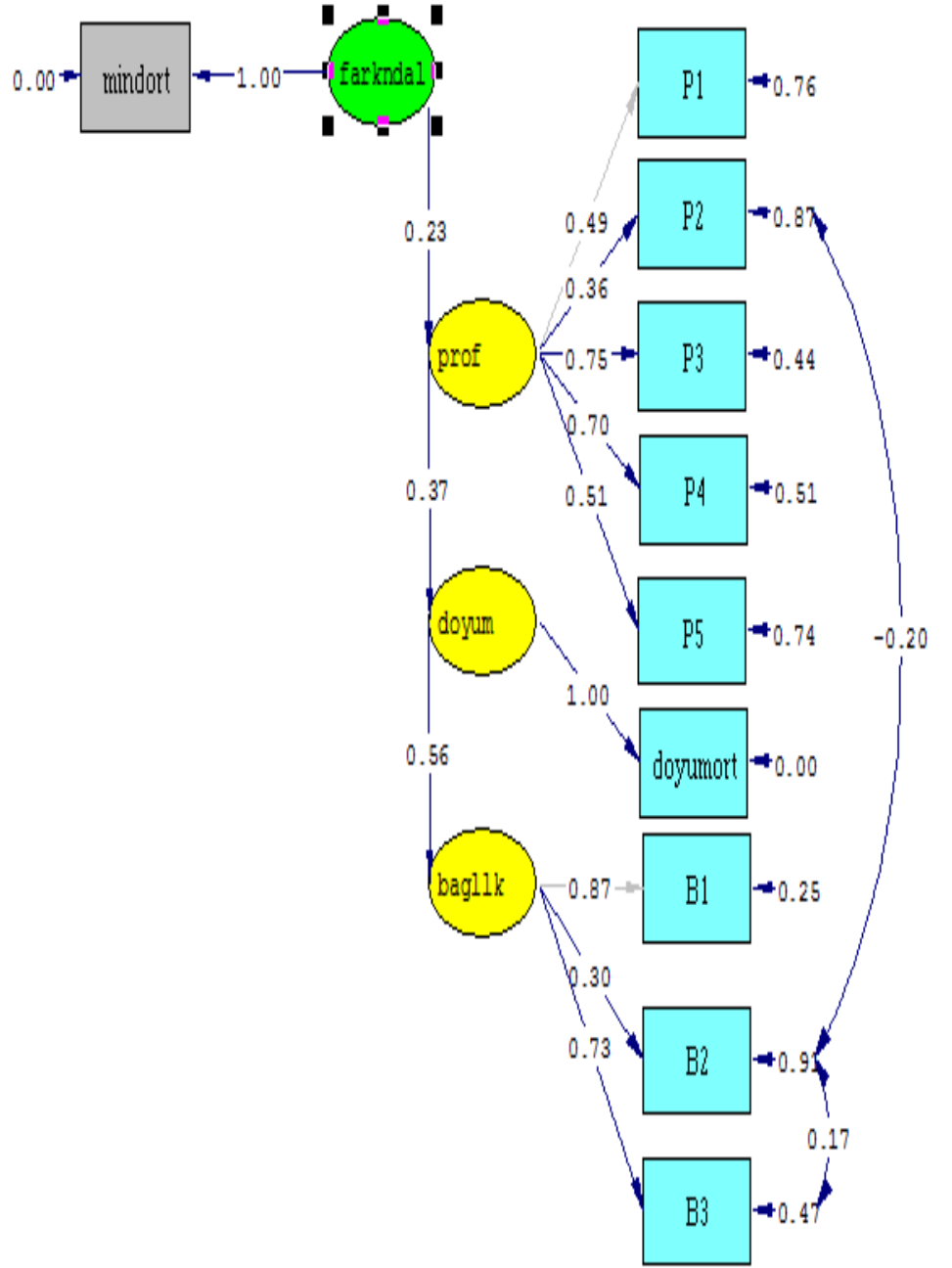
Tablo 4.5  
Üçüncü Yapısal Modele İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri

Uyum Parametresi	Kat Sayı
GFI	0,96
AGFI	0,94
CFI	0,95
RMSEA	0,067
<i>df</i>	32
$\chi^2$	150,78
$\chi^2/df$	4,71

Üçüncü yapısal modeldeki gizil değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla yapılan yol analizi sonucuna göre uyum indeksleri  $\chi^2=150,78$ ;  $df=32$ ;  $\chi^2/df=4,71$ ; GFI=0,96; CFI=0,95; AGFI=0,94 ve RMSEA=0,067 olarak elde edilmiştir. İkinci modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, bu ölçme modelinin iyi bir uyumla kabul edilebilir bir model olduğu ifade edilebilir (Bollen, 1989, s. 310; Browne ve Cudeck, 1993, s. 846; Byrne, 2010, s. 56; Cole, 1987; Hu ve Bentler, 1999, s. 45; Kline, 2005, s. 48; Schumacker ve Lomax, 1996, s. 100; Tanaka ve Huba, 1985, s. 198).

Uyum iyiliği değerlerinin incelenmesinden sonra modeldeki ilişkilerin anlamlı olup olmadığını görebilmek için yapılan t-testi analizi sonuçları Şekil 4.6'da görülmektedir.





Chi-Square=150.78, df=32, P-value=0.00000, RMSEA=0.067

Şekil 4.6. Model III'e İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Standart Değerleri

Uyum iyiliği değerlerinin incelenmesinden sonra modeldeki ilişkilerin anlamlı olup olmadığını görebilmek için yapılan t-testi analizine göre; bilinçli farkındalık ile profesyonellik arasında, profesyonellik ile iş doyumunu arasında ve iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler vardır. Değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmesinden sonra değişkenlerin birbirlerine doğrudan ve dolaylı etkileri hesaplanmıştır.

#### 4.3.3.1. Doğrudan etkiler

Yol analizindeki katsayılar standardize edilmiş regresyon katsayılarıdır ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisini göstermektedir. Bağımsız gizil (dışsal) değişkenlerin bağımlı gizil (içsel) değişkenler üzerindeki standardize etkileri Tablo 4.6’da görülmektedir.

Tablo 4.6

*Üçüncü Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Yol Katsayıları, Anlamlılık ve Belirlilik Katsayıları*

Dışsal ve İçsel Değişkenler	Profesyonellik		İş Doyumu		Örgütsel Bağlılık	
	t	$\lambda_y^2$	t	$\lambda_y^2$	t	$\lambda_y^2$
Bilinçli Farkındalık	5,45	0,23*	-	-	-	-
Profesyonellik	-	-	8,02	0,37*	-	-
İş Doyumu	-	-	-	-	16,10	0,56*

\* p<0,05

Tablo 4.6’da da görüldüğü gibi üçüncü yapısal eşitlik modelinde bilinçli farkındalık ile profesyonellik arasındaki regresyon katsayısına ilişkin t-değeri (p<0,05) anlamlıdır ve öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık algılarının profesyonellik algılarını olumlu yönde ( $\lambda_y^2=0,23$ ) etkilemektedir. Aynı şekilde öğretim elemanlarının profesyonellik algıları iş doyumunu algılarını olumlu yönde ( $\lambda_y^2=0,37$ ) etkilemektedir. Modelin son aşamasında görüleceği gibi öğretim elemanlarının iş doyumunu algıları örgütsel bağlılık algılarını olumlu yönde ( $\lambda_y^2=0,56$ ) etkilemektedir.

#### 4.3.3.2. Dolaylı etkiler

Ortaya konan yapısal modelde gizil değişkenler arasında doğrudan etkiler görüldüğü gibi, dolaylı etkiler de görülmektedir. Üçüncü modelde öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık algılarının profesyonellik algıları üzerinden iş doyumunu algılarını olumlu yönde ( $\lambda_y^2=0,09$ ) etkilediği belirlenmiştir. Bilinçli farkındalığın iş doyumunu üzerindeki

etki düzeyi; bilinçli farkındalık ve profesyonellik arasındaki yol katsayısı ile profesyonellik ve iş doyumunu arasındaki yol katsayısının çarpımı ile hesaplanarak bulunmuştur.

Yapısal modeldeki diğer dolaylı etki incelendiğinde, öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık algılarının profesyonellik algıları ve iş doyumunu algıları üzerinden örgütsel bağlılık algıları üzerinde olumlu yönde ( $\lambda_y^2=0,05$ ) etkisi tespit edilmiştir.

Bilinçli farkındalığın örgütsel bağlılık üzerindeki etki düzeyi; bilinçli farkındalık ile profesyonellik arasındaki yol katsayısı, profesyonellik ile iş doyumunu arasındaki yol katsayısı ve iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki yol katsayısı çarpımı ile bulunmuştur.

Son olarak öğretim elemanlarının profesyonellik algılarının da iş doyumunu algıları üzerinden örgütsel bağlılık algıları üzerinde olumlu yönde ( $\lambda_y^2=0,21$ ) etkisi tespit edilmiştir.

Profesyonelliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etki düzeyi; profesyonellik ile iş doyumunu arasındaki yol katsayısı ve iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki yol katsayısı çarpımı ile hesaplanmıştır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### 5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu bölümde araştırma bulguları doğrultusunda elde edilen sonuçlara ve tartışmalara yer verilmiştir. Araştırma bulguları literatürde yer alan kuramsal açıklamalar ve araştırmalar çerçevesinde tartışılmış ve sonrasında da uygulamaya ve olası ileri araştırmalara dair öneriler sunulmuştur.

#### 5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın temel amacı, üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık, profesyonellik, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki yapısal ilişkileri açıklayan teorik modellerin test edilmesidir.

Bu amaçla, bilinçli farkındalık ve profesyonellik kavramlarını daha iyi değerlendirebilmek için öğretim elemanlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılık algılarına ilişkin üç model geliştirilmiştir. Birinci model öğretim elemanlarının profesyonelliklerinin ve bilinçli farkındalıklarının öğretim elemanlarının iş doyumlarını; iş doyumunun da öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarını etkilediğini varsaymaktadır. İkinci model öğretim elemanlarının bilinçli farkındalıklarının profesyonelliği; profesyonelliğin ise iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı etkilediği düşünülerek oluşturulmuştur. Üçüncü model ise, öğretim elemanlarının bilinçli farkındalıklarının profesyonelliği; profesyonelliğin ise iş doyumunu, iş doyumunun da örgütsel bağlılığı etkilediğini ifade etmektedir. Oluşturulan modellerin test edilmesinin öncesinde, öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık, profesyonellik, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık algılarına dair betimleyici istatistikler değerlendirilerek söz konusu değişkenlere ait ortalama değerler ve standart sapmalar dikkate alınmıştır. Modeller test edilmeden önce araştırma modellerinin gizil ve gözlenen değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Bu noktada, profesyonellik algısı bilinçli farkındalık ve iş doyumunu ile olumlu yönde orta düzeyde bir ilişkiye sahipken diğer değişkenlerden örgütsel bağlılık ile gene olumlu yönde fakat nispeten düşük düzeyde bir ilişkiye sahiptir. Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında olumlu yönde yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırma dahilinde geliştirilen birinci yapısal modelde öğretim elemanlarının profesyonelliklerinin ve bilinçli farkındalıklarının öğretim elemanlarının iş doyumlarını;

iş doyumunun da öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarını etkilediği düşünülmüş fakat örtük değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla yapılan path analizi sonrasında görülen uyum indeksleri modelin kabul edilebilir bir model olmadığını ortaya koymuştur. Ayrıca model üzerinde tanımlanan ilişkilerden bilinçli farkındalık ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu sebeple birinci modelden vazgeçilmiştir.

Araştırmanın ikinci yapısal modeli öğretim elemanlarının bilinçli farkındalıklarının profesyonelliği; profesyonelliğin ise iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı etkilediği düşüncesiyle oluşturulmuştur. Fakat örtük değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla yapılan path analizi sonrasında görülen uyum indeksleri, modelin kabul edilebilir bir model olmadığını ortaya koymuştur. Bu sebeple ikinci modelden vazgeçilerek lineer bir model olan üçüncü yapısal model test edilmiştir.

Araştırmanın üçüncü yapısal modelinde, öğretim elemanlarının bilinçli farkındalıklarının profesyonelliği; profesyonelliğin ise iş doyumunu, iş doyumunun da örgütsel bağlılığı etkilediğini ifade eden lineer bir yapısal model oluşturulmuştur. Modelin örtük değişkenleri arasındaki nedensel ilişkileri ortaya koyabilmek amacıyla path analizinden faydalanılmış ve yüksek uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır. Elde edilen uyum indeksleri sonrasında oluşturulan modelin mükemmel bir uyumla kabul edilebilir bir model olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra, modeldeki değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığı değerlendirildiğinde, bilinçli farkındalık ve profesyonellik arasında, profesyonellik ve iş doyumunu arasında, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmanın üçüncü modelinin genel olarak doğrulanması ve doğrudan ve dolaylı etkilerin anlamlı olması nedeniyle elde edilen bulgular ilgili alanyazın dahilinde tartışılmıştır.

### **5.1.1. Doğrudan etkilere ilişkin tartışma**

Oluşturulan ikinci modelde bilinçli farkındalık ve profesyonellik arasında orta düzeyde, profesyonellik ve iş doyumunu arasında gene orta düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur. Modeldeki en güçlü doğrudan etki iş doyumunu ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında görülmüştür. Bu noktada bilinçli farkındalık arttıkça profesyonelliğin, profesyonellik arttıkça iş doyumununun, iş doyumunu arttıkça örgütsel bağlılığın artabileceğini söylemek mümkündür. Elde edilen bu bulgu alanyazındaki teorik ve ampirik araştırma bulgularıyla

tutarlıdır (Altinkurt ve Yılmaz, 2014; Huang, 2015, s. 75; Lovas vd., 2008, s. 1007; Ludmerer, 1999, s. 882; Roeser vd., 2012, s. 172; Schappe, 1998, s. 289; Wang, 2007, s. 4122).

Alanyazın incelendiğinde, bilinçli farkındalığın kişilerin profesyonellik düzeylerini olumlu yönde etkileyerek profesyonelliğin bir belirleyicisi olduğu görülmektedir (Ludmerer, 1999, s. 882). Bilinçli farkındalığın profesyonellikle ilişkisini inceleyen Wang bilinçli farkındalıkları bireylerin benzer şekilde yüksek profesyonellik düzeylerine sahip olduklarını belirtmiştir (Wang, 2007, s. 4122). Yaptığı nitel bir çalışmayla Lovas profesyonellik ve bilinçli farkındalık kavramlarının birbirinden ayrılamaz iki kavram olduğunu ifade etmektedir. Yapılan bilinçli farkındalık eğitimlerinin ve gerçekleştirilen bilinçli farkındalık etkinliklerinin bireylerin etik algıları ve profesyonel tutumları üzerinde olumlu yönde bir etkisi olduğu ortaya konmuştur (Lovas vd., 2008, s. 1008). Bireylerin aldıkları bilinçli farkındalık eğitimleriyle profesyonellik düzeyleri, karar verme süreçleri, liderlik süreçleri ve etik algıları olumlu yönde etkilenmektedir (Huang, 2015, s. 75). Alanyazından elde edilen bu bulgular değerlendirildiğinde bilinçli farkındalığın profesyonelliği destekleyeceği söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre profesyonellik iş doyumunu üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir., İlgili alanyazın profesyonellik düzeyinin yüksekliğinin iş doyumunu artırıcı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. İş doyumunu ve mesleki profesyonellik arasında olumlu yönde bir ilişki vardır (Altinkurt ve Yılmaz, 2014, s. 70). Profesyonellik düzeyi yüksek okullarda iş doyumunu daha yüksektir (Cheng, 1996, s. 170). Alanyazında profesyonelliğin ve iş doyumunu üzerinde etkisine yönelik sınırlı sayıda araştırma yapılmıştır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde profesyonellik iş doyumunu arasında olumlu yönde ilişkiler görülmüştür (Agho, 1993, s. 1025; Lok, 1999, s. 374; Lok, 2001, s. 613; Pollard, 1995, s. 696).

Ortaya konan bulgular, bu çalışmada belirtilen profesyonelliğin iş doyumunu üzerindeki etkisini destekler niteliktedir. Bu bağlamda, profesyonellik arttıkça iş doyumunun da artacağı söylenebilir.

Araştırma modelinin ortaya koyduğu diğer bir bulgu ise iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisidir. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde olumlu yönde bir ilişki de tespit edilmiştir. Temel örgütsel çıktılar olarak değerlendirilebilecek iş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişki alanyazında yoğun şekilde çalışılmıştır. Alanyazında da iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde yüksek derecede ilişkiler görülmüştür. Roeser öğretim elemanlarını dahil ettiği bir

çalışmasında iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde yüksek derecede bir ilişki ortaya koymuştur (Roeser vd., 2012, s. 172). Smadov, işçileri dahil ettiği çalışmasında iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır (Smadov, 2006, s. 157). Curry de benzer şekilde iş doyumunu ve bağlılık arasında olumlu yönde orta düzeyde ilişkiler tespit etmiştir (Curry, 1986, s. 857). Tett ve Meyer alanyazındaki diğer araştırmalar üzerinden yaptıkları bir meta analiz çalışmasında iş doyumunu ve bağlılık algılarının birlikte işten ayrılma niyetini yordadıklarını ve iş doyumunun etkisinin bağlılığa göre daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir (Tett ve Meyer 1993, s. 292). Moorman çalışmasının sonucunda iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde yüksek derecede ilişki tespit etmiştir (Moorman, Niehoff ve Organ 1993, s. 224). Güteryüz ve meslektaşları hemşireleri dahil ettikleri çalışmalarının sonucunda iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde yüksek derecede ilişki bulunduğu sonucuna ortaya koymuşlardır (Güteryüz vd., 2008, s. 12). Demirel (2009, s. 132) literatürü destekler şekilde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki önemli ilişkiye dikkat çekmiştir.

Alanyazında ulaşılan bulgular bu araştırma sonucunda ulaşılan bulguları desteklemektedir ve öğretim elemanlarının iş doyumları arttıkça örgütsel bağlılıklarının da artacağı söylenebilir.

### **5.1.2. Dolaylı etkilere ilişkin tartışma**

Doğrulan araştırma modelinde doğrudan etkilerde olduğu gibi dolaylı etkiler de anlamlı bulunmuştur. Örtük değişkenler arasındaki dolaylı ilişkiler anlamlıdır ve beklenen yöndedir. Ulaşılan bulgulara göre bilinçli farkındalığın iş doyumunu üzerindeki dolaylı etkisi anlamlıdır. Profesyonellik değişkeni bilinçli farkındalık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Böylece, bilinçli farkındalık arttıkça profesyonellik artmakta, profesyonellik arttıkça iş doyumunu yükselmektedir. Araştırmanın diğer bir bulgusu ise bilinçli farkındalığın örgütsel bağlılık üstündeki dolaylı etkisinin anlamlı oluşudur. Profesyonellik ve iş doyumunu değişkenleri üzerinden, bilinçli farkındalık örgütsel bağlılığa etki etmektedir. Bu noktada, bilinçli farkındalık arttıkça profesyonellik artmakta, profesyonellik arttıkça iş doyumunu yükselmekte, iş doyumunu yükseldikçe örgütsel bağlılık yükselmektedir. Elde edilen diğer bir bulgusu ise profesyonelliğin örgütsel bağlılık üzerindeki dolaylı etkisidir. Profesyonellik iş doyumunu üzerinden örgütsel bağlılık üzerinde etkiye sahiptir. Profesyonellik arttıkça iş doyumunu artmakta, iş doyumunu arttıkça da örgütsel bağlılık artmaktadır. Başka bir deyişle öğretim elemanlarının düne ait telaşlarını ve yarına

dair endişelerini bir kenara bırakarak günün gerektirdiği sorumluluklarını ertelemeden ve akışa kapılarak gerçekleştirebilmeleri mesleki gelişim süreçlerini, akademik profesyonelliklerini de olumlu yönde etkileyerek iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerinde etki göstereceği düşünülebilir.

İlgili alanyazın incelendiğinde, bilinçli farkındalığın iş doyumunu üzerinde olumlu yönde bir etkisi olduğu görülmektedir (Charoensukmongkol, 2013, s. 555; Fortney, Luchterhand, Zakletskaia, Zgierska ve Rakel, 2013, s. 419; Healy ve McKay, 2000, s. 687; Hoy, 2003, s. 140; Hulsheger vd., 2013, s. 310; Kim, 2016, s. 192). İsmail ve meslektaşları yaptıkları bir çalışmada bilinçli farkındalık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye dikkat çekerek bu iki kavramın birlikte işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır (İsmail, Coetzee, Du Toit, Rudolph ve Joubert, 2013, s. 463). Vaculik ve meslektaşları ise bilinçli farkındalığın iş doyumunu üzerinden iş performansını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Vaculik, Vytásková, Procházka ve Zalis, 2016, s. 155). Çalışanlara bilinçli farkındalık eğitimlerinin verilmesiyle çalışanların iş doyumunu seviyelerinin yükseldiği, işten kaynaklı stres ve anksiyete seviyelerinde ise düşüş gerçekleştiği gözlemlenmiştir (Wongtongkam, Krivokapic-Skoko, Duncan ve Bellio, 2017, s. 142).

Alanyazındaki kısıtlı sayıda görülen diğer çalışmalar da bilinçli farkındalığın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini desteklemektedir (Voci, Veneziani ve Metta, 2016, s. 69; Vogus ve Sutcliff, 2012, s. 735). Vogus ve Sutcliffe yaptıkları çalışmayla örgütlerin iyileştirilmesi adına bilinçli farkındalık uygulamalarının önemine dikkat çekerek örgütsel farkındalık kavramını ortaya koymuşlardır (Vogus ve Sutcliff, 2012, s. 735). Sağlık sektörü çalışanları üzerinde yapılan başka bir çalışmayla bilinçli farkındalığın örgütsel bağlılık üzerindeki olumlu, tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkisine dikkat çekilmiştir (Voci vd., 2016, s. 69). Bu anlamda, bu çalışmanın sonuçlarıyla da uyumlu olarak bilinçli farkındalığın iş doyumunu etkilediği ve dolayısıyla da örgütsel bağlılığa katkıda bulunabileceği düşünülebilir.

Alanyazında yapılan çalışmalarda bu araştırmanın bulgularına benzer şekilde profesyonelliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi görülmektedir (Bartol, 2017, s. 820; Han, Sohn, Park ve Kang, 2010, s. 30; Norris ve Niebuhr, 1984, s. 58; Seijaaka ve Kaawaase, 2014; s. 157; Shafer, Park ve Liao, 2002, s. 67). Norris ve Niebuhr (1984, s. 58) muhasebecileri dahil ettikleri bir çalışmada profesyonelliğin hem iş doyumuna hem de örgütsel bağlılığa yüksek etkisi olduğunu, profesyonellik düzeyi arttıkça iş doyumunu ve bağlılık düzeylerinin de arttığını belirtmişlerdir. Shafer ve meslektaşları (2002, s. 67)



muhasebecileri dahil ettikleri bir çalışmada profesyonelliğin örgütsel bağlılık üzerindeki olumlu etkisini göstermişlerdir. Han (2010, s. 30), hemşireleri dahil ettiği çalışmada profesyonelliğin örgütsel bağlılık üstündeki olumlu, işten ayrılma niyeti üstündeki olumsuz etkisini bulgularında ifade etmiştir. Sejjaka ve Kaawaase (2014, s. 157) çalışmalarının sonucunda profesyonelliğin iş doyumu ve örgütsel bağlılığın önemli bir belirleyicisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Bartol (2017, s. 820) çalışmada profesyonelliğin farklı boyutları üzerine bir inceleme yapmış ve profesyonelliğin örgütsel bağlılık üzerindeki olumlu, işten ayrılma niyet üzerine olumsuz etkilerini göstermiştir.

## 5.2. Öneriler

Araştırma bulguları doğrultusunda, uygulamaya ve ileri araştırmalara yönelik bazı öneriler sunulmuştur. Uygulamaya yönelik ortaya koyulan öneriler öğretim elemanları, yükseköğretim yöneticileri ve eğitim politikacıları tarafından benimsenebilir. İleri araştırmalara yönelik öneriler ise bilinçli farkındalık ve profesyonellik üzerine yapılacak çalışmalara ışık tutması açısından araştırmacılar tarafından dikkate alınabilir.

### 5.2.1. Uygulamaya yönelik öneriler

Araştırma sonuçları doğrultusunda bilinçli farkındalığın ve profesyonelliğin yükseköğretim kurumlarında desteklenmesi ve yaygınlaştırılması hususunda yükseköğretim yöneticilerinin, öğretim elemanlarının ve üst düzey politikacıların benimseyebilecekleri bazı öneriler sunulabilir.

Alanyazın doğrultusunda yapılan incelemede bilinçli farkındalığın profesyonelliğin bir belirleyicisi olduğu görülmüştür (Ludmerer, 1999, s. 882; Huang, 2015, s. 75; Wang, 2007, s. 4122). Yapılan bu araştırma da literatürü desteklemektedir. Araştırma sonuçlarına göre bilinçli farkındalık profesyonellik üzerinde direkt olarak olumlu etkiye sahiptir bunun doğrultusunda;

- Yükseköğretim kurumlarında bilinçli farkındalık uygulamalarının sistematik şekilde ilerlediği, bilimsel temellere dayanan programlarla öğretim elemanlarının mesleki ve bireysel gelişimleri desteklenebilir.

- Bilinçli farkındalık bireylerin öznel iyi oluş haline katkı sağlamaktadır. Yükseköğretim kurumlarında mesleki gelişim programlarını planlarken bu programların bireylerin yalnızlık duygusunu aşarak kendilerini gerçekleştirme olanağı bulacakları, kişiler arası ilişkilerini geliştirebileceği, mutluluk ve iyimserlik duygularının ön plana çıkartılacağı etkinlikler düzenlenebilir.

- Yükseköğretim kurumlarında mesleki gelişim etkinlikleri kapsamındaki farkındalık etkinlikleriyle öğretim elemanlarına kendileriyle barışık olma, stresle başa çıkabilme, duygu yönetimi, ana odaklanma, anda kalma ve sorumluluklarını yerine getirme alanlarında destek sağlanarak; depresyon, bağımlılık, dikkat eksikliği, kaygı bozukluğu ve erteleme davranışıyla olumlu bir mücadele ortamı oluşturulabilir.

- Öğretim elemanlarının iç huzurlarını, mutluluklarını ve genel anlamda öznel iyi oluşlarını sağlama ve sürdürülebilirliği amacıyla yükseköğretim kurumlarında uygulanması önerilen bu bilinçli farkındalık eğitimleri; nefes farkındalığı, beden farkındalığı, ses ve düşünce farkındalığı, farkında yemek, farkında yürüyüş, farkında dinleme gibi bedensel, ruhsal ve zihinsel egzersizlerden oluşabilir.

Verilecek bilinçli farkındalık eğitimleriyle öğretim elemanlarının profesyonellik düzeylerinde de bir artış olacağı düşünülebilir.

Yapılan alanyazın çalışması bilinçli farkındalığın örgütsel çıktılara etkisini ortaya koymaktadır. Bilinçli farkındalık düzeyi yükseldiğinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri artmakta, tükenmişlik düzeyi azalmaktadır (Abenavoli vd., 2013, s. 59; Flook vd., 2013, s. 190; Gold vd., 2010, s. 188; Roeser vd., 2012, s. 172). Bu çalışma dahilinde yapılan araştırma sonuçları da alanyazını destekler niteliktedir ve araştırma sonuçlarına göre de bilinçli farkındalık iş doyumunu ve bağlılık kavramlarının öncülüdür. Dolayısıyla, öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık düzeylerindeki artışın eğitim kurumunun örgütsel çıktılarına da yansıtacağı söylenebilir. Öğretim elemanlarının öncelikle kendi iç yolculuklarında deneyimleyecekleri bilinçli farkındalık sürecinin halka halka genişleyerek diğer sosyal, duygusal ve örgütsel ilişkilerine zaman içinde yayılması beklenmektedir. Bu noktadan hareketle,

- Öğretim elemanlarına verilen bilinçli farkındalık eğitimlerinin yükseköğretim yöneticilerine, diğer çalışanlara ve öğrencilere de verilmesi yoluyla eğitim kurumunun bütününde bir farkındalık felsefesi benimsenebilir. Böylelikle, eğitim kurumundaki iletişimin niteliğinin artacağı ve okul ikliminde de olumlu etkiler yaratılacağı düşünülebilir.

- Araştırmanın diğer önemli bir bulgusu ise profesyonelliğin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki olumlu etkisidir. Öğretim elemanlarının mesleki profesyonellikleri, mesleki profesyonelliğin öz yeterlilik, mesleki gelişim, mesleki iletişim, kurumsal ve toplumsal fayda boyutlarını güçlendirebilecek hizmet içi eğitim uygulamaları ile desteklenebilir ve sürekliliği sağlanabilir.

- Bu araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarına yönelik düzenli ve sürdürülebilir mesleki gelişim etkinliklerini planlayarak yürütecek mesleki gelişim birimleri oluşturulması önerilebilir. Bu birimler öğretim elemanlarına hem mesleki hem de bireysel anlamda gelişim olanakları sunacak biçimde şekillendirilebilir. Oluşturulacak mesleki gelişim birimleri bünyesinde verilecek hizmet içi eğitimlerle olumlu örgütsel çıktılara ulaşılacağı düşünülebilir.

- Farklı üniversitelerdeki mesleki gelişim birimlerinin toplantı, çalıştay, seminer veya konferans gibi etkinliklerde görüş alışverişi yapması yoluyla mesleki gelişim uygulamalarının niteliğinin artırılması önerilebilir.

- Yükseköğretim politikalarını belirleyen yöneticilerin öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık ve profesyonellik algılarını destekleyecek yapıcı ve sürdürülebilir bir performans güçlendirme sistemi oluşturmaları önerilebilir.

### **5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler**

- Bu araştırma dâhilinde bilinçli farkındalık, profesyonellik, iş doyum ve örgütsel bağlılık değişkenlerinden oluşan modeller test edilmiştir. Bu araştırmadan yola çıkarak ileriye dönük araştırma yapmak isteyen araştırmacılar bu modellere farklı değişkenler ekleyebilir ve değişkenler arası ilişkileri inceleyebilirler. Örneğin tükenmişlik, örgüt kültürü ve örgütsel iklim gibi değişkenler modele eklenebilir veya bu kavramların dahil edildiği yeni modeller oluşturulabilir.

- İleride yapılacak araştırmalarda öğretim elemanlarının mesleki tecrübeleri, uzmanlık alanları ve bireysel özellikleri göz önünde tutularak bunların bilinçli farkındalık ve profesyonellik düzeylerine etkisi incelenebilir.

- Bu araştırmanın çalışma grubu kamu üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarından oluşmaktadır. İleriye yönelik çalışmalarda bilinçli farkındalık ve profesyonellik kavramlarının örgütsel çıktılara etkisi vakıf üniversitelerindeki durum üzerinden incelenerek devlet üniversiteleri ve vakıf üniversiteleri arasındaki benzerlikler ve farklılıklar incelenebilir.

- Yurtiçi ve yurtdışındaki üniversitelerin birlikte dahil edileceği benzer araştırmalar yapılarak yükseköğretim sistemleri arasında karşılaştırmalar yapılabilir.

- İlerideki araştırmalarda bilinçli farkındalık ve profesyonellik kavramlarının

eğitim kurumları tarafından uygulamalarla desteklenip desteklenmediği ve eğer destekleniyorsa ne tör uygulamalar yapıldığı incelenerek, örgütsel çıktılar açısından en verimli uygulamalar belirlenebilir.

- Bundan sonra yapılacak çalışmalarla, bilinçli farkındalık ve profesyonelliğin örgütsel çıktılara etkisi, farklı eğitim düzeylerinde de değerlendirme yapabilme amacıyla ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki durum çerçevesinde incelenebilir.

- Bu araştırma öğretim elemanlarının katılımı ile yürütölmüş bir çalışmadır. İlerideki araştırmalarda eğitim yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler ve diğer paydaşları kapsayan çalışmalar düzenlenebilir.

- Bu araştırma nicel bir çalışmadır. Bilinçli farkındalık ve profesyonellik kavramları üzerine nitel çalışmalara da ihtiyaç duyulmaktadır. Yapılacak nitel çalışmalarla alınacak fikirlerin ve yapılacak gözlemlerin eğitim yönetimi alanına önemli bir katkı sağlayabileceği düşünölmektedir.

## KAYNAKÇA

- Abenavoli, R. M., Jennings, P. A., Greenberg, M. T., Harris, A. R., & Katz, D. A. (2013). The protective effects of mindfulness against burnout among educators. *Psychology of Education Review*, 37(2), 57-69.
- Agho, A. O., Mueller, C. W., & Price, J. L. (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human Relations*, 46(8), 1007-1027.
- Aiken, J., & Hage, M. (1966). Organizational alienation: A comparative analysis. *American Sociological Review*, 31, 497-507.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4, 1-25.
- Aksayan, S. (1990). *Hemşirelerin iş doyumunu etkenlerinin irdelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P., (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and applicaiton*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Anbar, A., & Eker, M. (2008). An examination of relationship between burnout and job satisfaction among Turkish accounting and finance academicians. *European Journal of Economic and Political Studies*, 1(1), 39-57.
- Arslan, M. (2001). *İş ve meslek ahlakı*. Ankara: Nobel.
- Askwith, I. I., & Theodore, R. (2009). *The correlation between mindfulness and life satisfaction in thai and american college students* (Yüksek Lisans Tezi). Pacific Üniversitesi, California.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Atkinson, R. C., & Blanpied, W. A. (2008). Research universities: core of the US science and technology system. *Teaching in Society*, 20, 30-48.
- Aydın, A. (2002). *Yaşadığımız dünya*. İstanbul: Alfa Yayınları.

- Aydın, A. (2008). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, A. (2015a). *Eğitim politikası*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, A. (2015b). *Sınıf yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, A. (2016). *Mutluluk*. Ankara: Pegem Akademi.
- Baer, R. A., Smith G. T., & Allen, K. B. (2004). Assessment of mindfulness by self-report the Kentucky inventory of mindfulness skills. *Assessment*, 11(3), 191-206.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Balcı, A. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bartol, K. M. (2017). Professionalism as a predictor of organizational commitment, role stress, and turnover: A multidimensional approach. *Academy of Management Journal*, 22(4), 815-821.
- Baskan, G. A. (2001). Türkiye’de yükseköğretimin gelişimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 21-32.
- Baycan, F. A. (1985). *Farklı gruplarda çalışan gruplarda iş doyumunun bazı yönlerinin analizi* (Yüksek lisans tezi). Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Bayhan, G. (2011). *Öğretmenlerin profesyonelliğinin incelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Baysal, A. C. ve Tekarslan, E. (1996). *İşletmeciler için davranış bilimleri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bollen, K. A. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods and Research*, 17(3), 303-316.
- Boyt, T. E., Lusch, R. F., & Naylor, G. (2001). The role of professionalism in determining job satisfaction in professional services, *Journal of Service Research*, 3(4), 322.
- Brazeau, C. M., Schroeder, R., Rovi, S., & Boyd, L. (2010). Relationships between medical student burnout, empathy, and professionalism climate. *Academic Medicine*, 85(10), 33-36.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. USA: Sage Publications, Inc.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Sage Focus Editions*, 154, 136-136.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its

- role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.
- Brown, K. M., Ryan, R. M., & Creswell, C. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211-237.
- Bucher, R., & Stelling, J. (1969). Characteristics of professional organizations. *Journal of Health and Social Behavior*, 3, 15.
- Burns, L. R., & Wholey, D. R. (1993). Adoption and abandonment of matrix management programs: Effects of organizational characteristics and interorganizational networks. *Academy of Management Journal*, 36(1), 106-138.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). New York: Taylor and Francis.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2017). Bilimsel araştırma yöntemleri. *Pegem Atıf İndeksi*, 1-360.
- Cameron, K., & Dutton, J. (Eds.). (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.
- Cerit, Y. (2012). Okulun bürokratik yapısı ile sınıf öğretmenlerinin profesyonel davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 497-521.
- Charoensukmongkol, P. (2013). The contributions of mindfulness meditation on burnout, coping strategy, and job satisfaction: Evidence from Thailand. *Journal of Management & Organization*, 19(5), 544-558.
- Chau, P. Y. K. (1997). Reexamining a model for evaluating information center success using a structural equation modeling approach, *Decision Sciences*, 28(2), 309-335.
- Cheng Y. C. (1996). Relation between teachers' professionalism and job attitudes, educational outcomes, and organizational factors, *The Journal of Educational Research*, 89(3), 163-171, DOI: 10.1080/00220671.1996.9941322
- Chisholm, M. A., Cobb, H., Duke, L., McDuffie, C., & Kennedy, W. K. (2006). Development of an instrument to measure professionalism. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 70(4), 85.
- Chown, A. (1996). Post-16 teacher education, national standards and staff: Time for openness and voice? *British Journal of In-Service Education*, 22, 133-47.
- Cogan, M. L. (1955). The problem of defining a profession. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 297(1), 105-111.

- Cohen, A., & Hudecek, N., (1993). Organizational commitment-turnover relationship across occupational groups. *Group and Organization Management*, 18(2), 188-213.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2000). *Research methods in education*. Abingdon: Routledge Falmer.
- Cohen, A., & Kol, Y. (2004). Professionalism and organizational citizenship behavior: An empirical examination among Israeli nurses. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 386-405.
- Cole, D. A. (1987). Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55, 1019-1031.
- Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. ve Altunışık, R. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of personality and social psychology*, 56(5), 815.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York: Basic Books.
- Csikszentmihalyi, M., & Seligman, M. E. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 29(4), 847-858.
- Çarıkçı, İ. H. ve Küçükeşmen, E. (2017). Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre analizi: Isparta örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(3), 745-756.
- Çelik, M., & Yılmaz, K. (2015). The relationship between teachers' occupational professionalism and burnout. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 93-122.
- Çetin, N. (2015). *Profesyonelleşme olgusu ve mali müşavirler üzerinde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde insan davranışı*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye



- kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirkasımoğlu, N. (2010). Defining "teacher professionalism" from different perspectives. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 2047-2051.
- Devellis, F. (2014). *Ölçek geliştirme* (T. Totan, Çev.). Ankara: Nobel.
- Dingwall, R. (1999). Professions and social order in global society. *International Review of Sociology*, 9(1), 136.
- Dolan, S. N. (1987). The relationship between burnout and job satisfaction in nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 12(1), 3-12.
- Duderstadt, J. J. (2004). *Reinventing the research university*. London: Economica.
- Durkheim, E. (1949). *Professional ethics and civic morals*. London: Routledge.
- Dyrbye, L. N., Massie, F. S., Eacker, A., Harper, W., & Shanafelt, T. D. (2010). Relationship between burnout and professional conduct and attitudes among US medical students. *Jama*, 304(11), 1173-1180.
- Dryden, W., & Still, A. (2006). Historical aspects of mindfulness and self-acceptance in psychotherapy. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 24(1), 3
- Ergöçen, S. (2006). *Yeni bir tükenmişlik ölçeğinin geliştirilmesi ve psikometrik açıdan incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Evans, L. (2010). *Academic professionalism in the UK context: A new conceptual model*. European Conference on Educational Research'da sunulan bildiri, Helsinki, Finlandiya.
- Field, A. (2005). Exploratory factor analysis. *Discovering statistics using SPSS*, 619-680.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS (3rd ed.)*. London: Sage.
- Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 63(4), 489-525.
- Flexner, A. (2001). Is social work a profession? version of record. *Research on Social Work Practice*, 11(2), 152-165.
- Flook, L., Goldberg, S. B., Pinger, L., Bonus, K., & Davidson, R. J. (2013). Mindfulness for teachers: A pilot study to assess effects on stress, burnout, and teaching efficacy. *Mind, Brain, and Education*, 7(3), 182-195.
- Fortney, L., Luchterhand, C., Zakletskaia, L., Zgierska, A., & Rakel, D. (2013). Abbreviated mindfulness intervention for job satisfaction, quality of life, and

- compassion in primary care clinicians: A pilot study. *The Annals of Family Medicine*, 11(5), 412-420.
- Fraenkel, J. R., & Wallen. N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education*. New York: Mc Grawal Hill.
- Freidson, E. (1970). *Professional dominance: The social structure of medical care*. New York: Atherton.
- Freidson, E. (1994). *Professionalism reborn: Theory, prophecy and policy*. Oxford: Polity Press.
- Fulton, P. R., & Siegel, R. D. (2005). *Mindfulness and psychonyanaponika therapy*. New York: Guilford Press.
- Gage, C. Q. (2003). *The meaning and measure of school mindfulness: An exploratory analysis* (Doktora tezi). The Ohio State University, Ohio.
- Germer, C. (2004). What is mindfulness? *Insight Journal*, 22, 24-29.
- Gerow, J. E., Ayyagari, R., Thatcher, J. B., & Roth, P. L. (2013). Can we have fun@ work? The role of intrinsic motivation for utilitarian systems. *European Journal of Information Systems*, 22(3), 360-380.
- Gilbert, P. (2005). *Compassion: Conceptualizations, Research and use in psychotherapy*. New York: Brunner Routge.
- Gold, E., Smith, A., Hopper, I., Herne, D., Tansey, G., & Hulland, C. (2010). Mindfulness-based stress reduction (MBSR) for primary school teachers. *Journal of child and family studies*, 19(2), 184-189.
- Gökçora, İ. H. (2005). Toplumsal yaşamımızda ve Türk bilim-dünyasında “profesyonel ve profesyonellik” kavramlarına değin. *Bilgi Dünyası*, 6(2), 237-250.
- Gökmen, S. (1996). *İşletmeye bağlılık anketini Türkçeye uyarlama ve geçerlik ve güvenirlik katsayılarını belirleme çalışması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Gönülaçar, Ş. (2016). *Türkiye’de öğretmen imajı ve itibarı üzerine bir inceleme*. [http://www.academia.edu/20607351/T%C3%BCrkiye\\_de\\_%C3%96%C4%9Fretmen\\_%C4%B0maj%C4%B1\\_ve\\_%C4%B0tibar%C4%B1\\_%C3%9C\\_zerine\\_Bir\\_%C4%B0nceleme](http://www.academia.edu/20607351/T%C3%BCrkiye_de_%C3%96%C4%9Fretmen_%C4%B0maj%C4%B1_ve_%C4%B0tibar%C4%B1_%C3%9C_zerine_Bir_%C4%B0nceleme) adresinden 3. Haziran.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Greason, P. B., & Cashwell, C. S. (2009). Mindfulness and counseling self-efficacy: The mediating role of attention and empathy. *Counselor Education Supervision*, 49, 2-19.

- Güteryüz, G., Güney, S., Aydın, E. M., & As, Ö. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(11), 1625-1635.
- Gündüz, G. O. (2016). *Banka çalışanlarında iş doyumunu ve iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis*. New York: Pearson Prentice Hall.
- Hall, R. H. (1967, Ağustos). *Components of professionalization*. Amerika Sosyoloji Birliği yıllık toplantısında yapılan sunulan bildiri, San Francisco, California.
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 176-190.
- Hamburg, M. (1995). *Basic statistics: A modern approach*. New York: Harcourt, Brace Jovanovich.
- Hammer, D. P. (2000). Professional attitudes and behaviors: The A's and B's of professionalism. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 64, 455-464.
- Hampton, D. R. (1972). *Behavioral concepts in management* (2nd ed.). USA: Dickensen Publishing Company.
- Hampton, R., Dubinsky, A. J., & Skinner, S. J. (1986). "A model of sales supervisor leadership behavior and retail salespeople's job-related outcomes", *Academy of Marketing Science*, 14(3), 33-43.
- Han, Y. H., Sohn, I. S., Park, K. O., & Kang, K. H. (2010). The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(2), 17-31.
- Harrison, J. (2013). Mindfulness training and reductions in teacher stress and burnout: Results from two randomized, waitlist-control field trials. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 787.
- Havas, A. (2008). Devising futures for universities in a multi-level structure: A methodological experiment. *Technological Forecasting & Social Change*, 75, 558-582.
- Hayes, S. C., & Shenk, C. (2004). Operationalizing mindfulness without unnecessary attachments. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11, 249-254.

- Hayes, S. C., & Wilson, K. C. (2003). Mindfulness: Method and process. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10, 161-165.
- Healy, C. M., & McKay, M. F. (2000). Nursing stress: The effects of coping strategies and job satisfaction in a sample of Australian nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 31(3), 681-688.
- Helbling, K. C., & Lubeck, D. R. (2008). Teacher professionalism since a nation at risk. *Phi Delta Kappan*, 89(8), 603-607.
- Henkel, M. (2000). *Academic identities and policy change in higher education*. London: Jessica Kingsley.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1996). *Career guidance and counseling through the life span: systematic approaches*, (5th ed.). New York: Longman, Inc.
- Herzberg, F. (1972). *Behavioral concepts in management* (2nd ed.). USA: Dickensen Publishing Comp.
- Hoy, W. K. (2003). An analysis of enabling and mindful school structures. *Journal of Educational Administration*, 41(1), 87-109.
- Hoy, W. K., Gage, C. Q., & Tarter, C. J. (2006). School mindfulness and faculty trust: Necessary conditions for each other? *Educational Administration Quarterly*, 42(2), 236- 225.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi*. (S. Turan, Çev.). Ankara: Nobel.
- Hoyle, R. H. (1995). *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*. London: Sage.
- Huang, P. H. (2015). How improving decision-making and mindfulness can improve legal ethics and professionalism, *Journal of Law, Business and Ethics*, 21, 35-76.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Hulsheger, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 98(2), 310.
- Hutcheson, G., & Sofroniou, N. (1999). Factor analysis. *The multivariate social scientist*, 217-251.
- Iverson, R. D., & Deery, M. (1997). Turnover culture in the hospitality industry. *Human Resource Management Journal*, 7(4), 71-82.

- İlhan, S. (2008). Yeni kapitalizm ve meslek olgusunun değişen anlamları üzerine, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 313-328.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel bağlılık: Hizmet sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ismail, H. A. K., Coetzee, N., Du Toit, P., Rudolph, E. C., & Joubert, Y. T. (2013). Towards gaining a competitive advantage: The relationship between burnout, job satisfaction, social support and mindfulness. *Journal of Contemporary Management*, 10(1), 448-464.
- Jayarathne, S., & Chess, W. A. (1984). Job satisfaction, burnout, and turnover: A national study. *Social Work*, 29(5), 448-453.
- Jones, R. J., & Sloane, P. J. (2009). Regional differences in job satisfaction. *Applied Economics*, 41(8), 1019-1041.
- Kabat-Zinn, J. (2009). *Neredeysen orada ol*. İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review*, 33(4), 499-517.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar ilkeler teknikler*. Ankara: Nobel.
- Kortan, E. (1981). *Çağdaş üniversite kampüsleri tasarımı*. Ankara: ODTÜ Mimarlık Fakültesi.
- Ketchand, A. A., & Strawser, J. R. (1998). The existence of multiple measures of organizational commitment and experience-related differences in a public accounting setting. *Behavioral Research in Accounting*, 10, 109-137.
- Kelchtermans, G. (2004). *CPD for professional renewal: Moving beyond knowledge for practice*. Buckingham: Open University Press.
- Kim, E. H. (2016). A convergence study about influences of self-efficacy and mindfulness on job satisfaction on general hospital nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 7(5), 107-116.
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y. K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24(2), 171-193.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.

- Kline, R. B. (2005). *Principle and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford.
- Kogan, M. (2000). Higher education communities and academic identity. *Higher Education Quarterly*, 54(3), 207–216.
- Kogan, M., Moses, I., & El-Khawas, E. 1994. *Staffing higher education – Meeting new challenges*. London: Jessica Kingsley.
- Kolsaker, A. (2008). Academic professionalism in the managerialist era: A study of English universities, *Studies in Higher Education*, (33)5, 513-525. doi:10.1080/03075070802372885
- Kostanski, M., & Hased, C. (2008). Mindfulness as a concept and a process. *Australian Psychologist*, 43(1), 15–21. <https://doi.org/10.1080/00050060701593942>
- Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach. *European Physical Education Review*, 11(2), 189-203.
- Kök, M. ve Çakıcı, A. (2016). Fabrika çalışanlarının iş memnuniyetini etkileyen etmenler. *İnsan & İnsan*, 7, 40-63.
- Kramer, P. A. (2003). The ABC's of professionalism. *Kappa Delta Pi Record*, 40(1), 22-25.
- Larson, M. S. (1977). *The rise of professionalism a sociological analysis*. California: University of California Press.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational behavior and human performance*, 5(5), 484-500.
- Loevinger, J. (1957). Objective tests as instruments of psychological theory. *Psychological reports*, 3(3), 635-694.
- Lok, P., & Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership ve Organization Development Journal*, 20(7), 365-374.
- Lok, P., & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of managerial psychology*, 16(8), 594-613.

- Lovas, J. G., Lovas, D. A., & Lovas, P. M. (2008). Mindfulness and professionalism in dentistry. *Journal of Dental Education*, 72(9), 998-1009;
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211-227.
- Ludmerer, K. M. (1999). Instilling professionalism in medical education. *Jama*, 282(9), 881–882. doi:10.1001/jama.282.9.881
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Mansor, A. Z., & Talib, J. (2010). Professionalism among academicians at a Malaysian public university. *The Proceedings of the International Conference on Ethics and Professionalism (ICEP2010)*, 733-742.
- Marginson, S. (2000). Rethinking academic work in the global era. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 22(1), 23-35.
- Mayer, R. C., & Schoorman, F. D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 35(3), 671-684.
- McCormick, E. J., & Ilgen, D. (1980). *Industrial psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- McKee, A., Johnston, F., & Massimilian, R. (2006). Mindfulness, hope and compassion: A leader's road map to renewal. *Ivey Business Journal*, 70(5), 1-5.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Miller, J. J., Fletcher, K., & Kabat-Zinn, J. (1995). Three-year follow-up and clinical implications of a mindfulness meditation-based stress reduction intervention in the treatment of anxiety disorders. *General Hospital Psychiatry*, 17(3), 192-200.
- Millerson G. (1964). *The qualifying associations: A study in professionalization*. London, Routledge.
- Mistzal, B. A. (2002). *Managing professional identities: Knowledge, performativity and the “new” professional*. London: Routledge.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 209-225.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- Neff, K. D. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85-101.
- Neuman, W. L., & Robson, K. (2007). Basics of social research: Qualitative and quantitative approaches. *Power*, 48, 48.
- Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145-177.
- Nixon, J. (2004). Education for the good society: The integrity of academic practice. *London Review of Education*, 2(3), 245-252.
- Nixon, J., Marks, A., Rowland, S., & Walker, M. (2010). Towards a new academic professionalism: a manifesto of hope. *British Journal of Sociology of Education*, 22(2), 227-244.
- Norris, D. R., & Niebuhr, R. E. (1984). Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in an accounting organization. *Accounting, Organizations and Society*, 9(1), 49-59.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK universities. *International journal of social economics*, 30(12), 1210-1232.
- Özyeşil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş. ve Deniz, M. E. (2011). Bilinçli farkındalık ölçeğini Türkçeye uyarlama çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 36, 160.
- Pavalko, R. M. (1971). *Sociology of occupations and professions*. Illinois: Itasca.
- Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 38-54.
- Pollard, G. (1995). Job satisfaction among newswriters: The influence of professionalism, perceptions of organizational structure, and social attributes. *Journalism ve Mass Communication Quarterly*, 72(3), 682-697.
- Porter, L. M., & Steers, R. M., (1973), Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151.



- Porter, L. W., Steers, R., & Boulian, P. V. (1973). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Technical Report No. 16*, 1-21.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rasmussen, E., Moenb, O., & Gulbrandsen, M. (2006). Initiatives to promote commercialization of university knowledge. *Technovation*, 26, 518–533.
- Richardson B. (1999). Professional development. *Physiotherapy*, 85(9), 461-467.
- Roeser, R. W., Skinner, E., Beers, J., & Jennings, P. A. (2012). Mindfulness training and teachers' professional development: An emerging area of research and practice. *Child Development Perspectives*, 6(2), 167-173.
- Saks, M. (1995). *Professions and public interest*. London: Routledge.
- Scarborough, C. S. (2005). *Aspects of school mindfulness and dimensions of faculty trust: Social processes in elementary school* (Yayınlanmamış doktora tezi). The University of Texas, San Antonio.
- Schwab, D. P. (1980). Construct validity in organizational behavior, *Research in Organizational Behavior*, 2, 3-43.
- Schappe, S. P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 132(3), 277-290.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. New Jersey: Erlbaum.
- Schumacher, S., & Mcmillan, J. (2013). *Research in education evidence-based inquiry*. Boston: Pearson Education.
- Seçer, Ş. (2009). Profesyonel mesleklere ve profesyonel bireylere güven. *Kamu-iş*, 10(4), 247-277.
- Sejjaaka, S. K., & Kaawaase, T. K. (2014). Professionalism, rewards, job satisfaction and organizational commitment amongst accounting professionals in Uganda. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 4(2), 134-157.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1998). *Supervision: human perspectives*. New York: Mc Graw-Hill.

- Shafer, W. E., Park, L. J., & Liao, W. M. (2002). Professionalism, organizational-professional conflict and work outcomes: A study of certified management accountants. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(1), 46-68.
- Shore, T. H., Bommer, W. H., & Shore, L. M. (2008). An integrative model of managerial perceptions of employee commitment: Antecedents and influences on employee treatment. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(5), 635-655.
- Siegel, R. D. (2010). *The mindfulness solution: Everyday practices for everyday problems*. New York: Guilford Press.
- Smadov, S. (2006). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama* (Doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Smither, J. W. (1998). *Performance appraisal: State of the art in practice*. London: Pfeiffer.
- Smither, R. D. (1998). *The psychology of work and human performance* (3rd ed.). Longman, Inc.
- Snizek, W. E. (1972). Hall's professionalism scale: An empirical reassessment. *American sociological review*, 37, 109-114.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. London: Sage.
- Staggenborg, S. (1988). The consequences of professionalization and formalization in the pro-choice movement. *American Sociological Review*, 53, 584-606.
- Steele, M. M. (2008). *Leading high reliability schools: The effects of organizational mindfulness on collective efficacy* (Yayınlanmamış doktora tezi). The University of Texas, San Antonio.
- Strike, K. A. (1990). Teaching ethics to teachers: What the curriculum should be about. *Teaching and Teacher Education*, 6(1), 47-53.
- Svensson, L. G. (2003). The quest for professionalism and the dialectic of individualism and collectivism in work organisations. *Knowledge, Work & Society*, 1(1), 107-129.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinox.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using multivariate statistics, 6th International Edition*. Boston: Mass.

- Tanaka, J. S., & Huba, G. J. (1985). A fit index for covariance structure models under arbitrary GLS estimation. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 197-201.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi SPSS veri analizi*. Ankara: Nobel.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Tichenor, M. S., & Tichenor, J. M. (2005). Understanding teachers' perspectives on professionalism. *Professional Educator*, 27, 89-95.
- Tinsley, H. E., & Kass, R. A. (1979). The latent structure of the need satisfying properties of leisure activities. *Journal of Leisure Research*, 11(4), 278-291.
- Veneziano, L., & Hooper, J. (1997). A method for quantifying content validity of health-related questionnaires. *American Journal of Health Behavior* 21(1), 67-70.
- Vaculik, M., Vytásková, J., Procházka, J., & Zalis, L. (2016). Mindfulness, job satisfaction and job performance: Mutual relationships and moderation effect. *International Scientific Conference Economics and Management*, 21, (148-156).
- Voci, A., Veneziani, C. A., & Metta, M. (2016). Affective organizational commitment and dispositional mindfulness as correlates of burnout in health care professionals. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 63-70.
- Vogus, T. J., & Sutcliffe, K. M. (2012). Organizational mindfulness and mindful organizing: A reconciliation and path forward. *Academy of Management Learning & Education*, 11(4), 722-735.
- Wang, S. J. (2007). Mindfulness meditation: Its personal and professional impact on psychotherapists. *The Sciences and Engineering*, 67(7), 4122.
- Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 228-255.
- Wasti, S. A. (2000, Mayıs). *Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi*. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildiri, Nevşehir.
- Watts, D. M. (2009). *Enabling school structure, mindfulness, and teacher empowerment: Test of a theory* (Doktora tezi). University of Alabama, Alabama.
- Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2007). *Managing the unexpected: resilient performance in an age of uncertainty*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Wongtongkam, N., Krivokapic-Skoko, B., Duncan, R., & Bellio, M. (2017). The influence of a mindfulness-based intervention on job satisfaction and work-related stress and anxiety. *International Journal of Mental Health Promotion*, 19(3), 134-143.
- Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806-838.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 332-345.
- Yurdugül, H., & Aşkar, P. (2008). An investigation of the factorial structures of pupils' attitude towards technology (PATT): A Turkish sample. *Elementary Education*, 7(2), 288-309.
- Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

## EKLER

Ek Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
EK-1	Veri Toplama Araçları	144
EK-2	Uzman Değerlendirme Formu	149
EK-3	Veri Toplama Öncesinde İlgili Üniversitelerden Alınan İzinler	156
EK-4	Öğretim Elemanlarına Pilot Uygulama Aşamasında Gönderilen “Öğretim Elemanları İçin Profesyonellik Ölçeği”	159
EK-5	Ölçek Kullanım İzinleri	162
EK-6	Uygulanan Örnek Anket Formu	167

## EK-1

### Veri Toplama Araçları

Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği – Pilot Aşama

1. Mesleğimin gerektirdiği bilgiye sahibim.
2. Yeni fikirlere ve değişime açıyım.
3. Zamanımı etkili kullanırım.
4. Aldığım sorumlulukları yerine getiririm.
5. Kriz anlarını doğru yönetirim.
6. Akademisyen olmanın gerekliliklerinin farkındayım.
7. Problemin değil, çözümün bir parçası olmayı tercih ederim.
8. Alanımla ilgili bilimsel gelişmeleri takip ederim.
9. Alanımla ilgili bilimsel etkinliklere katılırım.
10. Alanımla ilgili bilimsel yayınlar yaparım.
11. Alanımla ilgili bilimsel etkinlikler düzenlerim.
12. Alanımla ilgili meslek birliklerine katkıda bulunurum.
13. Zorunlu olmasa bile mesleki açıdan kendimi geliştirmeye çalışırım.
14. Diğer akademisyenlerin mesleki gelişmelerine de destek olurum.
15. Diğer akademisyenlerle iş birliği yapmak için fırsatlar ararım.
16. Diğer akademisyenlerin mesleğimle ilgili eleştirilerini dikkate alırım.
17. Diğer akademisyenler daha iyi bir yol bulmuşlarsa ben de uygularım.
18. Meslektaşlarımla yaşadığım sorunları işime yansıtmam.
19. Sahip olduğum bilgi birikimini çalıştığım kurum yararına kullanırım.
20. Kişisel bağlantılarımla çalıştığım kurum yararına kullanırım.
21. Çalıştığım kurum yönetimiyle sorunlarım olsa bile bunları işime yansıtmam.
22. Kurumumdaki etkinliklere katılım sağlarım.
23. Çalışmalarımın topluma faydalı olmak isterim.
24. Üniversite paydaşlarının ihtiyaçlarını kendi çıkarlarımdan daha önemli görürüm.
25. Akademik çalışmalarımı planlarken toplum ihtiyaçlarını dikkate alırım.
26. Akademik çalışmalarımın toplumsal fayda sağlayacak alanlarda olmasına dikkat ederim.

Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği – Doğrulayıcı Faktör  
Analizi Sonrası

1. Alanımla ilgili bilimsel etkinlikler düzenlerim.
2. Alanımla ilgili bilimsel etkinliklere katılırım.
3. Alanımla ilgili bilimsel yayınlar yaparım.
4. Alanımla ilgili meslek birliklerine katkıda bulunurum.
5. Mesleğimin gerektirdiği bilgiye sahibim.
6. Kriz anlarını doğru yönetirim.
7. Aldığım sorumlulukları yerine getiririm.
8. Akademisyen olmanın gerekliliklerinin farkındayım.
9. Yeni fikirlere açığım.
10. Diğer akademisyenlerin mesleğimle ilgili eleştirilerini dikkate alırım.
11. Diğer akademisyenler daha iyi bir yol bulmuşlarsa ben de uygularım.
12. Diğer akademisyenlerle iş birliği yapmak için fırsatlar ararım.
13. Diğer akademisyenlerin mesleki gelişimlerine de destek olurum.
14. Çalıştığım kurum yönetimiyle sorunlarım olsa bile bunları işime yansıtmam.
15. Meslektaşlarımla yaşadığım sorunları işime yansıtmam.
16. Kişisel bağlantılarımı çalıştığım kurum yararına kullanırım.
17. Kurumumdaki etkinliklere katılım sağlarım.
18. Akademik çalışmalarımın toplumsal fayda sağlayacak alanlarda olmasına dikkat ederim.
19. Akademik çalışmalarımı planlarken toplum ihtiyaçlarını dikkate alırım.

## Bilinçli Farkındalık Ölçeği

1. Belli bir süre farkında olmadan bazı duyguları yaşayabilirim.
2. Eşyaları özensizlik, dikkat etmeme veya başka bir şeyleri düşündüğüm için kırarım veya dökerim.
3. Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım.
4. Gideceğim yere, yolda olup bitenlere dikkat etmeksizin hızlıca yürüyerek gitmeyi tercih ederim.
5. Fiziksel gerginlik ya da rahatsızlık içeren duyguları, gerçekten dikkatimi çekene kadar fark etmeme eğilimim vardır.
6. Bir kişinin ismini, bana söylendikten hemen sonra unuturum.
7. Yaptığım şeyin farkında olmaksızın otomatik bağlanmış gibi yapıyorum.
8. Aktiviteleri gerçekte ne olduklarına dikkat etmeden acele ile yerine getiririm.
9. Başarmak istediğim hedeflere öyle çok odaklanırım ki o hedeflere ulaşmak için şu an ne yapıyor olduğumun farkında olmam.
10. İşleri veya görevleri ne yaptığımın farkında olmaksızın otomatik olarak yaparım.
11. Kendimi bir kulağımla birini dinlerken aynı zamanda başka bir şeyi de yaparken bulurum.
12. Gideceğim yerlere farkında olmadan gidiyor, sonra da oraya neden gittiğime şaşırıyorum.
13. Kendimi gelecek veya geçmişle meşgul bulurum.
14. Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum.
15. Ne yediğimin farkında olmaksızın atıştırıyorum.



## Minnesota İş Doyumu Ölçeği

1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden
14. Terfi imkânının olması yönünden
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden
16. Çalışma şartları yönünden
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından

## Örgütsel Bağlılık Ölçeği

1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.
2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.
3. Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum.
4. Bu kuruma karşı "duygusal bağlılık" hissetmiyorum.
5. Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.
6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.
7. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek, benim için bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir.
8. Şu anda istesem bile isimi bırakmak benim için çok zor olurdu.
9. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.
10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.
11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.
12. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.
13. Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.
14. Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.
15. Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.
16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.
17. Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.
18. Bu kuruma çok şey borçluyum.

## EK-2

### Uzman Değerlendirme Formu

Öğretim Elemanlarının Profesyonelliklerinin ve Bilinçli Farkındalıklarının

Örgütsel Çıktılara Etkisi

Öğr. Gör. Derya Eker

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Ayhan Aydın

İletişim: 0 533 348 95 21 /drykyr@gmail.com – deker@ogu.edu.tr

Kasım, 2018

Sayın ...,

“Öğretim Elemanlarının Profesyonelliklerinin ve Bilinçli Farkındalıklarının Örgütsel Çıktılara Etkisi” isimli doktora tez çalışmamda daha sağlıklı veri toplayabilmek için, literatür taraması sonucunda önemli olarak görülen ölçek maddeleriyle ilgili değerli görüşlerinize ihtiyaç duymaktayız. Göstermiş olduğunuz hassasiyet ve vermiş olduğunuz destek için şimdiden teşekkür ederim. Öncelikle araştırmanın amacı ve içerikle ilgili kısa bir bilgilendirme yapmak istiyorum.

Profesyonellik mesleki alanda uzmanlaşmayı, görev bilincini, toplumsal refahın iyileştirilmesi için toplum yararının öncelikli olmasını, mesleki gelişimin desteklenmesini ve meslek gruplarına katkı sağlanmasını gerektirir. Profesyonelliğin kavramının temelinde akılcılık, adalet, tarafsızlık, toplumsal fayda, bilimsel ve insancıl çözümler üretebilmek vardır.

Profesyonel tutum bir mesleğin amaçlarını yerine getirmek için o mesleğe yönelik ilgiyi, öğrenme heyecanını, azmi ve paylaşımı beraberinde getirir. Eğitim ortamında da profesyonel tutum ve davranışları geliştirebilmek için ortak bir dil oluşturularak, etik kodların ve paylaşılan ortak değerlerin gözetilmesi gereklidir.

İlgili literatüre bakıldığında akademik profesyonellik paylaşılan değerler, öğrencilere yönelik özgecilik, uzmanlık, yüksek derecede otonomi, yeni ve faydalı bilgi üretimi, akılcılık, kanıt kullanımı, kavramsal titizlik ve yaygın etki oluşturabilmek adına tarafsız bir şekilde gerçeğin peşinde olma gibi boyutlarıyla ortaya konulmuştur. Evans (2010, s. 12) akademik profesyonelliğin

davranışsal, tutumsal ve bilgiye dayalı üç boyutundan bahsederken, Talib (2010) akademik profesyonelliğin bilgide uzmanlaşma, etik değerlere sahip olma ve öğrencilere eğitim sağlama boyutlarını ortaya koymaktadır.

#### Araştırmanın amacı

Bu araştırma ile Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde, Anadolu Üniversitesi'nde ve Eskişehir Teknik Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının profesyonellikleri, bilinçli farkındalıkları ve örgütsel çıktılar arasındaki ilişkinin farklı modellerle sınınanarak incelenmesi amaçlanmaktadır. Yapılan literatür incelemesi sonucunda, baskın örgütsel çıktılar iş doyumu ve örgütsel, bağlılık olarak alınmıştır. Bu temel amaç çerçevesinde bu araştırmanın alt amaçları şunlardır:

- Öğretim elemanlarının profesyonellik düzeylerinin belirlenmesi,
- Öğretim elemanlarının bilinçli farkındalık düzeylerinin belirlenmesi,
- Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi,
- Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi,
- Öğretim elemanlarının profesyonellikleri, bilinçli farkındalıkları, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi.

#### Araştırmanın Önemi

Akademik profesyonellik üzerine literatür taraması yapıldığında, öğretim elemanlarına yönelik olarak, yazarın bilgisi dahilinde, ülke içinde bu tür bir çalışma yapılmadığı görülmüştür. Bu araştırmada öğretim elemanlarının profesyonellikleri, bilinçli farkındalıkları, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Bu açıdan çalışmanın özgün bir niteliği olduğu söylenebilir. Ayrıca araştırmanın başka örneklerde; yurt içi ve dışında başka yükseköğretim kurumlarında da uygulanarak çalışmanın yaygınlaştırılması önerilebilir. Bu araştırma ile elde edilen veriler sonucunda getirilen önerilerin ve bu alanda gelecekte yapılacak çalışmaların yükseköğretimdeki hizmet kalitesinin arttırılmasına da hizmet etmesi beklenmektedir. Ölçek maddeleri için “kısmen uygun” seçeneğini işaretliyorsanız lütfen, buna ilişkin önerilerinizi lütfen belirtiniz. Ölçekteki maddeler sizin eleştirileriniz doğrultusunda gerekli geliştirmeler yapılarak uygulamaya hazır hale getirilecektir. Değerli vaktinizi ayırdığınız ve katkıda bulunduğunuz için çok teşekkür ederim.

Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği Madde Havuzu

Cevaplama Seçenekleri				
Tamamen katılıyorum.				
Katılıyorum.				
Kararsızım.				
Katılmıyorum.				
Kesinlikle katılmıyorum.				
Maddeler	Uygun	Kısmen uygun	Uygun değil	Kısmen uygun ise önerileriniz
Öz Yeterlilik Boyutu				
1. Mesleğimin gerektirdiği bilgiye sahibim.				
2. Mesleğimin gerektirdiği becerilere sahibim.				
3. Yeni fikirlere ve değişime açığım.				
4. Zamanımı etkili kullanırım.				
5. Aldığım sorumlulukları yerine getiririm.				
6. Önceliklerimi etkili bir şekilde belirleyebilirim.				
7. Mesleki prensiplerimden taviz vermem.				
8. Baskı altında çalışabilirim.				

9. Karşıma çıkan sorunları görmezden gelmem.				
10. Kriz anlarımı doğru yönetebilirim.				
11. Ayrımcılık yapmam.				
12. Neyi neden yaptığımı bilirim.				
13. Akademisyen olmanın neler gerektirdiğini bilirim.				
14. Problemin değil, çözümün bir parçasıyım.				
Mesleki Gelişim Boyutu				
15. Akademisyenlik sürekli mesleki gelişim gerektirir.				
16. Mesleki gereksinimlerimin farkındayım.				
17. Alanımla ilgili bilimsel yayınları takip ederim.				
18. Alanımla ilgili bilimsel etkinliklere katılırım.				
19. Alanımla ilgili bilimsel yayınlar yaparım.				
20. Alanımla ilgili bilimsel etkinlikler düzenlerim.				
21. Mesleğimle ilgili çalışmalara gönüllü katılırım.				
22. Alanımla ilgili meslek birliklerine katkıda bulunurum.				

23. Zorunlu olmasa bile işimi daha iyi yapabilmek için kendimi geliştirmeye çalışırım.				
Meslektaşlarla İletişim - İş birliği Boyutu				
24. Diğer akademisyenlerle iletişim ve İş birliği içindeyim.				
25. Diğer akademisyenlerle iş birli yapmak için fırsatlar ararım.				
26. Diğer akademisyenlerin bakış açılarına saygı gösteririm.				
27. Diğer akademisyenlerin mesleğimle ilgili eleştirilerini dikkate alırım.				
28. Diğer akademisyenler daha iyi bir yol bulmuşlarsa ben de uygularım.				
29. Diğer akademisyenlerle sorunlarım olsa bile bunları işime yansıtmam.				
30. Diğer akademisyenlerin mesleki gelişimlerine de destek olurum.				
31. Egomun ön plana çıkmasına izin vermem.				
32. Diğer akademisyenlerle takım çalışması yapabilirim.				
Kurumsal Boyut				
33. Sahip olduğum bilgi birikimini çalıştığım kurum yararına kullanırım.				

34. Çevremdeki ilişkileri çalıştığım kurum yararına kullanırım.				
35. Yenilikleri takip eder çalıştığım kurumda uygulayım.				
36. Çalıştığım kurum yönetimiyle sorunlarım olsa bile bunları işime yansıtman.				
37. Kurumumda her konumdaki çalışan ile etkili bir iletişim kurabiliyim.				
38. Kurumumdaki sosyal, kültürel ve mesleki çalışmalara aktif bir biçimde katılırım.				
Toplumsal Fayda Boyutu				
39. Üniversite paydaşlarının ihtiyaçları benim çıkarlarımdan daha önemlidir.				
40. Yaptığım çalışmalarla toplumsal sorunları çözmeyi hedeflerim.				
41. Yaptığım çalışmalar toplumsal fayda sağlar.				

\* Ölçekte yer almasını düşündüğünüz madde varsa lütfen aşağıya yazınız.

--



\* Ölçekle ilgili diğer görüşlerinizi lütfen aşağıya yazınız.

Katkılarınız için teşekkür ederim.

### EK-3

## Veri Toplama Öncesinde İlgili Üniversitelerin Verdiği Araştırma İzinleri

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Araştırma İzni

Sayı : 86930425-900-E.63806  
Konu : Anket Çalışması (Derya EKER)

28/05/2019

#### DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : 27/05/2019 tarihli ve 63220 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınıza istinaden bölümünüz öğretim üyesi Derya EKER'in "Öğretim Elemanlarının Profesyonelliklerinin ve Bilinçli Farkındalıklarının Örgütsel Çıktılara Etkisi" konulu tez çalışması kapsamında Üniversitemizde veri toplama talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ahmet ÇABUK  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 26/04/2019 tarihli ve 86930425-605.01-E.50339 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınızda belirtmiş olduğunuz Üniversiteniz Yabancı Diller Bölümü öğretim görevlisi Derya EKERin, Prof. Dr. Ayhan AYDIN'ın danışmanlığında hazırladığı "Öğretim Elemanlarının Profesyonelliklerinin ve Bilinçli Farkındalıklarının Örgütsel Çıktılara Etkisi" başlıklı doktora tez çalışması Üniversitemiz Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından incelenerek etik açıdan uygun bulunmuş olup, çalışması kapsamında Üniversitemizde uygulama yapması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

**e-imzalıdır**  
Prof. Dr. Güler GÜNŞOY  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı



T.C.  
ESKİŞEHİR TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Rektörlük Ofisi



Sayı : 84994412-044  
Konu : Anket Çalışması Uygulama İzni

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 21/02/2019 tarihli ve 86930425-900-E.23210 sayılı yazı.

İlgi yazınız ile talep edilen Üniversiteniz öğretim üyesi Prof.Dr.Ayhan AYDIN'ın danışmanlığını yaptığı Doktora Programı öğrencisi Öğr.Gör.Derya EKER'in "Öğretim Elemanlarının Profesyonelliklerinin ve Bilinçli Farkındalıklarının Örgütsel Çıktılara Etkisi" başlıklı doktora tez çalışması, Üniversitemiz Etik Kurulu'nca incelenmiş ve ekte sunulan karar yazısı gereğince anket çalışmasının yapılması Rektörlüğümüzce de uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

## EK-4

### Öğretim Elemanlarına Pilot Uygulama Aşamasında Gönderilen

#### “Öğretim Elemanları İçin Profesyonellik Ölçeği”

Ulaşılabilir bağlantı : <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfn-fOQIfjJGCT9aTfsq5ByC1lvUFevvdigiipHtrSinAWQ4gQ/viewform>

#### Öğretim Elemanları için Profesyonellik

Sayın hocam,

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Doktora programında devam etmekte olan doktora tez çalışmam kapsamında yapılan bu araştırmayla, Öğretim Elemanları için Profesyonellik Ölçeği'nin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Bu noktada sizin, bir öğretim elemanı olarak, değerli görüşlerinize ihtiyaç duyuyorum. Aşağıda, öncelikle profil bilgilerinize uygun ifadeleri belirtmenizi, daha sonra da ölçekteki maddeleri

- 1: Kesinlikle Katılmıyorum
- 2: Katılmıyorum
- 3: Kararsızım
- 4: Katılıyorum
- 5: Kesinlikle Katılıyorum

seçenekleri arasından sizin açınızdan geçerli olan duruma uygun olarak işaretlemenizi rica ediyorum.

Bu çalışmaya vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır.

Ayırdığımız zaman ve özveriniz için teşekkür amacıyla, üniversitenizde doldurulan her 10 anket formu için TEMA vakfına bir fidan bağışı yapılacak, ilgili sertifika bağlı olduğunuz üniversiteye gönderilecektir.

Öğr. Gör. Derya Eker

[deker@ogu.edu.tr](mailto:deker@ogu.edu.tr)  
[drykyr@gmail.com](mailto:drykyr@gmail.com)

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi  
Yabancı Diller Bölümü

\*Gerekli

Kişisel Bilgi Formu

Lütfen profil bilgilerinize uygun ifadeleri belirtiniz.

Cinsiyetiniz: \*

Kadın Erkek

Yaş aralığınız: \*

21-29 30-39 40-49 50-59 60 ve üzeri

Medeni durumunuz: \*

Bekar Evli

Eğitim Durumunuz \*

Lisans Yüksek Lisans Doktora

Akademik Unvanınız: \*

Araştırma Görevlisi Öğretim Görevlisi Öğretim Görevlisi Doktor  
Öğretim Üyesi Doktor Doçent Profesör

Çalışmakta olduğunuz üniversite: \*

Çalışmakta olduğunuz birim: \*

Akademisyenlik yapma süreniz: \*

1-5 yıl 6-9 yıl 10-14 yıl 15-19 yıl 20-24 yıl 25 yıl ve üzeri

İdari göreviniz var mı? \*

Var Yok

İdari göreviniz varsa lütfen belirtiniz:

Lütfen sizin açınızdan geçerli durumu işaretleyiniz.

1: Kesinlikle Katılmıyorum

2: Katılmıyorum

3: Kararsızım

4: Katılıyorum

5: Kesinlikle Katılıyorum

1. Mesleğimin gerektirdiği bilgiye sahibim. \*

Kesinlikle Katılmıyorum

1\_\_\_\_ 2\_\_\_\_ 3\_\_\_\_ 4\_\_\_\_ 5\_\_\_\_

2. Değişime açığım. \*

1\_\_\_\_ 2\_\_\_\_ 3\_\_\_\_ 4\_\_\_\_ 5\_\_\_\_

3. Zamanımı etkili kullanırım. \*

1\_\_\_\_ 2\_\_\_\_ 3\_\_\_\_ 4\_\_\_\_ 5\_\_\_\_

4. Aldığım sorumlulukları yerine getiririm. \*

1\_\_\_\_ 2\_\_\_\_ 3\_\_\_\_ 4\_\_\_\_ 5\_\_\_\_

5. Kriz anlarımı doğru yönetirim. \*

1\_\_\_\_ 2\_\_\_\_ 3\_\_\_\_ 4\_\_\_\_ 5\_\_\_\_

6. Akademisyen olmanın gerekliliklerinin farkındayım. \*

1\_\_\_\_ 2\_\_\_\_ 3\_\_\_\_ 4\_\_\_\_ 5\_\_\_\_

7. Problemin değil, çözümün bir parçası olmayı tercih ederim. \*

1\_\_\_\_ 2\_\_\_\_ 3\_\_\_\_ 4\_\_\_\_ 5\_\_\_\_

8. Alanımla ilgili bilimsel gelişmeleri takip ederim. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_
9. Alanımla ilgili bilimsel etkinliklere katılıyorum. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_
10. Alanımla ilgili bilimsel yayınlar yaparım. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_
11. Alanımla ilgili bilimsel etkinlikler düzenlerim. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_
12. Alanımla ilgili meslek birliklerine katkıda bulunurum. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_
13. Ödül beklentisi olmaksızın mesleki açıdan kendimi geliştirmeye çalışırım. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_
14. Diğer akademisyenlerin mesleki gelişimlerine de destek olurum. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_
15. Diğer akademisyenlerle iş birliği yapmak için fırsatlar ararım. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_
16. Diğer akademisyenlerin mesleğimle ilgili eleştirilerini dikkate alırım. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_
17. Diğer akademisyenler daha iyi bir yol bulmuşlarsa ben de uygularım. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_
18. Meslektaşlarımla yaşadığım sorunları işime yansıtmam. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_
19. Sahip olduğum bilgi birikimini çalıştığım kurum yararına kullanırım. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_
20. Kişisel bağlantılarımla çalıştığım kurum yararına kullanırım. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_
21. Çalıştığım kurum yönetimiyle sorunlarım olsa bile bunları işime yansıtmam. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_
22. Kurumumda düzenlenen etkinliklere katılım sağlarım. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_
23. Çalışmalarımın topluma faydalı olmak isterim. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_
24. Üniversite paydaşlarının ihtiyaçlarını kendi çıkarlarımdan daha önemli görürüm. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_
25. Akademik çalışmalarımı planlarken toplum ihtiyaçlarını dikkate alırım. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_
26. Akademik çalışmalarımın toplumsal fayda sağlayacak alanlarda olmasına dikkat ederim. \*  
1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_

Cevaplarınız kaydedilmiştir.

"Ayırdığınız zaman ve özveriniz için teşekkür ederim."

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Öğretim Görevlisi Derya Eker

deker@ogu.edu.tr [drykyr@gmail.com](mailto:drykyr@gmail.com)

## EK-5

### Ölçek Kullanım İzinleri

#### Bilinçli Farkındalık Ölçeği Kullanım İzni

Penn Arts & Sciences University of Pennsylvania @ School of Arts and Sciences @ Penn A-Z @ Penn Calendar @

# POSITIVE PSYCHOLOGY CENTER

SEARCH

HOME ABOUT US LEARN MORE OUR RESEARCH MAPP RESILIENCE PROGRAMS OPPORTUNITIES **RESOURCES**

THErapy

PENN PROGRAM FOR MINDFULNESS

SPEECH REQUEST

INTERVIEW REQUEST

OPTIMISM ASSESSMENT

RESEARCHER DATABASE

**QUESTIONNAIRES FOR RESEARCHERS**

SCHOLAR DIRECTORY

FACULTY AT UNIVERSITIES

POSITIVE PSYCHOLOGY ASSOCIATIONS

COURSE SYLLABI FOR TEACHERS

CONFERENCE ARCHIVES

WELLNESS AT PENN

GOOD LINKS

## MINDFUL ATTENTION AWARENESS SCALE

**AUTHORS: KIRK WARREN BROWN, PH.D. & RICHARD M. RYAN, PH.D.**

**WHAT THE QUESTIONNAIRE MEASURES**

The MAAS is a 15-item scale designed to assess a core characteristic of dispositional mindfulness, namely, open or receptive awareness of and attention to what is taking place in the present. The scale shows strong psychometric properties and has been validated with college, community, and cancer patient samples. Correlational, quasi-experimental, and laboratory studies have shown that the MAAS taps a unique quality of consciousness that is related to, and predictive of, a variety of self-regulation and well-being constructs. The measure takes 10 minutes or less to complete.

**KEY REFERENCE**

Brown, K.W. & Ryan, R.M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 822-848.

**E-MAIL CONTACT INFORMATION**

Kirk Warren Brown at [kirk@scp.rochester.edu](mailto:kirk@scp.rochester.edu)

**TO DOWNLOAD THE QUESTIONNAIRE**

Click here: [Mindful Attention Awareness Scale](#)



## Bilinçli Farkındalık Ölçeği Gelen Kutusu x

Özge Sezen <ozge@mindfulnessinstitute.com.tr>

Alıcı: ben ▾

Merhaba,

Doç. Dr. Zümra Atalay'ın uyarlamış olduğu bilinçli farkındalık ölçeğini ve bilgilerini ekli dosyada bulabilirsiniz.

İyi çalışmalar.

...

### 2 Ek



derya eker <drykyr@gmail.com>

Alıcı: Özge ▾

İlginize çok teşekkür ediyorum.

İyi çalışmalar dilerim.



**derya eker**

Değerli Zümra hocam, Ben Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yabancı Diller Bölümü'nden Öğretim Görevlisi Derya Eker. ESOGU Eğitim Yönetimi doktora programı dahil



**Zümra Atalay**

Alıcı: ben ▾

Merhaba,

Ekli dosyada ölçek ve bilgileri gönderiyorum.

İyi çalışmalar dilerim

...

--

Zümra Atalay, Ph.D.

Associate Professor

Chair

Department of Psychological Counseling and Guidance

Faculty of Education

MEF University

Ayazağa Cad. No: 4 34396 Maslak - Sarıyer - İstanbul / TURKEY

[ozyesilz@mef.edu.tr](mailto:ozyesilz@mef.edu.tr)

## İş Doyumu Ölçeği Kullanım İzni

### İş Tatmini Ölçeği Hakkında Gelen Kutusu x

**derya eker** <drykyr@gmail.com>

Alıcı: asli ▾

Değerli Aslı hocam,

Ben Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yabancı Diller Bölümü'nden Öğretim Görevlisi Derya Eker. ESOĞU Eğitim Yönetimi doktora programı dahilinde, Eskişehir ili içerisindeki akademisyenlere yönelik yapacağım

Öğretim Elemanlarının Profesyonelliklerinin ve Bilinçli Farkındalıklarının Örgütsel Çıktılara Etkisi adlı doktora tezi araştırmam kapsamında

Türkçeye uyarlamasını yapmış olduğunuz İş Tatmini Ölçeğinizi kullanmak için izninizi rica ediyorum.

Ölçeğinizin kullanımında orijinaline tamamen sadık kalmamak, isminiz referans olarak mutlaka belirtilecektir. Ölçek kullanımına izin verir misiniz?

İyi çalışmalar diliyorum.

Öğr. Gör. Derya Eker

05333489521

**Aslı Baycan Binark**

Alıcı: ben ▾

Kullanabilirsiniz.

From: derya eker [drykyr@gmail.com]

vpr.psych.umn.edu/instruments/msq-minnesota-satisfaction-questionnaire

Ulusal Tez Merkezi | A... Google Akademik Y Ulusal tez merkezi — Y... Library Genesis M Gelen Kutusu (2) - dry... Evaluation of Hall's Pr... Apmayla (kefedic) ... Anasayfa - Eğitim Bili... Akademik profesyonel... Facebook Browse - Featured (MSQ) Min

UNIVERSITY OF MINNESOTA  
Driven to Discover®

One Stop MyU For Students, Faculty, and Staff  
Custom Search

Vocational Psychology Research

Home Instruments Theory of Work Adjustment Books/Monographs

INSTRUMENTS » MSQ

## (MSQ) Minnesota Satisfaction Questionnaire

VPR no longer sells the MSQ questionnaires. All forms are available under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#). This license allows the instrument to be used for research or clinical work free of charge and without written consent, provided that you acknowledge Vocational Psychology Research, University of Minnesota, as the source of the material in your reproduced materials (printed or electronic). This license does not allow commercial use or reproduction for sale. The MSQ may be used without cost, however, for employee surveys provided that the survey is implemented within an organization and that no charges are made for its use.

VPR and the University of Minnesota do not offer scoring for the MSQ and cannot answer questions about its administration or scoring. Directions for scoring the MSQ are in its manual.

\*\*\*\*\*

## Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanım İzni



**Arzu Wasti** <awasti@sabanciuniv.edu>

Alıcı: ben ▾

Merhabalar,

Benzer bir rica ile yazmış bir arkadaşına gönderdiklerimi forward ediyorum, böylelikle sanırım izin de vermiş oluyorum, kolay gelsin,

Arzu

----- Forwarded message -----

From: **Arzu Wasti** <awasti@sabanciuniv.edu>

Date: Mon, Mar 11, 2019 at 3:36 PM

Subject: Re: örgütsel bağlılık hk.

To: şua korkut <sua.krkt@gmail.com>

Merhabalar,

Ölçeği güncellemedim ama olcumu ve bagliligin nasıl calismasi ile ilgili cekincelerimi ya da son donem goruslerimi aktardigim calismalarım var, onlari de ekliyorum. İyi calismalar

Wasti, S. A. (2018). Örgütsel bağlılık kavramı, odakları, öncül ve sonuçları [The construct of organizational commitment, its foci, antecedents and outcomes]. In A. Keser, G. Yılmaz, & S. Yürür (Eds. 2.Baskı [Behavior in Work Life: Contemporary Approaches, 4th edition] (pp. 275-293). Kocaeli: Umuttepe Yayınları

Wasti, S.A., Peterson, M. F., Breisohl, H., Cohen, A., Jørgensen, F., Rodrigues, A., Weng, Q., & Xu, X. (2016). Location, location, location: Contextualizing workplace commitment. Journal of Orgar



### What is the TCM Employee Commitment Survey?

Employees respond to a series of statements pertaining to their relationship with the organization and their reason for staying.

In the original version of the survey, there are eight statements for each of three commitment scales: the Affective Commitment Scale (ACS), the Normative Commitment Scale (NCS) and the Continuance Commitment Scale (CCS).

In the revised version there are six statements for each form of commitment. The survey can be administered alone, or can be imbedded in more extensive paper and pencil or web-based organizational surveys.

The TCM Employee Commitment Survey is designed to measure three forms of employee commitment to an organization:

1. **desire-based** (affective commitment)
2. **obligation-based** (normative commitment)
3. **cost-based** (continuance commitment).



#### Academic Package

The Academic Package includes the survey, instructions for using, scoring, and interpreting the survey results as well as additional sources for more information about the commitment scales and employee commitment. The license provides proper permission notice for use of the scales for academic purposes.

The license for the Academic Package is limited to the use of the TCM Employee Commitment Survey in a single research project. Subsequent uses of the Survey require a renewal license. The license agreement for the Academic Package stipulates that the scales will be used for academic purposes only, and that the user will not charge clients for administering/interpreting the scales or use the scales as part of a proprietary organizational survey.



#### Commercial Package

The survey can be administered alone, or can be imbedded in more extensive paper and pencil or web-based organizational surveys.

Instructions for using, scoring, and interpreting the survey results are provided. Sources for obtaining more information about the commitment scales, as well as for the management of employee commitment will also be provided.

Questionnaires are provided without instructions regarding various options for analysis of results.

The commercial license is available in a variety of offerings depending on the number of subjects you wish to include.

#### Academic Licenses

Academic Researcher (single research project)	FREE*
Student (single research project)	FREE*

\* Note: The academic license is free of charge and intended for academic use only. If you wish to use the product in a commercial application, please obtain a commercial license by purchasing.

#### Commercial Licenses

1-100	Subjects	\$300 CAD
1-300	Subjects	\$700 CAD
1-600	Subjects	\$1,000 CAD
1-1000	Subjects	\$1,500 CAD
1-4000	Subjects	\$5,000 CAD
4000+	Subjects	contact us

## EK-6

### Uygulanan Örnek Anket Formu

Sayın katılımcı,  
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Doktora programında devam etmekte olan doktora tez çalışmam kapsamında yapılan bu araştırmayla, üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının profesyonellikleri, bilinçli farkındalıkları, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin farklı modellerle sınanarak incelenmesi amaçlanmaktadır. Buradan elde edilecek sonuçların yükseköğretimde kalite standartlarına erişilmesine ve örgüt dahilinde var olan uygulamaların daha da verimli bir şekilde işlenmesine ışık tutacağı ön görülmektedir.

Bu noktada sizin, bir öğretim elemanı olarak, değerli görüşlerinize ihtiyaç duyuyorum. Aşağıda, öncelikle profil bilgilerinize uygun ifadeleri belirtmenizi, daha sonra da anket formundaki maddeleri

- 1: Kesinlikle Katılmıyorum
- 2: Katılmıyorum
- 3: Kararsızım
- 4: Katılıyorum
- 5: Kesinlikle Katılıyorum

seçenekleri arasından sizin açınızdan geçerli olan duruma uygun olarak işaretlemenizi rica ediyorum. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır ve yaklaşık 10-15 dakikanızı alacak şekilde düzenlenmiştir.

Bu çalışmaya gönüllülük esasına bağlı olarak vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Çalışma sonunda doldurulan her 5 anket formu için araştırmacı tarafından TEMA vakfına bir fidan bağışı yapılacaktır (500 anket formu: 100 fidan bağışı gibi). Çalışma sonrasında Tema vakfına yapılacak olan bağış sertifikasının bir kopyasını edinmek isteyen katılımcılar [drykyr@gmail.com](mailto:drykyr@gmail.com) adresine yazdıkları takdirde kendilerine ilgili sertifika yönlendirilecektir.

Öğr. Gör. Derya Eker

[deker@ogu.edu.tr](mailto:deker@ogu.edu.tr)  
[drykyr@gmail.com](mailto:drykyr@gmail.com)

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi  
Yabancı Diller Bölümü

Kişisel Bilgi Formu

Lütfen profil bilgilerinize uygun ifadeleri yanına X koyarak veya ilgili cevabı vererek belirtiniz.

Cinsiyetiniz:

Kadın \_\_\_\_\_ Erkek \_\_\_\_\_

Yaş aralığınız:

21-29 \_\_\_\_\_ 30-39 \_\_\_\_\_ 40-49 \_\_\_\_\_ 50-59 \_\_\_\_\_ 60 ve üzeri \_\_\_\_\_

Medeni durumunuz:

Bekar \_\_\_\_\_ Evli \_\_\_\_\_

Eğitim Durumunuz

Lisans \_\_\_\_\_ Yüksek Lisans \_\_\_\_\_ Doktora \_\_\_\_\_

Akademik Unvanınız:

Araştırma Görevlisi \_\_\_\_\_ Araştırma Görevlisi Doktor \_\_\_\_\_ Öğretim Görevlisi \_\_\_\_\_ Öğretim Görevlisi Doktor \_\_\_\_\_ Öğretim Üyesi Doktor \_\_\_\_\_

Doçent \_\_\_\_\_ Profesör \_\_\_\_\_

Çalışmakta olduğunuz üniversite: \_\_\_\_\_

Çalışmakta olduğunuz birim: \_\_\_\_\_

Akademisyenlik yapma süreniz:

0-5 yıl \_\_\_\_\_ 6-9 yıl \_\_\_\_\_ 10-14 yıl \_\_\_\_\_ 15-19 yıl \_\_\_\_\_ 20-24 yıl \_\_\_\_\_  
25 yıl ve üzeri \_\_\_\_\_

İdari göreviniz var mı?

Var \_\_\_\_\_ Yok \_\_\_\_\_

İdari göreviniz varsa lütfen belirtiniz: \_\_\_\_\_

Aşağıdaki ifadeler için seçenekler arasında size uygun durumu işaretleyiniz.

Bölüm 1 (Akademisyenler İçin Profesyonellik)					
1. Kesinlikle Katılmıyorum					
2. Katılmıyorum					
3. Kararsızım					
4. Katılıyorum					
5. Kesinlikle katılıyorum	1	2	3	4	5
1. Mesleğimin gerektirdiği bilgiye sahibim.					
2. Yeni fikirlere açığım.					
3. Zamanımı etkili kullanırım.					
4. Aldığım sorumlulukları yerine getiririm.					
5. Kriz anlarımı doğru yönetirim.					
6. Akademisyen olmanın gerekliliklerinin farkındayım.					
7. Alanımla ilgili bilimsel etkinliklere katılırım.					
8. Alanımla ilgili bilimsel yayınlar yaparım.					
9. Alanımla ilgili bilimsel etkinlikler düzenlerim.					
10. Alanımla ilgili meslek birliklerine katkıda bulunurum.					
11. Diğer akademisyenlerin mesleki gelişimlerine destek olurum.					
12. Diğer akademisyenlerle iş birliği yapmak için fırsatlar ararım.					
13. Diğer akademisyenlerin mesleğimle ilgili eleştirilerini dikkate alırım.					
14. Diğer akademisyenler daha iyi bir yol bulmuşlarsa ben de uygularım.					
15. Meslektaşlarımla yaşadığım sorunları işime yansıtmam.					
16. Kişisel bağlantılarımla çalıştığım kurum yararına kullanırım.					
17. Çalıştığım kurum yönetimiyle sorunlarım olsa bile bunları işime yansıtmam.					
18. Kurumumda düzenlenen etkinliklere katılım sağlarım.					
19. Akademik çalışmalarımı planlarken toplum ihtiyaçlarını dikkate alırım.					
20. Akademik çalışmalarımı planlarken toplumsal fayda sağlayacak alanlarda olmasına dikkat ederim.					

Bölüm 2 (Bilinçli Farkındalık)						
1. Hemen hemen her zaman 2. Çoğu zaman 3. Bazen 4. Nadiren 5. Oldukça seyrek 6. Hemen hemen hiçbir zaman	1	2	3	4	5	6
1. Belli bir süre farkında olmadan bazı duyguları yaşayabiliyorum.						
2. Eşyaları özensizlik, dikkat etmeme veya başka bir şeyleri düşündüğüm için kırarım veya dökerim.						
3. Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım.						
4. Gideceğim yere, yolda olup bitenlere dikkat etmeksizin hızlıca yürüyerek gitmeyi tercih ederim.						
5. Fiziksel gerginlik ya da rahatsızlık içeren duyguları, gerçekten dikkatimi çekene kadar fark etmeme eğilimim vardır.						
6. Bir kişinin ismini, bana söylendikten hemen sonra unuturum.						
7. Yaptığım şeyin farkında olmaksızın otomatik bağlanmış gibi yapıyorum.						
8. Aktiviteleri gerçekte ne olduklarına dikkat etmeden acele ile yerine getiririm.						
9. Başarmak istediğim hedeflere öyle çok odaklanırım ki o hedeflere ulaşmak için şu an ne yapıyor olduğumun farkında olmam.						
10. İşleri veya görevleri ne yaptığımın farkında olmaksızın otomatik olarak yaparım.						
11. Kendimi bir kulağımla birini dinlerken aynı zamanda başka bir şeyi de yaparken bulurum.						
12. Gideceğim yerlere farkında olmadan gidiyor, sonra da oraya neden gittiğime şaşırıyorum.						
13. Kendimi gelecek veya geçmişle meşgul bulurum.						
14. Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum.						
15. Ne yediğimin farkında olmaksızın atıştırıyorum.						



Bölüm 3 (İş Doyumu) Aşağıdaki maddelerin "İşimden .... memnunum." ifadesini sizin için ne ölçüde tamamladığınızı seçiniz. 1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım 4. Katılıyorum 5. Kesinlikle katılıyorum	1	2	3	4	5
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansını vermesi yönünden					
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14. Terfi imkânının olması yönünden					
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16. Çalışma şartları yönünden					
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

Bölüm 4 (Örgütsel Bağlılık)					
1. Kesinlikle Katılmıyorum	1	2	3	4	5
2. Katılmıyorum					
3. Kararsızım					
4. Katılıyorum					
5. Kesinlikle katılıyorum					
1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek- ten çok mutluluk duyardım.					
2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problem- lerimmiş gibi hissediyorum.					
3. Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmi- yorum.					
4. Bu kuruma karşı "duygusal bağlılık" hissetmiyorum.					
5. Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hisset- miyorum.					
6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.					
7. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek, benim için bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir.					
8. Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.					
9. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, haya- tımdaki pek çok şey aksardı.					
10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçe- neğim neredeyse hiç yok gibi.					
11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş ol- saydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olum- suzluktan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.					
13. Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.					
14. Benim için daha avantajlı bile olsa su an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.					
15. Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.					
16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
17. Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.					
18. Bu kuruma çok şey borçluyum.					

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı SOYADI : Derya EKER KABA  
Doğum Yeri : Eskişehir  
Doğum Tarihi :20.01.1977

### Eğitim Durumu

Lise : Gazi Lisesi 1993  
Lisans : Anadolu Üniversitesi 1998  
Yüksek Lisans : Eskişehir Osmangazi Üniversitesi 2015

### Yabancı Dil

İngilizce: Okuma (Çok iyi), Yazma (Çok iyi), Konuşma (Çok iyi)

### Mesleki Geçmiş

Görev	Kurum	Çalışma Tarihleri
Öğretim Görevlisi	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu	1998- halen
	Mesleki Gelişim Koordinatörü	2014- halen

### Akademik Çalışmalar

#### Yayımlar

A. Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

1. Eker, D. (2016). Üniversite öğrencilerinin gözüyle sınıf içi olumsuz öğretim elemanı davranışları. *Journal of International Social Research*, 9(45), 564-564.

B. Ulusal hakemli dergilerde yayımlanan makaleler :

1. Kahveci, H., Eker, D. ve Gültekin, M. (2019). Üniversite öğrencilerinin dogmatik tutumlarının bireycilik ve kolektivizm değerlerini yordama düzeyinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(49), 1-22.

2. Eker, D. (2016). Mesleki İngilizce eğitiminin turizm fakültesi öğrencilerinin yabancı dil dersine yönelik tutumlarına etkisi. *Electronic Journal of Education Sciences*, 5(10), 32-37.
3. Eker, D. (2015). Öğretim elemanı örgütsel özdeşleşme ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi JRET (Journal of Research in Education and Teaching)*, 4(4), 190-196.

### **Bilimsel Kuruluşlara Üyelikler**

1. Tesol Turkey, Üye, 2018- Halen
2. T-Plus (Trainers' Professional Learning And Unlimited Sharing), Üye, 2014-2018

### **Sertifika**

1. 1st TESOL in TURKEY International ELT Conference, 1st TESOL in TURKEY International ELT Conference, İzmir Ekonomi Üniversitesi, Sertifika, 16.11.2018 - 17.11.2018 (Uluslararası).
2. XVIII. International Congress of AMSE-AMCE-WAER, Teaching and Training for Tomorrow, Eskişehir, Sertifika, 30.05.2016 -03.06.2016 (Uluslararası).
3. 8.T-PLUS ESOGU Konferansı, "Focus on the Learner" Teachers' Professional Learning and Unlimited Sharing, Eskişehir, Sertifika, 13.05.2016 -15.05.2016 (Ulusal)
4. 2nd T-Plus TESOL Arabia Joint Event, 2nd T-Plus TESOL Arabia Joint Event, Bilkent Üniversitesi, Sertifika, 20.11.2015 -21.11.2015 (Ulusal).
5. 6th T-PLUS Event, 6th T-PLUS Event, TOBB üniversitesi, Sertifika, 12.06.2015 -13.06.2015 (Ulusal).
6. 5th T-PLUS conference, 5th T-PLUS conference, Şehir Üniversitesi, Sertifika, 07.11.2014 -08.11.2014 (Ulusal).
7. T-PLUS Conference, Observation subthemes and setting up a CPDU, Girne Amerikan Üniversitesi, Sertifika, 12.05.2014 -13.05.2014 (Ulusal).

### **Kurs**

8. T-PLUS, Training the Teacher Trainers Course, TOBB Üniversitesi, Kurs, 13.06.2015 -14.06.2015 (Ulusal).

### **Kongre Düzenleme**

9. TESOL Turkey 2nd International Conference, TESOL Turkey 2nd International Conference, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Kongre Düzenleme, 29.11.2019 - 30.11.2019 (Uluslararası).

10. 8.T-PLUS ESOGU Konferansı, Teachers' Professional Learning and Unlimited Sharing, Eskişehir, Kongre Düzenleme, 13.05.2016 -14.05.2016 (Ulusal).

### **İletişim**

**E-posta adresi:drykyr@gmail.com, deker@ogu.edu.tr**