

ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ İŞ ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİNİN (ÖMİÖÖ) GELİŞTİRİLMESİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI¹

DEVELOPMENT OF THE JOB CHARACTERISTICS OF TEACHING PROFESSION SCALE (JCTPS): THE VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Şule POLAT², Murat ÖZDEMİR³

Başvuru Tarihi: 05.04.2017 Yayına Kabul Tarihi: 27.03.2018 DOI:10.21764/maeuefd.304173

Özet: Bu çalışmanın amacı, öğretmenlik mesleğinin iş özelliklerini, öğretmen görüşlerine göre incelemeye elverişli bir ölçek geliştirmektir. Ölçeğin geliştirilmesi süre-cinde Hackman ve Oldham'ın iş özellikleri modeli esas alınarak öğretmenlik mesleğine uygun bir madde havuzu oluşturulmuş, ardından kapsam geçerliği için uzman görüşüne başvurulmuştur. Kapsam geçerliği çalışması sonrasında son hali verilen taslak ölçeğin pilot çalışması Ankara ilinde yer alan resmi ortaöğretim kurumlarında görevli 167 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada veriler açıklayıcı faktör analizi (AFA) ile incelenmiştir. AFA sonucunda beş faktörlü Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri Ölçeği (ÖMİÖÖ) geliştirilmiştir. ÖMİÖÖ'nün ana uygulaması Ankara ili evreninden tabakalı örnekleme yoluyla seçilen 413 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Ana uygulamada ÖMİÖÖ'nün geçerliği doğrulayıcı faktör analizi (DFA), güvenirliliği ise Cronbach alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. DFA sonuçları pilot çalışma evresinde geliştirilmiş olan ÖMİÖÖ'nün beş boyutlu yapısını doğrulamıştır. Cronbach alfa sonuçları da ÖMİÖÖ'nün güvenilir bir veri toplama aracı olduğunu ortaya çıkartmıştır. Gerek pilot çalışma ve gerekse ana uygulama bulgularına dayalı olarak ÖMİÖÖ'nün geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu genel sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: *Ölçek, öğretmen, meslek, iş özellikleri*

Abstract: The aim of this study is to develop a suitable scale for examining the job characteristics of the teaching profession according to the teachers' opinions. During the development process of the scale, an items pool was created for the teaching profession which is based on Hackman and Oldham's work characteristics model. Then the expert opinion was consulted for the content validity. After the content validity study a pilot study was conducted with the draft scale by the participation of 167 teachers working in public secondary schools in Ankara. At this stage the data were analyzed by exploratory factor analysis (EFA). As a result of the EFA, a five-factor scale named as Job Characteristics of Teaching Profession Scale (JCTPS) was developed. The main application of the JCTPS was carried out by the participation of 413 teachers selected by stratified sampling from the universe of Ankara province. In the main application, the validity of the JCTPS was assessed by the confirmatory factor analysis (CFA) and the reliability of the JCTPS was assessed by the Cronbach's alpha coefficient. The CFA results confirmed the five-dimensional structure of the JCTPS developed in the pilot study. The Cronbach's alpha results also revealed that the JCTPS was a reliable data collection tool. According to findings of pilot and main studies, the JCTPS is found to be a valid and reliable scale.

Keywords: *scale, teacher, profession, job characteristics*

¹ Bu çalışma, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde tamamlanmış olan "İş özellikleri, iş-yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

² Dr. Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye, sule.polat@yahoo.com, ORCID ID: 0000-0001-5469-5758

³ Doç.Dr. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Türkiye, mrtozdem@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-1166-683

Giriş

İş Özellikleri Kuramı, iş zenginleştirme ve iş genişletme programlarının işgörenler üzerindeki etkilerini açıklamak için Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiştir. İş özellikleri, iş doyumunu ve motivasyonu bir arada açıklayan örgüt psikolojisi kuramlarının başında gelmektedir (Bilgiç, 2008; Özdemir, 2014). Kurama göre, *beceri çeşitliliği*, *görev kimliği*, *görevin önemi*, *özerkliği* ve *geri bildirim* olmak üzere beş temel iş özelliği bulunmaktadır (Hackman ve Oldham, 1976). İşgören bu iş özelliklerin her birine karşı farklı psikolojik tepkiler verir. Böylece hem kendileri açısından, hem de çalıştığı iş yeri açısından farklı sonuçlar ortaya çıkar.

Beceri Çeşitliliği (Skill Variety), işin işgörenin çeşitli becerilerini kullanmasına imkân sağlayıp sağlamamasıyla ilgili olan özelliğidir. Bazı işlerde sadece fiziksel veya zihinsel beceriler kullanılırken bazı işlerde işgörenler hem zihinsel hem de fiziksel becerilerini bir arada kullanır. İşgörenler, kendi beceri ve yeteneklerini kullandığı işleri kendisi için daha anlamlı bulmaktadır. Birden çok becerisi olan kişinin bunların tümünü kullanması o işi çok önemli görmese dahi kendisi için çok anlamlı olarak hissedecektir.

Görev Kimliği (Task Identity), işin tamamının veya tanımlanabilir bir parçasının ilgili işgören tarafından başından sonuna kadar yapılması ve somut bir sonucunun olması ile ilgili olan özelliğidir. Bazı işlerde üretim değişik departmanlara ayrılmakta, ilgili işgörenler sadece bu departmanda yapılan işlerle sınırlı olarak işgörmektedirler. Buna karşın takım halinde yapılan üretimlerde tüm işgörenler ilgili ürünü başından sonuna kadar birlikte üretirler. Diğer unsurlar sabit olduğunda, işin bütününde rol üstlenen işgören, işin belli bir parçasında görev alan işgörene göre işi kendisi için daha anlamlı bulacaktır.

Görevin Önemi (Task Significance), işin ilgili işyerinde veya dış çevrede bulunan başka insanların yaşamında veya işinde önemli değişiklikler yapıp yapmadığıyla ilgili olan özelliğidir. Bazı işlerde bir işgörenin yaptığı iş diğerleri üzerinde doğrudan etki ettiğinden önemli iken, bazı işlerde dolaylı etkide bulunduğundan, ya az önemli olmakta ya da önemsiz olabilmektedir. Bir okulda görev yapan öğretmenle okulda bulunan kantini işleten kişinin öğrencilere etkisi, dolayısıyla yaptıkları işin önemi değişmektedir. Bir işgören yaptığı işlerin sonucunun başkalarının hayatı üzerinde önemli etkide bulunduğunu anladığında, yaptığı işin kendisi için anlamı da artacaktır.

Özerklik (Autonomy), işgörenin işin planlanması ve uygulanması ile bu süreçteki prosedürleri belirlemedeki bağımsızlığıdır. Özerklik neticesinde işgören işle ilişkili konularda takdir yetkisi kazanmaktadır. Oysa özerk olmayan bir işgören işle ilgili tasarrufta bulunamaz. Bu kapsamda

özerklik, işgörenin sorumluluk duygusunun gelişmesine katkı sağlar. İşin işgöreni özerkleştirdiği durumlarda, işgörenler işin ürettiği başarı ya da başarısızlığında kendilerini sorumlu tutma eğilimi taşımaktadırlar.

Geribildirim (Feedback), işgörenin yaptığı işin sonuçlarıyla, kendi etkinliğiyle ilgili olarak doğrudan ve net bilgi alıp alamamasıyla ilgili olan iş özelliğidir. Geribildirim işgörende sonuç bilgisi ile ilgili psikolojik etki yapması beklenir. Dolayısıyla geribildirim sağlayan bir işin motive etme potansiyeli hem kişi hem de örgüt açısından olumlu sonuçlar doğurması beklenebilir.

Belirli bir işin, *beceri çeşitliliği*, *görev kimliği* ve *görevin önemi* boyutları işgörenin yaptığı işi anlamlı bulmasıyla ilişkilidir. İşin özerklik boyutu ise sorumluluk duygusu; geribildirim ise işin ürettiği sonuçlardan haberdar olma ile ilişkilidir. Bu çerçevede *iş özellikleri modeli* iş özellikleri ile işgörenlerin tepkileri arasındaki ilişkileri göstermek, ayırtırmak ve sistematize etmek üzere geliştirilmiştir. Modelde iş boyutları ve psikolojik durumlar ile psikolojik durumlar ve sonuçları arasındaki bağlantılar bireysel gelişim ihtiyacı tarafından belirlenmektedir (Hackman ve Oldham, 1976).

İş Tanısı Ölçeği (İTÖ) ise *İş Özellikleri Modelinin* her bir bileşeninin görelî düzeyini ölçmek için geliştirilmiştir. Sekiz bölümden oluşan ölçeğin ilk iki bölümü beş iş özelliğini ölçmeyi amaçlamaktadır. Modelde olmamasına rağmen “başka kişilerle ilişkiler” ve “başka kişilerden alınan geribildirimler” gibi iki ayrı özellik de yine bu ölçekle ölçülmektedir. Ölçeğin diğer bölümleri, önemli psikolojik durumları ve kişi için geçerli sonuç değişkenlerini ve moderatörleri ölçmek için kullanılmaktadır. İTÖ ile çalışanların algıları ölçülmekle birlikte, kuramın işin nesnel özelliklerini ölçme amacından hareketle, ölçeğin ilk iki bölümünün bir benzeri de aynı işle ilgili olarak yöneticiler tarafından doldurulmak üzere hazırlanmıştır (Bilgiç, 2008).

Öğretmenlik Mesleğinin İş Özellikleri

Öğretmenlik mesleğinin özellikleri ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Ancak ortak görüş, öğretmenliğin öğrencinin yeteneklerini keşfetmeyi, geliştirmeyi ve onlara örnek davranışlar sergilemeyi gerektiren profesyonel bir meslek olduğudur. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. maddesinde; “Öğretmenlik mesleği, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede öğretmenlik mesleğinin iş özelliklerini, Oldham ve Hackman’ın geliştirmiş olduğu *iş özellikleri modeline* dayalı olarak değerlendirmek de mümkündür. Bu kapsamda öğretmenlik mesleğinin özellikleri İTÖ’nün beş boyutu temelinde kavramsallaştırılabilir.

Öğretmen yeterlikleri. Sözlük anlamı “Bir işi yapma gücünü sağlayan özel bilgi, ehliyet” olan (TDK, 2017) yeterlik, bir işin yapılabilmesi için gerekli olan bilgi, beceri ve tutumlara sahip olma durumunu ifade etmektedir. Eğitim sisteminin merkezi konumundaki öğretmenler de mesleklerini yerine getirmek için, mesleğin gerektirdiği yeterliklere sahip olmalıdır. Öğretmenler yeterliklerinin önemli bir kısmını üniversitelerin öğretmen yetiştirme programlarında yani hizmet öncesi eğitimlerinde kazanmaktadır (Yeşilyurt, 2011). Öğretmen niteliklerine ilişkin araştırmalar başlangıçta öğretmenin branş ve meslek bilgisi ile kültür derslerine odaklanmış ve öğretmen yetiştirme programları da bu çerçevede geliştirilmiştir. Sonraki çalışmalarda öğretmen davranışlarının öğrenciler üzerinde önemli etkiler yaptığı gözlemlenince, öğretmen davranışları da araştırma ve öğretim yetiştirme programlarında öğretmen yeterlikleri kapsamında ele alınmaya başlanmıştır (Özyürek, 2008). Öğretmen nitelikleri; kişisel, mesleki ve branşa ilişkin yeterlikler şeklinde (Yeşilyurt, 2011) üç kategoriye ayrılarak ele alındığı gibi, genel (kişisel ve mesleki yeterlikler) ve özel (branşa ilişkin yeterlikler) yeterlikler şeklinde (MEB, 2008) de ele alınabilmektedir.

Öğretmen rol ve sorumlulukları. *Rol* kavramı, Türk Dil Kurumu sözlüğünde “bir işte bir kimse veya şeyin üstüne düşen görev” şeklinde tanımlanmaktadır. Görev ise yasal sorumluluk gerektiren ve biçimsel yöne vurgu yapan bir kavramdır. Alanyazında rol kavramını yazılı kurallarla belirlenen görev kapsamının ötesinde ve toplumsal beklentileri de içerecek şekilde kullanıldığı görülmektedir. Dolayısıyla rolden kastedilenin bir pozisyonda bulunan kişiden beklenen biçimsel ve biçimsel olmayan davranışların birleşimi olarak tanımlanmaktadır (Akyüz, 1991; Bek, 2007). Öğretmenlerin görev ve sorumlulukları genellikle yazılı kurallarla belirlenmektedir. Türkiye’de ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görev ve sorumlulukları *Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde* tanımlanmaktadır. Bu kapsamda öğretmenlerin görev ve sorumlulukları (i) genel sorumluluklar, (ii) öğretimle ilgili rol ve sorumluluklar, (iii) sınıf yönetimi ile ilgili rol ve sorumluluklar son olarak da (iv) yönetsel rol ve sorumluluklar şeklinde sınıflandırmak mümkündür.

Öğretmenlik mesleğinin önemi. Öğretmenlik mesleğine verilen önemin sosyal, kültürel, ekonomik ve teolojik temelleri bulunmaktadır. İnsanoğlu bir şeyler öğreterek yaşamı kendisi için kolaylaştıran, aydınlanmasına ve evreni algılamasına katkı sağlayan öğretmenlere tarih boyunca değer atfetmiş ve saygı beslemiştir (Eraslan, 2015). Öğretmenlerin toplumun tüm kesimleri üzerinde emeği vardır ve yerine göre öğretmenler, çocuklar üzerinde anne babadan daha çok zaman ve emek harcayabilmektedir (Ayas, 2009). Bu çerçevede, öğretmenlik mesleğinin önemi herkes tarafından kabul edilmekle birlikte, öğretmene ve öğretmenlik mesleğine verilen değer gelişmişlik

düzeyine bağlı olarak değişmektedir (Özkan, 2005). Öğretmenlik mesleğinin önemi, bireylerin yetiştirilmesi, kültürün korunması ve geliştirilmesi, milli, manevi ve ahlaki değerlerin yaşatılması ve ekonomik refah üzerindeki etkisi şeklinde sıralanabilir.

Öğretmen özerkliği. Öğretmen özerkliği, öğretmenin eğitim faaliyetlerinin planlanması, yürütülmesi ve geliştirilmesi süreçlerine katılma ve bunlara ilişkin karar alma noktasında sahip olduğu yetki ve özgürlük alanını ifade etmektedir (Öztürk, 2011). Öğretmen özerkliği, sadece öğretmenin sınıfta sahip olduğu yetkileri ve üstlendiği rollerle ilgili değildir. Öğretmen sınıf içerisinde eğitim faaliyetlerini yürütürken içerik, yöntem ve ortamın oluşturulmasına ilişkin kararları kendisi verebilir. Dünyanın hemen her yerinde öğretmenlerin sınıfta özerkliğe sahip olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Öztürk, 2011). Bu, eğitimi düzenleyen kuralların katı ve baskıcılığından bağımsız olarak ortaya çıkan fiili bir durumdur ve öğretmen özerkliğinin dar anlamdaki karşılığıdır. Günümüzde öğretmen özerkliği sınıfta uygulama düzeyinde ortaya çıkan fiili serbestliğin ötesinde, eğitim yönetimine ilişkin daha kurumsal ve resmi düzeyde dikkate alınan bir kavram haline gelmiştir (Öztürk, 2011). Öğretmenlerin özerkliği, sadece kendilerine yasal düzenlemelerle ve yöneticiler tarafından verilen yetkilerle değil, öğretmenlerin bu yetkileri kullanabilmek için gerekli bilgi, deneyim, mesleki kapasite ve becerilerini geliştirilmesiyle mümkün olabilir ve bunlarla güvence altına alınır (Bustingorry, 2008; Öztürk, 2011; Uluğ, 1999). Öğretmen özerkliği alanyazında (i) öğretimin planlanması ve uygulanması, (ii) yönetim süreçlerine katılma, ve (iii) mesleki gelişim olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Öztürk, 2011; Üzüm ve Karşı, 2013). EURYDICE'in (2008) *Avrupa'daki Öğretmenlerin Sorumluluk ve Özerklik Düzeyleri* başlıklı çalışmasında ise öğretmen özerkliğine ilişkin dört boyut (i) Eğitim Hizmetleri, (ii) Çalışma Zamanı ve Mesleki Görevler, (iii) Sürekli Mesleki Gelişim, ve (iv) Reform ve Eğitim Yeniliklerine Katılım bulunmaktadır.

Öğretmen performansı geribildirim. Bir öğretmenin etkililiği onun bilgi, beceri ve deneyimlerine bağlıdır. Bilgi, beceri ve deneyimlerinden sağladığı bu güçle, öğretmen aynı zamanda özerklik için güvence temin etmiş olur (Uluğ, 1999). Bir öğretmenin etkililiği; etkili öğretim yöntemleri ile etkili sınıf yönetimi tekniklerini kullanmasına ve müfredatı öğrencilerin anlamasını kolaylaştıracak şekilde düzenlemesine bağlıdır. Bu unsurların her biri ayrı ayrı önemli ve gerekli olmasına karşın, ancak birlikte kullanılmaları halinde öğretim hedefine ulaştıracaktır (Akalin, 2012). Öğretmenler eğitimleri sırasında etkili programları, yöntem, materyal ve teknikleri öğrenciler bile bunları gerçek sınıf ortamlarına her zaman yansıtamazlar. Öğretmenlere etkili olduğu kanıtlanmış uygulamaların öğretilmesi sonrasında, bu uygulamaların öğrenciler üzerindeki

etkileri hakkında düzenli geribildirim verilmesi gerekmektedir (Scheeler ve diğerleri, 2004). “Beceri ve davranışların sürdürülmesini veya transfer edilmesini teşvik etmek üzere, süreç ve sonuçlara ilişkin bilgi sağlanması yöntemi” olarak tanımlanan performans geribildirimi (Montenson ve Witt, 1998) son yıllarda öğretmenlerin ve eğitim programlarının etkililiğini artıran bir unsur olarak araştırmacılar tarafından önerilmektedir. Yapılan tüm çalışmalar ve sonuçları ışığında, performans geribildiriminin hem öğretmenlere sınıflarında kullanabilecekleri yeni strateji ve yöntemlerin kazandırılmasında, hem de doğru uygulamalarının sürdürülmesi ve arttırılmasında etkili bir yöntem olduğu söylenebilir. (Akalin, 2012)

Geribildirim üç kategoride incelenmektedir (Scheeler ve diğerleri, 2004); geribildirim yapıları (geribildirim içeriği, türü ve hangi araçlarla, nasıl yapıldığı), geribildirim zaman boyutu (geribildirim zamanlaması ve sıklığı), geribildirim sağlayan kaynak (yöneticiler, meslektaşlar, öğrenciler, diğer). Öğretmen etkililiğine etki eden geribildirim etkinliği de bu üç unsurun doğru tercihlerle öğretmene sağlanmasına bağlıdır. Scheeler ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan araştırmada olumlu ve düzeltici nitelikte, hızlı bir şekilde ve belli bir konu hakkında veya kişiye özel olarak sağlanan geribildirimlerin öğretmen davranışları üzerinde daha etkili olduğu ortaya konmuştur. Türkiye’de öğretmenin performansı, temelde öğrencilerin akademik ve davranışsal gelişimi, sınavlarda ve yaşamlarının ileri aşamalarındaki başarıları ve öğretmenin öğrenci üzerinde bıraktığı etki ile özdeşleştirilmektedir. Bu çerçevede yazılı ve sistematik bir geribildirim mekanizması bulunmamakla birlikte; uygulamada öğrencilerin, diğer meslektaşların, öğrenci ailelerinin ve ilgili diğer çevrenin sözlü kanaatleriyle oluşan tanınmışlık ve öğrencilerin sınavlarında öğretmenin katkısına ilişkin genelleştirilebilecek sonuçların geribildirim olarak kabul edildiği görülmektedir.

Alanyazın taramasında Oldham ve Hackman tarafından geliştirilen *İş Özellikleri Modelinin* öğretmenlik mesleğine uygulanabilirliğini saptamaya dönük çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür (Barnabe ve Burns, 1994; Charters-Jr, Bogen, Dunlap, Harris ve Landry, 1984; Guise, 1988; Lawrence, 2001; Kass, Vodanovich ve Khosravi, 2011). Yurtdışı alanyazında iş özellikleri modeline yönelik farklı sektörlerde birçok çalışma bulunmaktadır (Aliakbari ve Kafshgar, 2013; Bonhomme, Jolivet ve Leuven, 2016; Daryanto, 2014; Juhi ve Hamid, 2009; Talebi ve Shams, 2012; Osei-Owusu, Osei-Owusu, ve Effah, 2014; Ngimbudzi, 2009).

Türkiye bağlamında da İş Özellikleri Modeline odaklanan kimi çalışma bulunmaktadır. Çelikten, Şanal ve Yeni (2005), çalışmasında, öğretmen özelliklerini kişisel ve mesleki özellikler olarak

ayırıştır. Sözü edilen çalışma, öğretmenlik mesleğinin özelliklerinin ele alındığı nadir yurtiçi çalışmalardan biridir. Bununla birlikte iş özellikleri kuramının Türk diline çevrilmiş hali ile uygulandığı tek eğitim alanındaki çalışma Mavi (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırma iş özellikleri ve boyutlarına ait puan ortalamaları çok yüksek düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. İş özelliklerinin farklı örgütlerde Türk kültürüne uyarlaması amacıyla yeniden yorumlandığı görülmektedir (Kaşlı,2007). Türkiye’de iş özellikleri modelinin eğitim örgütleri dışında da incelendiği görülmektedir (Arslan ve Güzel, 2016; Aşan, 2000; Bilgiç, 2008; Coşkun, 2012; Demirbaş, 2008; Erben, 2008; Ünüvar, 2006).

Görüldüğü üzere Hackman ve Oldham’ın geliştirdiği İş Özellikleri Kuramının yurt dışında ve yurt içinde çeşitli araştırmalara konu yapıldığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte sınırlı da olsa İş Özellikleri Kuramının eğitim örgütlerindeki görünümünün de sorgulandığı görülmektedir. Ancak, alan yazın taramalarında öğretmenlik mesleğinin iş özelliklerini değerlendirebilecek bir ölçek geliştirme çalışmasına rastlanmamıştır. Dolayısıyla Türkiye uygulamasına uygun ve öğretmenlik mesleğinin özelliklerini bir bütün olarak değerlendirebilecek bir ölçeğe ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın Türkiye’de çalışan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine bakışlarını ve meslekten beklentilerini anlamak için yararlı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmen görüşlerine dayalı olarak öğretmenlik mesleğinin iş özelliklerini ölçebilmek amacıyla Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri Ölçeği- ÖMİÖÖ, geliştirmektir. Bu amaçla araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. ÖMİÖÖ geçerli midir?
2. ÖMİÖÖ güvenilir midir?

Yöntem

ÖMİÖÖ’nün geçerlik ve güvenirlik çalışmasının yürütüldüğü bu araştırma tarama modelinde desenlenmiş olup, araştırma verileri nicel tekniklerle analiz edilmiştir. Araştırma, ön-uygulamanın gerçekleştirildiği (i) *pilot çalışma* ile pilot çalışmada ulaşılan bulguların teyidi amacıyla gerçekleştirilmiş olan (ii) *ana uygulama* olmak üzere iki alt evrede gerçekleştirilmiştir.

1. Evre: Pilot Çalışma

Çalışma Grubu

Araştırmanın birinci evresinde ÖMİÖÖ’nün *kapsam geçerliği*, *faktör yapısı* ve *güvenirlik çalışmaları* yapılmıştır. Bu aşamada veriler 2015-2016 eğitim öğretim yılında Ankara ilindeki resmi

ortaöğretim kurumlarında görev yapan ve rastgele seçilen 167 öğretmenden toplanmıştır. Araştırmanın pilot çalışmasındaki öğretmenlerin 121 kadın, 46'sı erkektir.

Veri Toplama Aracı

Veri toplama öncesinde ÖMİÖÖ'nün kapsam geçerliği çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla ilk olarak madde-havuzu hazırlanmıştır. Madde-havuzu hazırlanırken Oldman ve Hackman (1981) tarafından geliştirilmiş olan "İş Tanısı Ölçeği-İTÖ" temel alınmıştır. Bununla birlikte öğretmenlik mesleğinin temel özelliklerine odaklanan çeşitli ulusal ve uluslararası belgeden de yararlanılmıştır (Milli Eğitim Temel Kanunu; EURYDICE, 2008). Bu kapsamda yapılan inceleme ve değerlendirmelere dayalı olarak öğretmenlik mesleğinin beş temel başlık altında toplanabilecek özelliklerden oluştuğu gözlenmiştir. Bu özellikler sırasıyla; (i) öğretmen yeterlikleri, (ii) öğretmen rol ve sorumlulukları, (iii) öğretmenlik mesleğinin önemi, (iv) öğretmen özerkliği ve (v) öğretmen performansı geri bildirimidir.

Gerek alanyazın ve gerekse öğretmenlik mesleğinin temel özellikleri dikkate alınarak, araştırmacılar tarafından 69 maddelik taslak bir madde havuzu hazırlanmıştır. Taslak madde havuzu, kapsam geçerliği amacıyla eğitim yönetimi, ölçme ve değerlendirme ile kamu yönetimi alanlarında uzman 11 akademisyenin değerlendirmesine sunulmuştur. Uzmanlardan gelen öneriler doğrultusunda, kapsam dışı olması nedeniyle, taslak madde havuzundan 25 maddenin atılmasına karar verilmiştir. Böylece pilot çalışma aşamasında ön-uygulamaya hazır 44 maddelik bir taslak ölçek hazır hale getirilmiştir. Bu sürecin ardından 44 maddelik taslak form, aynı uzmanlara değerlendirmeleri için tekrar sunulmuştur. İkinci aşamada uzmanlar arasında 44 maddelik taslak form üzerinde %100 düzeyinde bir uzlaşma sağlandığı görülmüştür. Kapsam geçerliğinin sağlanmasının ardından taslak ÖMİÖÖ *hiç katılmıyorum* ile *tamamen katılıyorum* arasında değer alan 5 dereceli Likert ölçeği biçiminde derecelendirilmiştir.

İşlemler ve Veri Analizi

Taslak ölçek, Ankara ilinde görevli ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 175 öğretmene uygulanmıştır. Pilot çalışmada veri toplama süreci, araştırmacılar tarafından okullar bizzat ziyaret edilmek suretiyle gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada katılımcıların veri toplama aracını ortalama 10 dakika içerisinde tamamladıkları gözlenmiştir. 175 katılımcıdan toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Bu süreçte sekiz ölçeğin veri analizine uygun olmadığı değerlendirilmiş; bu nedenle analizler 167 katılımcıdan elde edilmiş veri seti üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Veri seti üzerinde öncelikle açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. Bu süreçte ilk olarak KMO ile Bartlett küresellik testi sonuçları değerlendirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda KMO değerinin .85; Bartlett küresellik testinin ise anlamlı çıktığı gözlenmiştir ($p < .001$). AFA sonucunda ise maddelerin beş ayrı faktör altında toplandığı saptanmıştır. Bu kapsamda dokuz madde, binişik olmaları nedeniyle sırayla analiz dışına çıkartılmıştır. Sonuçta faktör yük değerleri .35'in üzerinde değer alan beş faktörlü ve 35 maddelik bir ölçek yapısına ulaşılmıştır. ÖMİÖÖ'nün faktör yük, madde toplam korelasyon ve Cronbach alfa değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo.1

ÖMİÖÖ'ye Ait Faktör Yük Değerleri, Madde-Toplam Korelasyonları ve Cronbach Alfa Değerleri

Madde	Öğretmen Yeterlikleri	Öğretmen Rol ve Sorumlulukları	Öğretmenlik Mesleğinin Önemi	Öğretmen Özerkliği	Öğretmen Performansı Geribildirimi	Madde Toplam Korelasyonu
1	.682					.715
2	.548					.612
3	.579					.630
4	.574					.586
5	.632					.674
6	.704					.697
7	.747					.705
8	.623					.597
9	.552					.589
10	.551					.529
11	.575					.631
12		.600				.606
13		.619				.679
14		.488				.484
15		.471				.785
16		.512				.393
17		.423				.697
18		.561				.659
19			.465			.539
20			.582			.699
21			.563			.669
22			.421			.518
23				.432		.454
24				.477		.533
25				.665		.648
26				.689		.629
27				.549		.514
28				.443		.451
29				.670		.626
30				.531		.450
31				.455		.395
32					.375	.464

33					.512	.469
34					.537	.461
35					.555	.478
	$\alpha=.89$	$\alpha=.88$	$\alpha=.79$	$\alpha=.82$	$\alpha=.71$	

KMO = .85, $p < .001$

Açıklanan Toplam Varyans : % 53.823

Toplam Cronbach alfa değeri: .901

Tablo 1'den izlenebileceği gibi ÖMİÖÖ beş faktörlü ve 35 maddelik bir ölçektir. ÖMİÖÖ'nün birinci faktörü 11 madde içermektedir. Bu faktör *öğretmen yeterlikleri* olarak isimlendirilmiştir. Bu faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerleri .75 ile .54 arasındadır. Faktöre ait maddelerin madde toplam korelasyon değerleri ise .71 ile .58 arasında değişmektedir. Bu faktöre ait Cronbach alfa değeri ise .89 olarak hesaplanmıştır. ÖMİÖÖ'nün ikinci faktörü 7 maddeden oluşmaktadır. Bu faktör *Öğretmen Rol ve Sorumlulukları* olarak isimlendirilmiştir. Bu faktördeki maddelerin faktör yük değerleri .62 ile .48 arasındadır. Bu faktöre ait madde-toplam korelasyonları .70 ile .48 arasındadır. Faktöre ait hesaplanan alfa değeri .88'dir. ÖMİÖÖ'nün üçüncü faktörü 4 madden oluşmaktadır. Bu faktör *Öğretmenlik Mesleğinin Önemi* olarak isimlendirilmiştir. Bu faktördeki maddelerin faktör yük değerleri .79 ile .52 arasındadır. Bu faktöre ait madde-toplam korelasyonları .70 ile .52 arasındadır. Cronbach alfa değeri ise .79'dur. ÖMİÖÖ'nün dördüncü faktörü 9 madde içermektedir. Bu faktör *Öğretmen Özerkliği* olarak isimlendirilmiştir. Bu faktördeki maddelerin faktör yük değerleri .69 ile .43 arasındadır. Bu faktöre ait maddelerin madde-toplam korelasyon değerleri .63 ile .40 arasındadır. Faktörün Cronbach alfa değeri ise .82 olarak hesaplanmıştır. ÖMİÖÖ'nün beşinci faktörü ise 4 madde içermektedir. Bu faktör *Öğretmen Performansı Geribildirimi* olarak isimlendirilmiştir. Bu faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerleri .56 ile .38 arasındadır. Maddelerin madde-toplam korelasyon değerleri ise .48 ile .46 arasındadır. Bu faktörün Cronbach alfa değeri ise .71 olarak hesaplanmıştır.

Bir bütün olarak değerlendirildiğinde pilot çalışma sonrasında ÖMİÖÖ'nün 35 maddelik ve beş boyuttan oluşan geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. ÖMİÖÖ'nün açıklanan varyans oranı % 54'dür. ÖMİÖÖ'de yer alan maddelerin madde-toplam korelasyon değerleri ise .39 ile .78 arasında değişmektedir. ÖMİÖÖ'nün bütünü üzerinde yapılan hesaplamalar sonucunda Cronbach alfa değerinin .90 olduğu görülmüştür. Tüm bu sonuçlar alanyazında genel kabul görmüş referans sınırları içerisinde (Büyüköztürk, 2006; Tavşancıl, 2005).

2. Evre: Ana Uygulama

Pilot çalışma sürecinde geliştirilmiş olan ÖMİÖÖ, araştırmanın ana uygulama sürecinde toplanan verilere dayalı olarak geçerlik ve güvenilirliği tekrar sorgulanmıştır. Araştırmanın ana uygulamasına ilişkin ayrıntılı bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın hedef evrenini, 2015-2016 öğretim yılında Ankara ilinin dokuz ilçesinde bulunan 115 resmi genel lisede çalışan 6275 öğretmen oluşturmaktadır. Bu büyüklükteki bir evrene ulaşmanın güçlükleri dikkate alınarak ana uygulama örneklem üzerinde yürütülmüştür. 6275 elemandan oluşan evreni .05 anlamlılık ve %5 tolerans düzeyinde 363 öğretmenin temsil edebileceği varsayılmıştır (Balcı, 2005). Bu işlemin ardından tabaklı örnekleme tekniği kullanılmak suretiyle 363 kişilik örnekleme yer alacak öğretmen sayısı ilçelerdeki toplam öğretmen sayısına oranlanmıştır. Uygulama aşamasında olası veri kayıpları göz önünde bulundurularak ölçekler toplam 430 öğretmene dağıtılmıştır. Bu ölçeklerden 413'ü veri analizine uygun olarak geri dönmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 264'ü kadın, 149'u erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları incelendiğinde; 22-26 yaş aralığında olan öğretmen sayısı 52, 27-31 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 52, 32-36 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 39, 37-41 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 57, 42-46 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 86 ve 47 ve daha üstü yaşlarda olan öğretmen sayısı ise 127'dir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 338'i lisans mezunu ve geri kalan 75'i lisansüstü mezundur. Kıdem bakımından incelendiğinde ise 1-5 yıl arası 92, 6-10 yıl arası 28, 11-15 yıl arası 142, 16-20 yıl arası 69 ve 21 yıl ve daha üstü kıdeme sahip 182 öğretmen araştırmaya katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 300'ü evli geri kalan 112'si bekârdır. Öğretmenlerin 108'i meslek yaşamında 1-2 okulda, 119'u 3-4 okulda, 94'ü 5-6 okulda ve 92'si 7 ve daha fazla okulda görev yapmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın veri toplama aşamasında çalışmanın pilot çalışmasında geliştirilmiş olan 35 madde ve 5 boyuttan oluşan ÖMİÖÖ kullanılmıştır. ÖMİÖÖ'nün psikometrik özellikleri pilot çalışma aşamasında açıklanmıştır.

Verilerin Analizi ve İşlemler

Araştırmanın uygulanabilmesi amacıyla Etik Komisyon ile yasal izin belgeleri alınmıştır. Araştırma kapsamında veriler 2016 yılının Eylül-Ekim ayları arasında toplanmıştır. Veri toplama aracı okul

yöneticilerinden uygulama izni alınarak ders aralarında ya da bitimlerinde araştırmacı tarafından katılımcı öğretmenlere şahsen uygulanmıştır. Veri toplama formunun tamamının doldurulma süresi her bir form için yaklaşık olarak 10 dakika sürmüştür. Katılımcılar, çalışmada gönüllü olarak yer almışlardır.

Bu aşamada toplanmış olan veriler öncelikli olarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Araştırmanın ana uygulaması sürecinde toplanan veri seti üzerinde geçerlik için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile Cronbach alfa katsayı değerleri hesaplanmıştır. ÖMİÖÖ'nün beş faktörlü yapısına ilişkin gerçekleştirilen DFA sonrası ulaşılan sonuçların değerlendirilmesinde alanyazında genel kabul gören referans değerleri ölçüt alınmıştır (Kline, 1998; Jöreskog ve Sörbom, 2000). Bu kapsamda hesaplanan ki-kare değerinin 5'den küçük olması, RMSEA değerinin .08'den küçük olması ile AGFI, GFI, NFI, CFI ve IFI değerlerinin ise .90'un üzerinde olup olmadığına bakılmıştır. ÖMİÖÖ'nün güvenilirliği ise boyutlar bazında Cronbach alfa değerleri hesaplanarak değerlendirilmiştir.

Bulgular

ÖMİÖÖ'nün Geçerliğine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu evresinde 413 katılımcıdan toplanmış veri seti üzerinde ÖMİÖÖ'nün beş faktörlü yapısı DFA ile incelenmiştir. DFA sonucunda beş faktörlü modelin uyum indeksleri hesaplanmış olup sonuçlar Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo. 2

ÖMİÖÖ'nün DFA Sonuçları

	χ^2/sd	RMSEA	AGFI	NFI	CFI	IFI	GFI
Referans Değerleri	<5	<.08	>.90	>.90	>.90	>.90	>.90
Hesaplanan Değerler	3.22	.07	.71	.87	.90	.90	.75

Tablo 2'den izlenebileceği gibi çalışmanın ana uygulamasında gerçekleştirilmiş olan DFA sonrasında ÖMİÖÖ'nün beş faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Tablo 2'den izleneceği gibi ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı 3.22 hesaplanmıştır. Bununla birlikte RMSEA değerinin .08'in altında olduğu görülmektedir. Uyum iyiliği değerleri bir bütün olarak değerlendirilmiş ve AGFI, NFI, CFI, IFI ve GFI değerlerinin de genel olarak referans değerleri içerisinde yer aldığı görülmüştür. Tüm bu sonuçlar alan yazındaki referans değerleri ile uyumludur (Kaplan, 1995; Kline, 1998; Şimşek, 2007). Tüm bu değerlendirmeler ışığında ÖMİÖÖ'nün geçerli bir ölçek olduğu genel sonucuna ulaşılmıştır.

ÖMİÖÖ'nün Güvenirliğine İlişkin Bulgular

ÖMİÖÖ'nün güvenilirliğini incelemek amacıyla boyutlar bazında olmak üzere Cronbach alfa hesaplamaları gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo. 3

ÖMİÖÖ'nün Cronbach Alfa Katsayı Değerleri

Ölçek ve Boyutları	Cronbach Alfa Katsayı Değeri
ÖMİÖÖ-Tüm Ölçek	.89
Öğretmen Yeterlikleri	.90
Öğretmen Rol ve Sorumlulukları	.81
Öğretmenlik Mesleğinin Önemi	.74
Öğretmen Özerkliği	.74
Öğretmen Performansı Geribildirimi	.77

Tablo2'den izlenebileceği gibi ÖMİÖÖ ait Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .89 hesaplanmıştır. ÖMİÖÖ'nün *Öğretmen Yeterlikleri* boyutuna ait güvenilirlik katsayısı .90, *Öğretmen Rol ve Sorumlulukları* boyutuna ait güvenilirlik katsayısı .81, *Öğretmenlik Mesleğinin Önemi* boyutuna ait güvenilirlik katsayısı .74, *Öğretmen Özerkliği* boyutuna ait güvenilirlik katsayısı .74, *Öğretmen Performansı Geribildirimi* boyutuna ait güvenilirlik katsayısı .77 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar ÖMİÖÖ'nün güvenilir olduğu şeklinde değerlendirilmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada öğretmen görüşlerine dayalı olarak öğretmenlik mesleğinin iş özelliklerini ölçmek amacıyla ÖMİÖÖ geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda *pilot çalışma* ve *ana uygulama* olmak üzere iki aşamalı çalışma yürütülmüştür. Pilot çalışmaya Ankara ilinde görevli 167 öğretmen katılmıştır. Ana uygulamaya ise 6275 kişilik evreni temsil ettiği varsayılan 413 öğretmen katılmıştır. Pilot çalışmada İMÖÖ'nün kapsam geçerliği, yapı geçerliği, madde ayırt ediciliği ile güvenilirliği değerlendirilmiştir. Kapsam geçerliği için ilk olarak Oldham ve Hackman'ın geliştirmiş oldukları *iş özellikleri modeli* ile öğretmenlik mesleği ile ilgili alanyazına dayalı olarak bir madde havuzu hazırlanmıştır. 44 maddelik madde havuzu daha sonra eğitim yönetimi, kamu yönetimi ve ölçme ve değerlendirme alanlarından uzmanların görüşlerini sunulmuştur. Uzman görüşüyle birlikte hazır hale getirilen ölçek, 167 öğretmene gönüllü olarak uygulanmıştır. AFA sonucunda ÖMİÖÖ'nün açıklanan varyans oranının % 54 olduğu görülmüştür. Madde-toplam korelasyonu sonuçları ise maddelerin ayırt edici nitelikte olduğunu göstermiştir. Ölçeğin tümünün Cronbach alfa

değeri ise .90'dır. Pilot çalışma sonucunda ÖMİÖÖ'nün geçerli ve güvenilir olduğu genel sonucuna ulaşılmıştır.

ÖMİÖÖ'nün geçerliliği ve güvenilirliği araştırmanın ana uygulamasında 413 öğretmenden toplanan veriler üzerinde tekrar sınanmıştır. Bu amaçla DFA ile Cronbach alfa hesaplamaları gerçekleştirilmiştir. DFA sonucunda 413 katılımcıya ait veri seti ÖMİÖÖ'nün beş faktörlü yapını doğrulamıştır. Hesaplanan Cronbach alfa değerleri de ÖMİÖÖ'nün güvenilir olduğuna işaret etmiştir. Gerek DFA ve gerek Cronbach alfa sonuçları ÖMİÖÖ'nün öğretmenlik mesleğinin iş özelliklerini öğretmen görüşlerine dayalı değerlendirmeye uygun, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ortaya çıkartmıştır.

Araştırmada ortaya çıkan bulgular Hackman ve Oldham'ın geliştirmiş olduğu *iş özellikleri modeli* ile uyumlu çıkmıştır. Hackman ve Oldham tarafından geliştirilmiş olan *iş özellikleri modelinin* öğretmenlik mesleğine uygulanabilirliği konusunda daha önce kimi çalışmalar yürütülmüştür. Bu çalışmalarda iş özellikleri modelinin okul ortamı ve iklimini çözümlenmede kullanılabilecek uygun bir kuramsal model olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte modelin ayrıca öğretmenlik mesleğinin iş özelliklerinin tasarımında da kullanılabileceği keşfedilmiştir (Aliakbari ve Kafshgar, 2013; Barnabe ve Burns, 1994; Bonhomme, Jolivet ve Leuven, 2016; Charters-Jr, Bogen, Dunlap, Harris ve Landry, 1984; Daryanto, 2014; Guise, 1988; Juhdi ve Hamid, 2009; Kass, Vodanovich ve Khosravi, 2011; Lawrence; 2001; Ngimbudzi, 2009; Talebi ve Shams, 2012).

İş özellikleri modeline odaklanan önceki çalışmalarda kültürler arasında çeşitli farklılıklar olduğu gözlenmiştir (Daryanto, 2014). Buna karşın iş özellikleri modelinin öğretmenlik mesleği özelindeki görünümüne odaklanan çalışmalarda ise, öğretmenlik mesleğinin iş özelliklerine yönelik olumlu yönde bir görüş birliği olduğu keşfedilmiştir (Juhdi ve Hamit, 2009; Kass, Vodanovich ve Khosravi, 2011). Bu çalışmalarda genel olarak öğretmenlik mesleğinin psikolojik yönden iş doyumu ile ilişkili olduğunu ortaya çıkartmıştır. Ancak bazı çalışmalarda ücret ve çalışma ortamı gibi fiziksel etmenlerin öğretmenlik mesleğinin sorunlu yönlerinin de olduğu belirlenmiştir. Mevcut çalışmada geliştirilmiş olan ÖMİÖÖ'nün Türk kültüründe öğretmenlik mesleğinin iş özelliklerini değerlendirmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu genel sonucuna ulaşılmıştır. Böylece ÖMİÖÖ'nün kullanılarak gerçekleştirileceği çalışma sonuçları ile yurt içi ve yurt dışı çalışmalar arasındaki benzerlikler ve farklılar saptanabilecektir.

Bu araştırmanın evrenini, Ankara ilinin dokuz ilçesindeki resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma Ankara'nın tüm ilçelerini ve Türkiye'nin farklı

illerinden toplanacak veriler üzerinde de tekrarlanabilir. Araştırma kapsamında yalnızca resmi ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma, özel ya da kamuya ait ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmen ya da eğitim yöneticilerinin de görüşlerine başvurularak tekrarlanabilir.

Kaynakça

- Akalın, S. (2012). *Bilgilendirme ve performans geribildirimine dayalı sınıf yönetimi müdahale programının kaynaştırma sınıflarındaki öğretmen-öğrenci çifti çıktıları üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akyüz, H. (1991). *Eğitim sosyolojisinin temel kavram ve alanları üzerine bir araştırma*, İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Aliakbari M. & Kafshgar, N. B. (2013). On the relationship between teachers' sense of responsibility and their job satisfaction: The case of Iranian high school teachers. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(2), 487-501
- Aşan, Ö. (2000). İş özellikleri modelinde kritik psikolojik hallerin aracılık rolü: Ampirik bir çalışma, *Amme İdaresi Dergisi*, 33(2), 103-119.
- Ayas, A. (2009). Öğretmenlik mesleğinin önemi ve öğretmen yetiştirmede güncel sorunlar. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 1-11.
- Barnabé, C. & Burns, M. (1994). Teachers' job characteristics and motivation. *Educational Research*, 36(2), 171-185.
- Bek, Y. (2007). *Öğretmenin toplumsal/mesleki rolleri ve statüsü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Dönem Projesi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: Geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Dergisi*, 11(22), 66-77.
- Bonhomme, S., Jolivet, G., & Leuven, E. (2016). Job characteristics and labor turnover: Assessing the role of preferences and opportunities. *The Economic Journal*, 126(594), 1342-1371. [Çevrim-içi: http://www.efm.bris.ac.uk/ecgrj/profs_submit.pdf, Erişim Tarihi: 28 Kasım 2016.]
- Büyüköztürk, Ş (2007), *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Charters, W. W., Jr., Bogen, G. K., Dunlap, D. M., with Harris, P. L., & Landry, M. (1984). Feasibility studies of teacher core job characteristics. *Eugene, OR: University of Oregon, Center for Educational Policy and Management*.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 207-237.

- Coşkun, H. (2012). *Dışa dönük kişilik özelliğinin iş özellikleri, iş yerinde sıkılma ve işten ayrılma arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin araştırılması üzerine bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Daryanto, E. (2014). Individual characteristics, job characteristics, and career development: a study on vocational school teachers' satisfaction in Indonesia. *American Journal of Educational Research*, 2(8), 698-702.
- Demirbaş, H. T. (2008). *İş özellikleri algısının iş bütünleşmesi üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erben, G. S. (2008). *Effects of perceived employment opportunities, peer support, exhaustion and work alienation on the relationship between perceived job characteristics and work attitudes: a comparative study between lean and traditional production contexts* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- EURYDICE (2008). *Avrupa'daki Öğretmenlerin Sorumluluk ve Özerklik Düzeyleri*. [Çevrim-içi: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/094TR.pdf, Erişim Tarihi: 21 Eylül 2016.]
- Guise, M. T. (1988). *Test of Hackman and Oldham's job characteristics model in a post-secondary educational setting* (Unpublished Master's Thesis). Brock University, College of Education, Ontario.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Juhdi, N., & Hamid, A. Z. A. (2009). Job satisfaction and teaching role attributes of instructors in higher learning institutions of Malaysia. *Unitar e-Journal*, 5(2), 1-14
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J., & Khosravi, J. Y. (2011). Applying the job characteristics model to the college education experience. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 11(4), 56 – 68.
- Kaşlı, M. (2007). İş özellikleri modelinin otel işletmelerinde uygulanabilirliğine yönelik bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 159-174.
- Lawrence, R. M. (2001). *The application of Hackman and Oldham's job characteristic model to perceptions community music school faculty have towards their job* (Unpublished Doctoral Thesis). University of North Texas, Texas.
- Mavi, D. (2015). *Öğretmen görüşlerine göre duygusal emek, iş özellikleri ve iş akışı arasındaki ilişki (Elbistan ilçesi örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

- Ngimbudzi, F. W. (2009). *Job satisfaction among secondary school teachers in Tanzania: The case of Mjombe district* (Unpublished Master's Thesis). University of Jyväskylä, Institute of Educational Leadership, Jyväskylä, Finland.
- Osei-Owusu, B., Osei-Owusu, E., & Effah, B. (2014). Job satisfaction among senior high school teachers in Ashanti Mampong Municipality. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 2(2), 188-195.
- Özdemir, M. (2014). *Kuram ve Uygulamada insan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Özkan, R. (2005). Birey ve toplum gelişiminde öğretmenlik mesleğinin önemi. *Millî Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 166.
- Öztürk, İ. H. (2011). Öğretmen özerkliği üzerine kuramsal bir inceleme, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(35), 82-99.
- Özyürek, M. (2008). Nitelikli öğretmen yetiştirmede sorunlar ve çözümler: Özel eğitim örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 189-226.
- Scheeler, M. C., Ruhl, K. L., & McAfee, J. K. (2004). Providing performance feedback to teachers: A review. *Teacher Education and Special Education*, 27(3), 396 - 407.
- TDK (Türk Dil Kurumu) (Tarihsiz). *Güncel Türkçe Sözlük*. [Çevrim-içi: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&view=gts, Erişim tarihi: 03 Ocak 2017.]
- Talebi, B., & Shams, E. (2012). Study of the relationship between job characteristics and teachers productivity. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(10), 10272- 10278.
- Uluğ, F. (1999). *Eğitimde Grup Süreçleri*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Yeşilyurt, E. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinin genel yeterliklerine yönelik yeterlik algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 71-100.

Extended Abstract

Purpose

The purpose of this study is to develop a suitable scale for examining the job characteristics of teaching profession according to the teachers' opinions. It is thought that this study will be useful to understand the teachers' views and expectations regarding their profession. In accordance with this purpose, validity and reliability of the developed scale will also be determined in the study

Methodology

During the development process of the scale, an items pool was created. Then the expert opinion was consulted for the content validity. After the content validity study, the draft scale was finalized and a pilot study was conducted by the participation of 167 teachers working in public secondary schools. At this stage, the data were analysed by explanatory factor analysis (EFA). As a result of the EFA, a five-factor scale, named as Job Characteristics of Teaching Profession Scale (JCTPS) was developed. The main application of the JCTPS was carried out by the participation of 413 teachers selected by stratified sampling from the universe of Ankara province.

The research scale was applied to participant teachers by the researcher at the breaks or at the end of the courses, with permission from the Ankara Provincial Directorate of National Education and the school administrators. Participants were voluntarily involved in the study. Completion of the data collection form took approximately 10 minutes for each form. At the main application stage, the scale was applied to 430 teachers, but the forms of 413 applicants were found to be suitable for data analysis.

Results

In the draft form of the JCTPS there were forty-four items where teachers had expressed their opinions about the job characteristics of teaching profession. At first, exploratory factor analysis (EFA) was applied on the returning 167 suitable scale forms of the pilot application. The compatibility of the scale to factor analysis was tested with the KMO coefficient and the Bartlett's test of sphericity. After the analysis performed, the KMO value of the scale was found to be .85 and the Bartlett's sphericity value was found to be significant ($p < .001$). As a result of EFA, it was determined that the scale items were collected under five different factors. In this context, since nine items in the scale were convergent and their discriminant validities are too low, they were removed from the scale. Consequently, a scale with 35 items in five factors were reached of which the factor loading values were above .35. The total variance ratio of the JCTPS was calculated as 53.823%.

The first dimension of the JCTPS named "teacher competencies" consisted of 11 items. Factor loading values of the items varied between .75 and .54. Total correlation values of its items varied between .71 and .58. The second dimension named "teacher's roles and responsibilities" consisted of 7 items. Factor loading values of its items varied between .62 and .48. Total correlation values of the items varied between .70 and .48. The third dimension named "significance of teaching

profession” was consisted of 4 items. Factor loading values of its items varied between .79 and .47. Total correlation values of the items varied between .70 and .52. The fourth dimension named “teacher autonomy” consisted of 9 items. Factor loading values of its items varied between .69 and .43. Total correlation values of the items varied between .63 and .40. The fifth dimension named “teacher’s performance and feedback” consisted of 4 items. Factor loading values of its items varied between .56 and .38. Total correlation values of the items varied between .48 and .46.

Confirmatory factor analysis (CFA) were applied on the returning 413 suitable scale forms of the main application. The compliance index of the model obtained from the confirmatory factor analysis of the JCTPS was examined. The ratio of chi-square value to degrees of freedom was calculated as 3.22. In this case, this value was less than 5 and it indicated that the model fits the sample data. On the other hand, the *RMSEA* value was under .08. Fit indices values are evaluated as a whole and *AGFI*, *NFI*, *CFI*, *IFI* and *GFI* values appeared to be in an acceptable range [*AGFI*=0.71, *NFI*=.87, *CFI*=0.90, *IFI*=.90 and *GFI*=0.75]. As a result, the fit indices values showed that the model fits well and it was a valid scale.

Cronbach’s alpha coefficient was calculated as .89. The reliability coefficient was .90 for the first dimension, .81 for the second dimension, .74 for the third dimension, .74 for the fourth dimension and .77 for the fifth dimension.

Conclusion

Based on these findings of the EFA and the CFA, the overall result is that, the JCTPS is a valid and reliable data collection tool. And it is also consistent with the literature.

The research is a scale adaptation study. The universe of this research is composed of teachers who work in official secondary education institutions in nine districts of Ankara. It is suggested that repeating studies in different levels of education can contribute to the literature. It can be repeated on the data collected from all districts of Ankara and from different cities of Turkey. In this research, only the opinions of the teachers working at the official secondary education institutions were asked. The research may also be repeated by asking the opinions of teachers who work either in private or public primary and secondary schools as well as education administrators.