

T.C.
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
İlköğretim Ana Bilim Dalı
Sınıf Eğitimi Bilim Dalı

**SINIF ÖğRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARININ ÖZYETERLİK İNANÇLARI VE
BAZI DEğİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

Ahmet KESER

Yüksek Lisans Tezi

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Derya ÇINAR

KONYA – 2019

BİLİMSEL ETİK SAYFASI

 KONYA	T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü	 NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
---	---	---

BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	Ahmet KESER
	Numarası	138302031113
	Ana Bilim Dalı	İlköğretim Anabilim Dalı
	Bilim Dalı	Sınıf Eğitimi Bilim Dalı
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tezin Adı	Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Özyeterlik İnançları ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

16.07/2019
Ahmet KESER

YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

 KONYA	T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü	 NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
---	---	---

YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Ahmet KESER
	Numarası	138302031113
	Ana Bilim Dalı	İlköğretim Anabilim Dalı
	Bilim Dalı	Sınıf Eğitimi Bilim Dalı
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Derya ÇINAR
	Tezin Adı	Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Özyeterlik İnançları ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Özyeterlik İnançları ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” başlıklı bu çalışma 24/06/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	Ünvanı Adı Soyadı	İmza
Danışman	Dr. Öğr. Üyesi Derya ÇINAR	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Ercan YILMAZ	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Fatih Serdar YILDIRIM	

ÖNSÖZ

Tez çalışmamda desteğini esirgemeyen danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Derya ÇINAR'a, eleştiri ve önerileriyle çalışmama katkı sağlayan ikinci tez danışmanım Doç. Dr. Atila YILDIRIM'a en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca Eğitim Bilimleri Enstitüsü Sınıf Eğitimi Bilim Dalı öğretim üyesi değerli hocalarıma da teşekkür ederim.

Çalışmanın temelini oluşturan ölçeklerin uygulanması aşamasında desteklerini sunan okul yöneticilerimize ve gönüllü olarak çalışmaya katılarak değerli zamanlarını ayıran kıymetli sınıf öğretmenlerimize şükranlarımı sunarım.

Son olarak, üzerimde büyük emekleri olan ve eğitim hayatım boyunca beni her zaman destekleyen anne ve babama, çalışmamın başından sonuna kadar desteğini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili eşim Gülşen KESER'e ve kızım Elif'e sonsuz teşekkür ederim.

Ahmet KESER

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin	Adı Soyadı	Ahmet KESER
	Numarası	138302031113
	Ana Bilim Dalı	İlköğretim Anabilim Dalı
	Bilim Dalı	Sınıf Eğitimi Bilim Dalı
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Derya ÇINAR
	Tezin Adı	Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Özyeterlik İnançları ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının özyeterlik inançları ve bazı değişkenler açısından incelenmesidir. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Çalışma grubu, Konya ili Selçuklu ilçesindeki 54 ilkokulda 2017-2018 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretmenlerden rastlantısal olarak seçilen 552 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmada sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerini ölçmek için veri toplama aracı olarak “İş Doyumu Ölçeği”, “Öğretmen Özyeterlik Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi, tukey testi, korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının yaş, okulun fiziki durumu ve öğretmenlerin ekonomik durumu değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. 31-40 ve 41-50 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin iş doyumları puan ortalamaları 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin puan ortalamalarından anlamlı derece yüksektir. Okulun fiziki durumunu “Çok İyi” olarak belirten sınıf öğretmenlerinin iş doyumları puan ortalamaları, okulun fiziki durumunu “İyi”, “Orta” ve “İyi Değil” olarak belirten öğretmenlerin iş doyumları puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir. Ekonomik durumunu “Çok İyi” ve “İyi” olarak belirten sınıf öğretmenlerinin iş doyumları puan ortalamaları, ekonomik durumunu “Orta” olarak belirten sınıf öğretmenlerinin iş doyumları puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

Korelasyon analizi sonucunda, sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ve özyeterlik toplam puanları ve alt boyut puanları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Regresyon analizi sonucuna göre, özyeterlik inançlarının sınıf yönetimi alt boyutu iş doyumunun çalışma koşulları alt boyutunu, özyeterlik inançlarının öğrenciyle etkileşim alt boyutu ise iş doyumunun şartlı ödüller alt boyutunu yordamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sınıf öğretmeni, iş doyumunu, özyeterlik inancı.



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin	Adı Soyadı	Ahmet KESER
	Numarası	138302031113
	Ana Bilim Dalı	İlköğretim Anabilim Dalı
	Bilim Dalı	Sınıf Eğitimi Bilim Dalı
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Derya ÇINAR
	Tezin İngilizce Adı	The Investigation of Classroom Teachers Job Satisfaction in Terms of Self-Efficacy Beliefs and Certain Variables

ABSTRACT

Aim of this research is to examine and investigate job satisfaction of classroom teachers in terms of self-efficacy beliefs and some variables. Research is in relational screening model. Study group of the research consists of 552 classroom teachers randomly selected among classroom teachers working in 54 primary schools in within the limits of Selçuklu district of Konya province in 2017-2018 academic year. In order to measure job satisfaction levels of classroom teachers, "Job Satisfaction Scale", "Teacher Self-Efficacy Scale" and "Personal Information Form" prepared by the researcher have been used as data collection tool in the research. Descriptive statistical methods that are arithmetic mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, tukey test, Pearson product moment correlation and multiple linear regression analysis technique, have been used for data analysis.

As a result of analysis of data obtained in the research, job satisfaction of classroom teachers differentiates statistically according to variables of age, physical condition of school and economic condition of teachers. It has been found that job satisfaction score averages of teachers in age groups 31-40 and 41-50 years are significantly higher than job satisfaction score averages of teachers in age group 20-30 years. It has been concluded that job satisfaction score averages of teachers defining physical condition of the school as "Very Good" are significantly higher than job satisfaction score averages of teachers defining physical condition of the school as "Good", "Fair", "Not Good". It has been found that job satisfaction score averages of classroom teachers defining their economic condition as "Very

"Good" are significantly higher than job satisfaction score averages of those defining it as "Fair" and job satisfaction score averages of classroom teachers defining their economic condition as "Good" are significantly higher than job satisfaction score averages of those defining it as "Fair". On the other hand, there are no statistically significant difference according to variables such as gender, seniority, educational level, term of employment in the institution and management experience.

As a result of correlation analysis done, significant correlations have been found between classroom teachers' job satisfaction and self-efficacy belief levels total scores and sub-dimension scores. As a result of regression analysis done, it has been revealed that classroom management sub-dimension of self-efficacy beliefs of classroom teachers predicts working conditions sub-dimension of job satisfaction, and interaction with student sub-dimension of self-efficacy beliefs predicts conditional rewards sub-dimension of job satisfaction.

Keywords: Primary school teacher, job satisfaction, self-efficacy belief.

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI.....	i
YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR	xi
TABLolar LİSTESİ	xii
BÖLÜM I	1
1.1. Giriş.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Alt Amaçlar	3
1.4. Araştırmanın Önemi	4
1.5. Sayıtlar	4
1.6. Sınırlılıklar	5
1.7. Tanımlar	5
1.7.1. İş Doyumu	5
1.7.2. Özyeterlik İnancı	5
BÖLÜM II.....	6
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ LİTERATÜR.....	6
2.1. İş Doyumu	6
2.1.1. İş Doyumunun Önemi	6
2.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	7
2.1.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler.....	8
2.1.2.1.1. Yaş.....	8
2.1.2.1.2. Cinsiyet.....	8
2.1.2.1.3. Kıdem	9
2.1.2.1.4. Eğitim Düzeyi	10
2.1.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	11
2.1.3. İş Doyumunun Sonuçları.....	14
2.1.4. Öğretmenlerin İş Doyumu.....	14
2.2. Özyeterlik	14
2.2.1. Sosyal Öğrenme Kuramı	15
2.2.2. Özyeterliği Yüksek Olan Bireylerin Özellikleri.....	15
2.2.3. Özyeterliği Düşük Olan Bireylerin Özellikleri	16
2.2.4. Özyeterlik İnancının Kaynakları	16

2.2.4.1. Bireyin Kişisel Deneyimleri	16
2.2.4.2. Başkalarının Deneyimleri	17
2.2.4.3. Sözel İkna	17
2.2.4.4. Psikolojik ve Duygusal Durum	18
2.2.5. Öğretmenlerde Özyeterliğin Önemi	18
2.3. İlgili Araştırmalar	19
2.3.1. İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar	19
2.3.1.1. İş Doyumu İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Bazı Araştırmalar	19
2.3.1.2. İş Doyumu İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Bazı Araştırmalar	23
2.3.2. Öğretmen Özyeterliği İle İlgili Yapılan Araştırmalar	24
2.3.2.1. Öğretmen Özyeterliği İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	24
2.3.2.2. Öğretmen Özyeterliği İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	29
BÖLÜM III	31
3. YÖNTEM	31
3.1. Araştırma Modeli	31
3.2. Evren ve Örneklem	31
3.2.1. Evren	31
3.2.1. Örneklem	31
3.3. Veri Toplama Araçları	32
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	33
3.3.2. İş Doyumu Ölçeği	33
3.3.3. Öğretmen Özyeterlik Ölçeği	33
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi	34
3.4.1. Verilerin Toplanması	34
3.4.2. Verilerin Analizi	35
BÖLÜM IV	36
4. BULGULAR	36
4.1. Öğretmen Özyeterlik Ölçeğine İlişkin Bulgular (OYO)	36
4.2. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular (IDO)	44
4.3. İş Doyumu İle Öğretmen Özyeterliği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular (Korelasyon)	61
4.4. Özyeterlik İnancının, İş Doyumunu Yordamasına Ait Bulgular	63
BÖLÜM V	67
5. TARTIŞMA VE YORUM	67
5.1. Öğretmen Özyeterlik Ölçeği İle İlgili Bulguların Tartışma ve Yorumu	67
5.2. İş Doyumu Ölçeği İle İlgili Bulguların Tartışma ve Yorumu	72
5.3. “İş Doyumu” ile “Öğretmen Özyeterlik İnancı” Korelasyonunun Tartışma ve Yorumu	77
5.4. Özyeterlik İnançları Alt Boyutlarının, İş Doyumunun Alt Boyutlarını Yordamasına Ait Bulguların Tartışma ve Yorumu	78
BÖLÜM VI	79
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	79

KAYNAKÇA	80
EKLER	95
EK: 1 Kişisel Bilgi Formu.....	95
EK: 2 Öğretmen Özyeterlik Ölçeği.....	96
EK: 3 İş Doyumu Ölçeği.....	97
EK: 4 Araştırma İzni	98



KISALTMALAR

OYO : Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği

IDO : İş Doyumu Ölçeği

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı



TABLolar LİSTESİ

TABLO 1: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN FREKANS VE YÜZDE DAĞILIMLARI	32
TABLO 2: NORMALLİK TESTİ DEĞERLERİ.....	35
TABLO 3: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN YAŞA GÖRE ÖĞRETMEN ÖZYETERLİK ÖLÇEĞİ PUANLARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL BULGULAR	36
TABLO 4: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN CİNSİYETE GÖRE ÖĞRETMEN ÖZYETERLİK ÖLÇEĞİ PUANLARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL VERİLER VE T TESTİ SONUÇLARI	37
TABLO 5: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KIDEM YILINA GÖRE ÖĞRETMEN ÖZYETERLİK ÖLÇEĞİ PUANLARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL BULGULAR	38
TABLO 6: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE ÖĞRETMEN ÖZYETERLİK ÖLÇEĞİ PUANLARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL BULGULAR	39
TABLO 7: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KURUMDA ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE ÖĞRETMEN ÖZYETERLİK ÖLÇEĞİ PUANLARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL BULGULAR.....	40
TABLO 8: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN YÖNETİCİLİK DENEYİMİNE GÖRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ PUANLARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL VERİLER VE T TESTİ SONUÇLARI	41
TABLO 9: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN OKULUN FİZİKİ DURUMUNA GÖRE ÖĞRETMEN ÖZYETERLİK ÖLÇEĞİ PUANLARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL BULGULAR.....	42
TABLO 10: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN EKONOMİK DURUMLARINA GÖRE ÖĞRETMEN ÖZYETERLİK ÖLÇEĞİ PUANLARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL BULGULAR.....	43
TABLO 11: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN YAŞA GÖRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ TOPLAM PUANINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL BULGULAR	44
TABLO 12: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN YAŞA GÖRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ ALT BOYUT PUANLARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL BULGULAR..	45
TABLO 13: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN CİNSİYETE GÖRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ TOPLAM PUANINA İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER VE T TESTİ SONUÇLARI	46
TABLO 14: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN CİNSİYETE GÖRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ ALT BOYUT PUANLARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL VERİLER VE T TESTİ SONUÇLARI	47
TABLO 15: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KIDEM YILINA GÖRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ TOPLAM PUANINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL BULGULAR	48
TABLO 16: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KIDEM YILINA GÖRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ ALT BOYUT PUANLARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL BULGULAR	49
TABLO 17: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN EĞİTİM DURUMLARINA GÖRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ TOPLAM PUANINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL BULGULAR	50
TABLO 18: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ ALT BOYUT PUANLARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL BULGULAR	51
TABLO 19: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KURUMDA ÇALIŞMA SÜRELERİNE GÖRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ TOPLAM PUANINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL BULGULAR.....	52
TABLO 20: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KURUMDA ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ ALT BOYUT PUANLARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL BULGULAR.....	53
TABLO 21: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN YÖNETİCİLİK DENEYİMİNE GÖRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ TOPLAM PUANINA İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER VE T TESTİ SONUÇLARI	54

TABLO 22: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN YÖNETİCİLİK DENEYİMİNE GÖRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ ALT BOYUT PUANLARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL VERİLER VE T TESTİ SONUÇLARI.....	55
TABLO 23: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN OKULUN FİZİKİ DURUMUNA GÖRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ TOPLAM PUANINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL BULGULAR	56
TABLO 24: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN OKULUN FİZİKİ DURUMUNA GÖRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ ALT BOYUT PUANLARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL BULGULAR.....	57
TABLO 25: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN EKONOMİK DURUMA GÖRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ TOPLAM PUANINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL BULGULAR	58
TABLO 26: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN EKONOMİK DURUMLARINA GÖRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ ALT BOYUT PUANLARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL BULGULAR.....	59
TABLO 27: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ İLE ÖĞRETMEN ÖZYETERLİK ÖLÇEĞİ ALT BOYUT PUANLARI ARASINDAKİ KORELASYON ANALİZİNE AİT BULGULAR.....	61
TABLO 28: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖZYETERLİK İNANÇLARININ, İŞ DOYUMUNUN ÜCRET ALT BOYUTUNU YORDAMASINA AİT BULGULAR	63
TABLO 29: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖZYETERLİK İNANÇLARININ, İŞ DOYUMUNUN YÜKSELME OLANAKLARI ALT BOYUTUNU YORDAMASINA AİT BULGULAR	64
TABLO 30: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖZYETERLİK İNANÇLARININ, İŞ DOYUMUNUN YÖNETİM VE DENETİM ALT BOYUTUNU YORDAMASINA AİT BULGULAR	64
TABLO 31: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖZYETERLİK İNANÇLARININ, İŞ DOYUMUNUN EK İMKÂNLAR ALT BOYUTUNU YORDAMASINA AİT BULGULAR	64
TABLO 32: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖZYETERLİK İNANÇLARININ, İŞ DOYUMUNUN ŞARTLI ÖDÜLLER ALT BOYUTUNU YORDAMASINA AİT BULGULAR	65
TABLO 33: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖZYETERLİK İNANÇLARININ, İŞ DOYUMUNUN ÇALIŞMA KOŞULLARI ALT BOYUTUNU YORDAMASINA AİT BULGULAR	65
TABLO 34: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖZYETERLİK İNANÇLARININ, İŞ DOYUMUNUN ÇALIŞMA ARKADAŞLARI ALT BOYUTUNU YORDAMASINA AİT BULGULAR	65
TABLO 35: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖZYETERLİK İNANÇLARININ, İŞ DOYUMUNUN İŞİN NİTELİĞİ ALT BOYUTUNU YORDAMASINA AİT BULGULAR	66
TABLO 36: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖZYETERLİK İNANÇLARININ, İŞ DOYUMUNUN İLETİŞİM ALT BOYUTUNU YORDAMASINA AİT BULGULAR	66

BÖLÜM I

1.1. Giriş

Bireylerin yaşamındaki önemli unsurlardan biri hemen her gün belli bir zaman ayırdığımız işimizdir. Yapmakta olduğumuz iş hem maddi kazanım elde etmek hem de yaşamımızı anlamlı kılmak açısından hayatımızda oldukça önemli bir yere sahiptir. Yapılan işten doyum sağlamak hem ortaya çıkan ürünün kalitesi, hem de iş üzerinde geçirilen zamanının anlamlı kılınması açısından şüphesiz ki oldukça önemlidir. İş doyumuna öğretmenlik mesleği penceresinden baktığımızda konunun önemi daha da artmaktadır. Yaptığı işten doyum sağlayan bir öğretmenin hitap ettiği kitle yani öğrenciler üzerindeki etkisi daha olumlu olacaktır. İş doyumunu belirleyen faktörlerden bir tanesi de şüphesiz öz yeterlik kavramıdır. Öğretmenin çeşitli açılardan belli donanımlara sahip olma algısı onun yaptığı işten doyum sağlama düzeyini etkileyecektir.

İş, insanların yaşamındaki en önemli parçadır. İnsanlar, kendilerine göre önemli buldukları alanlardaki duygularını, yaşamlarındaki farklı alanlara da yansıtılmalarından dolayı, işten sağlanan doyumun seviyesi, ne şekilde bir hayat sürdürüleceğinde de belirleyicidir. Ayrıca, iş doyumunun çalışanların hem beden hem de ruh sağlıkları açısından olumlu katkısı olduğu düşünülebilir (Başaran, 2004: 389).

İş insanların yalnızca temel gereksinimlerini değil, her geçen gün artan bir üst seviye gereksinimlerini karşılamak için de kullandıkları bir araç olmaktadır. Böylece insanların çalışma hayatında yaptıkları işlerini yalnızca ekonomik getiri için yapmakta olduklarını varsayarak onları ödüllendiren işverenlerin, bireylerin iş doyumunu düzeyleri ile ilgili de çalışmalar yapmaları gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır (Tomrukçu, 2010).

Çalışma ortamında doyuma ulaşma düzeyi, iş görenin özel yaşantısına, fiziksel ve bedensel olarak iyi olma haline etki etmektedir (Akıncı, 2002: 7). İşten sağlanan doyum konusunun bu denli önemli olmasının birinci nedeni, beşeri faktörlerdir. İş doyumunu kavramı bireyin fiziki ve ruhi sağlığını doğrudan etkilemektedir. Konuya işyeri açısından bakıldığında diğer bir neden ortaya çıkmaktadır. İşyerinde çalışan iş görenlerde meydana gelen doyumsuzluğun yarattığı gerilim ve bunun sonucunda ortaya çıkan sorunlar, konuya daha da önem vermenin gerekliliğini ispatlamaktadır (Yeğin, 2009: 6). Buradan yola çıkarak; strese yol açan ve ruh sağlığını olumsuz etkileyerek bozabilen iş doyumsuzluğunun bütün meslekler için önem arz ettiğini söylemek mümkündür. İş doyumsuzluğu kavramı özellikle öğretmenler

ve tüm eğitimciler açısından da çok önemlidir. Çünkü eğitim sisteminin amaçlarına ulaşması için en önemli ayak şüphesiz ki eğitimcilerdir (Ersever, 1995: 85).

Öz yeterlik algılarını Bandura (1997), bireyin herhangi bir görevin üstesinden gelerek, o konuda başarılı olması konusundaki yeterlilik düşüncesi şeklinde tanımlamıştır. Bireylerin özyeterliği, onların sahip oldukları beceri düzeylerinin aksine, bir işi başarabilmeleri konusunda kendilerine olan inançlarının bir sonucudur (Kahyaoğlu ve Yangın, 2007: 75).

Bandura (1994), yüksek ve düşük öz yeterlik inancına sahip olan bireyin özelliklerini şöyle belirtmiştir (Akt: Arpacı, 2011).

- Zor durumlar karşısında, olaylardan kaçmak yerine; zorlukların üstesinden gelebilme yetisine sahip olma,
- Sahip oldukları güçlü bakış açısı ile içinde buldukları duruma ve olaylara karşı ilgili ve dikkatli olma,
- Bu bakış açısı sayesinde kişisel başarıya, yoğun stresli ve depresif durumlarda oluşabilecek duygusal hasarlarla başa edebilme yetisine sahip olma,
- Kolay ulaşılabilir hedefler yerine zor ulaşılabilir hedefler koyma ve bu hedefler doğrultusunda kararlı olma,
- Başarısızlıkla karşılaştığında yenilmeme; daha fazla çaba göstererek bu kötü durumu yok etme becerisine sahip olma gibi bazı özelliklere sahiptirler.

Öğretmenlik mesleği için mesleki yeterliğin ne kadar önemli olduğu bilinmektedir. Bunun da yanında öğrencilerin özyeterlik duygularının gelişebilmesi için de öğretmenlerin özyeterlik duygusuna sahip olmaları gerekir. İlk olarak aile içerisindeki etkileşimlerle, daha sonra oldukça uzun bir zaman dilimine yayılan okul ortamlarında özyeterlik duygusu kazanılmaktadır. Özyeterlik duygusu gelişmiş olan öğrenci kendisine çok daha fazla güvenerek, zihnindeki düşünceleri kolaylıkla ifade edebilecek ve karşılaştığı olaylarda daha fazla sorumluluk alacaktır. Tam tersine, özyeterliğe sahip olmayan öğrenci ise çoğu zaman kendini geri planda tutmak isteyecek ve kendine güvenmekte zorlanacaktır. Bundan dolayı, öğrencilerdeki öz yeterlik algı düzeyinin, öğretmenlerinin öz yeterlik algı düzeyinden etkileneceği de açıktır (Kiremit, 2006).

Öğretmenlik mesleği, gelecek nesilleri yetiştirme yönüyle düşünüldüğünde en önemli mesleklerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında eğitimin tüm paydaşlar açısından verimli ve kalite hale getirilebilmesi için iş doyumunu ve özyeterlik kavramlarına daha fazla önem verilmesi gerekmektedir. Eğitimin en önemli kademesi olan ilkokullardan görev yapan sınıf öğretmenlerinin özyeterlik algı düzeylerinin olumlu olması, mesleklerini severek yapmalarına ve yaptıkları işten doyum sağlamalarına katkı sağlayacaktır.

Lieratür incelendiğinde çeşitli branşlardaki öğretmenlerin iş doyumu ve özyeterliği arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların olduğu görülmüştür. Ancak sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile özyeterlik inançlarını inceleyen araştırmaların ise sınırlı sayıda olduğu tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak eğitim sistemimizin en önemli kademesi olan ilkokullarımızda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının, özyeterlik algıları ve bazı demografik değişkenler açısından incelenmesinin önemli olduğu ve literatüre olumlu katkıları olacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın problemini, sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının, öğretmen özyeterlik algısı ve bazı değişkenler ile ilişkisinin olup olmadığı oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının, özyeterlik inançları ve bazı değişkenler açısından incelenmesi ve arasındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır.

Araştırmanın bağımsız değişkeni olarak sınıf öğretmenlerinin özyeterlik inançları, yaş, cinsiyet, kıdem yılı, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi, yöneticilik deneyimi, okulun fiziki durumu ve öğretmenlerin ekonomik durumu belirlenmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni ise sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyidir.

1.3. Alt Amaçlar

1. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ve öğretmen özyeterlik inançları, öğretmenlerin yaş, cinsiyet, kıdem yılı, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi, yöneticilik deneyimi, okulun fiziki durumu ve öğretmenlerin ekonomik durumu değişkenlerine göre değişmekte midir?

2. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile özyeterlik inançları arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?

3. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ölçeği alt boyutları ile öğretmen özyeterlik ölçeği alt boyutları arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?

4. Sınıf öğretmenlerinin özyeterlik inançları alt boyutları, iş doyumu düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Yapılan araştırmalarda ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde, iş doyumunu düzeyi düşük olan bireylerin işten kaçtıklarını veya işten ayrıldıklarını göstermektedir. Buna karşın işinden tatmin olan bireylerin ise olumlu davranış sergilediklerini ve bu davranışlarını hem işyerinde hem de özel yaşamlarında devam ettirdikleri ve göstermektedir (Özkalp, 1996: 75). Aile, okul, iş gibi oldukça farklı ortamlarda yaşayan bireyler belli ihtiyaçlarını giderip tatmin olmak, bunun sonucunda da yaşamlarında mutlu olmak için çabalamaktadırlar.

İş insanların hayatındaki en önemli unsurlardan biridir. Hemen her gün belli bir zaman ayırdığımız işimiz, hem maddi kazanım elde etmek hem de yaşamımızı anlamlı kılmak açısından hayatımızda oldukça önemli bir yere sahiptir. Yapmakta olduğumuz işten doyum sağlamak hem ortaya çıkan ürünün kalitesi, hem de iş üzerinde geçirilen zamanının anlamlı kılınması açısından şüphesiz ki oldukça önemlidir. İş doyumuna öğretmenlik mesleği penceresinden baktığımızda konunun önemi daha da artmaktadır. Yaptığı işten doyum sağlayan bir öğretmenin hitap ettiği kitle yani öğrenciler üzerindeki etkisi daha olumlu olacaktır.

İş doyumunu belirleyen faktörlerden bir tanesi de şüphesiz özyeterlik kavramıdır. Günümüzde öğretmenlik toplumsal statü olarak istenen meslekler arasında görülmemektedir. Bu durumun nedeni, öğretmenliğin herkes tarafından yapılabilecek bir meslek olarak görülmesidir. Bu olumsuz algı öğretmenlerdeki iş doyumunu negatif olarak etkilemektedir (Kılıç, 2011: 160). Öğretmenin çeşitli açılardan belli donanımlara sahip olma algısı onun yaptığı işten doyum sağlama düzeyini etkileyecektir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ve özyeterlikleri arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmalara katkı sağlaması açısından bu araştırmanın sonuçları önem taşımaktadır.

Literatür incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile özyeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelendiği ve arasındaki ilişkinin tespit edildiği sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Ayrıca literatürde öğretmenlerin iş doyumlarını ve özyeterlik inançlarını birlikte ele alan az sayıda araştırmanın mevcut olduğu görülmüştür. Bu araştırmanın, konuya ilişkin literatüre katkı sağlayarak, yapılacak olan yeni çalışmalara ışık tutması adına önemli olduğu düşünülmektedir.

1.5. Sayıtlar

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ölçeği ve özyeterlik ölçeğini gerçek durumlarını yansıtacak şekilde ve içtenlikle cevapladıkları kabul edilmiştir.

1.6. Sınırlılıklar

1. Bu araştırmada elde edilen veriler 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Konya ili Selçuklu ilçesinde sınıf öğretmeni olarak görev yapmakta olan ve rastgele yöntemle belirlenmiş olan 552 sınıf öğretmeninden sağlanan verilerle sınırlıdır.

2. Araştırmanın verileri “İş Doyumu Ölçeği” ve “Öğretmen Özyeterlik Ölçeği”nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

1.7.1. İş Doyumu

İş doyum kavramı, İngilizce “Job satisfaction” kelimelerinin karşılığıdır. Bireylerin iş durumlarıyla alakalı öznel değerlendirmeleri olarak tanımlanan iş doyum, çalışanların yaptıkları işleriyle ilgili memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği ifade etmektedir. Ayrıca iş doyum iş görenin istekleri ile işin niteliklerinin birbirine uyum gösterdiği durumlarda gerçekleştirilebilmektedir (Başaran, 2000: 215).

1.7.2. Özyeterlik İnancı

Öz yeterlik, insanların, kendi hayatlarını etkileyen olaylar üzerinde etkisi olan, belirli düzeylerdeki performansı üretme konusunda, kendilerine duydukları inanç olarak tanımlanmaktadır. Öz yeterlik inancı ise, bireylerin ne şekilde düşündüklerini, nasıl davranıp ne hissettiklerini ve kendilerini nasıl motive ettiklerini belirlemektedir (Bandura, 1994; Akt: Arpacı, 2011).

BÖLÜM II

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. İş Doyumu

Kısaca çalışanların yaptıkları işi sevmeye düzeyi olarak tanımlayabileceğimiz iş doyumu kavramı hemen hemen her bireyi ilgilendiren bir kavramdır. Çünkü bireyler yaşam içerisinde bir işle meşgul olmakta ve yaptıkları bu işten bazen mutlu oldukları halde bazen de mutsuz olabilmektedirler.

Başaran (2000) iş doyumunu, bireylerin yaptıkları işlerden hissettikleri memnuniyeti veya memnuniyetsizliği ifade ettiğini belirtmektedir. İş doyumunun gerçekleşebilmesi için bireylerin işleri ile ilgili istekleri ve bakış açılarının, yaptıkları işin özellikleri ile uyumu gerekmektedir. Eğer çalışanın istekleri ile işin nitelikleri birbiriyle uyumsuzsa bu durumda iş doyumunun gerçekleşmemektedir. Akıncı'ya (2002) göre; iş doyumunu ise, bireyin işinden elde ettiği maddi çıkarlarla ve çalışanın iş arkadaşları ile birlikte keyifli bir iş yaparak bir eser meydana getirmekten duydukları haz olarak tanımlanmıştır.

Davis'e (1977) göre, işletmelerde işverenlerin istediği bir durum olan iş doyumunun var olması, o işletmenin güzel organize edildiğinin ve yönetildiğinin bir göstergesidir. Bir örgütte sağlam bir örgütsel ortamın oluşmasının ölçütü iş doyumudur (Mahmutoğlu, 2007: 27).

2.1.1. İş Doyumunun Önemi

İş bireylerin hayatındaki en temel unsurlardan biridir. Çalışanların işlerine karşı hissettikleri duygusal bir tepki olan iş doyumunun sağlanamaması çalışanları verimsizliğe uğratar. İş doyumunu çalışanların yaptıkları işe değer vermeleri için önemlidir. Yaptığı iş ile doyumuna ulaşan bir bireyin çalıştığı kuruma olan bağlılığı da artmaktadır.

Davranış bilimciler, çalışanların işe karşı ilgilerinin oluşması ve iş doyumuna ulaşmaları için yeni güdüleme yaklaşımlarına ihtiyaç olduğunu düşünmüşlerdir. Giderek duygusallaşma seviyesi yükselen çalışanların problemlerin çözüme kavuşturulması amacıyla işten sağlanan doyumuna daha çok önem verilmeye başlanmıştır (Keser, 2005).

Küreselleşmenin etkisi ve insan odaklı yönetim anlayışının yaygınlaşmasının bir sonucu olarak gelişen yeni kamusal hizmet anlayışının bugünün dünyasında evrensel standartlar kazandığı bilinmektedir. Bu standartları yakalama çabası içerisinde olan kamu örgütlerinde yöneticilerin önemli önceliklerinden biri de çalışanların motivasyonlarını arttırarak iş doyum düzeylerini yükseltmektir (Adair, 2005: 3).

Bireylerin sadece işlerini ekonomik amaçlarla yaptığını düşünerek bu yönde ödüller sağlayan örgütlerin bireylerin iş doyumunu düzeyleri ilgili de çalışmalar yapmasını gerekli kılmaktadır. Kişinin kendisine en uygun işi seçmesi durumu gerek bireyler açısından gerekse kurumlar açısından, modern zamanın gerekliliklerini yerine getirebilme ve diğer kurumlar ile yarışma içinde olabilme durumu açısından önemlidir (Tomrukçu, 2010).

İş doyumuna eğitim sistemi açısından önemine bakıldığında, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri eğitimin kalitesini ve daha da ilerisi olan toplumsal gelişmeyi doğrudan etkileyebilir. Bilir'e (2007) göre, günümüzde de hızla değişen ve gelişen teknolojiyle birlikte eğitim alanında da değişimlerin meydana gelmesi yeni ihtiyaçları da beraberinde getirmektedir. Bu ihtiyaçlara cevap veren bir çalışma ortamı öğretmeni güdüleyip işinde doyum ve motivasyona ulaşmasını sağlayabilir. Bu durumda eğitimin kalitesini ve öğretmenin başarısını artırabilir.

İnsanların işlerinden sağladıkları doyum ne kadar üst seviyede olursa yaptıkları işte ortaya çıkan ürün de o kadar kaliteli ve verimli olacaktır. İş hayatında bu kaliteyi ve verimi ortaya çıkarmak için de çalışanların iş doyumunu arttırmak kaçınılmaz hale gelmektedir. Çalışanların iş doyumunu arttıracak koşulları Başaran (2000) şu şekilde sıralamıştır:

- Görevi, çalışana örgütsel ve toplumsal konum kazandırmalıdır.
- Çalışana görevini yaparken örgütsel önderlik yapılmalıdır.
- Örgüt ortamında çalışanı destekleyici bir etkileşim oluşturulmalıdır.
- Çalışanın değerleri ile görevinin değerleri birbiriyle bağdaşmalıdır.

2.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yaşam içerisinde belli işlerle meşgul olan bireylerin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin oldukça fazla olduğunu söylemek mümkündür.

Bazı araştırmacılar iş doyumunu etkileyen faktörleri bireysel ve örgütsel olarak ikiye ayırmaktadır. Bazı araştırmacılar ise içsel ve dışsal faktörler diye ayırmaktadır. Bireyin zekâ ve yeteneği, kişiliği, cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, kıdemi gibi boyutlar bireysel faktörler olarak değerlendirilirken; işin genel görünümü, zorluk derecesi, çalışma koşulları, çalışanların kararlara katılım derecesi, ilerleme olanağı gibi boyutlar da iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler olarak değerlendirilmektedir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002: 327).

İş doyumunu etkileyen faktörler iki ayrı başlıkta incelenmektedir (Balcı, 1985):

- Bireysel Faktörler
- Örgütsel Faktörler

2.1.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

İş doyumunu kavramının tanımları incelendiğinde, iş doyumunu oluşturan iki temel faktörün var olduğu görülmektedir. Bunlardan birincisi, bireyin yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum gibi özelliklerinin oluşturduğu bireysel faktörlerdir.

2.1.2.1.1. Yaş

Yaş, bireylerin tutumları, kararları ve davranışları etkilemektedir. Bundan ötürü işgörenin işe dair düşüncelerinde veya davranışlarında yaşa bağlı farklılıkların ortaya çıkması mümkündür (Eğimli, 2010: 38).

Erkan (2009) ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin sınıf yönetimi anlayışları ile iş doyumları arasında olan ilişkiyi incelediği araştırmasında, öğretmenlerin yaşları yükseldikçe iş doyumlarının da yükseldiği sonucuna ulaşmıştır. Günbayı (1999) da yaptığı çalışmada benzer sonuca ulaşmış ve yaş değişkeniyle iş doyumunu arasında anlamlı derecede ilişki bulmuştur. Yapılan araştırmalar incelendiğinde iş doyumunun yaşa göre anlamlı ve pozitif yönde etki ettiği sonucuna ulaşan başka araştırmalar da mevcuttur (Bernal, Snyder ve McDaniel, 1998; Dilsiz, 2006; Kalleberg ve Loscocco, 1983; Karabulut, 2014; Şahin, 1999; Tahta, 1995).

Literatür incelendiğinde yaş değişkeninin iş doyumunu üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalara da rastlamak mümkündür. Örneğin; Ölçüm (2015), yöneticilerle yaptığı araştırmanın sonucunda yaş değişkeninin iş doyumunu üzerinde etkisi olmadığı şeklinde bir sonuç bulmuştur. Benzer şekilde; Özcan (2013) da yaptığı araştırma sonucunda ilköğretim öğretmenlerinin yaşları ile iş doyumları arasında herhangi bir ilişki tespit etmediğini belirtmiştir.

2.1.2.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet, bedensel farkları taşımakla birlikte, toplumsal olarak kalıplaşmış yargıların da odağında olan bir faktördür. Kalıplaşmış yargılar kimi zaman bir cinsiyet grubu için olumlu, kimi zaman da olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Bu durum kendilerini istemeyerek değiştirmek zorunda kalan bireylerin iş doyumuna yansiyabilir (Akkuş, 2010: 36).

Literatür incelendiğinde cinsiyet değişkeninin iş doyumunu düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı yönünde araştırmalar mevcuttur. Erkan (2009), sınıf yönetimi ve iş doyumunu arasında olan ilişkiyi incelediği çalışmasında; araştırmaya katılan ve ilköğretimde çalışmakta olan öğretmenlerin ölçeğin geneli ve diğer 4 alt boyut için cinsiyet

değişkenin anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Özcan (2013) öğretmenlerle yaptığı araştırmada iş doyumunu düzeyinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa uğramadığı sonucuna ulaşmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre iş doyumunun anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılan çalışmalara da rastlanmıştır. Kınık (2007)'in, iş doyumunu ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesini konu alan araştırmasında, iş doyumunun kadın öğretmenlerde erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşıldığı görülmektedir.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde; cinsiyete göre iş doyumunun anlamlı düzeyde farklılaştığı ve bu farklılaşmanın erkeklerin lehine değiştiği sonucuna ulaşılan çalışmalara da rastlanmıştır. Karakaya Çiçek (2015), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin okul yaşam kaliteleriyle iş doyumları arasında bulunan ilişki şeklini incelediği çalışmasına göre; erkeklerin iş doyumunu algılama düzeylerinin, kadınların iş doyumunu algılama düzeylerinden daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer bir sonuç; Tura (2012) ve Yıldız (2013) tarafından yapılan araştırmalarda da ortaya çıkmıştır. Buna göre; cinsiyetin genel iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılaşma yarattığı, erkek öğretmenlerin iş doyumlarının kadın öğretmenlerin iş doyumlarına göre daha yüksek olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır.

2.1.2.1.3. Kıdem

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde; iş doyumunu ile kıdem yılı arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşılan araştırmalar mevcuttur. Özcan (2013), ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumlarını incelediği araştırmasında; kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Karabulut (2014), İzmir ilinde görev yapan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini incelediği araştırmasında da öğretmenlerin mesleki kıdemi ile iş doyumları arasında anlamsız bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren başka araştırmaların da olduğu literatür taramasında ortaya çıkmıştır. Şahin ve Dursun (2009), Aliyev (2004), Teltik (2009), Kılıç ve Gümüşeli (2010), Kılıç (2013), Özcan (2013) ve Başaran (2017) tarafından yapılan araştırmalarda iş doyumunu ile kıdem arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyumlarında anlamsız bir ilişkinin ortaya çıkması, kıdem yılının öğretmenlerin unvan ve kariyerinde herhangi bir değişikliğe sebep olmamasının bir sonucu olarak görülebilir.

Konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde farklı bulgulara ulaşan ve iş doyumunun kıdem yılına göre arttığı sonucuna ulaşan araştırmaların da olduğu görülmüştür. Erkan (2009), ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumları ile sınıf yönetim anlayışları arasında

bulunan ilişkiyi araştırmış, bunun sonucunda öğretmenlerin kıdemleriyle iş doyumları arasında anlamlı ilişki olduğu sonucunu bulmuştur. Kıdem daha yüksek olan ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumlarının, kıdem daha az olan ilköğretim öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde Kılıç (2013), araştırmasında kıdeme göre iş doyumunu düzeyinin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Bu duruma göre öğretmenlerin kıdemlerinin artması, yaptıkları yapılan işten sağlanan doyum düzeyini de arttırmaktadır. Ölçüm (2015), yaptığı araştırmada çalışmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin iş doyumları arasında kıdeme göre anlamlı fark bulmuştur. Buna göre, kıdem 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin genel iş doyumunu düzeylerinin, kıdem 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin genel iş doyumunu düzeyinden daha düşük olarak ortaya çıktığını belirtmiştir. Tan (2003), Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının, hizmet süresi açısından anlamlı farklılıklar göstermiş olduğunu belirtmiştir. Buna göre; lise öğretmenlerinin hizmet sürelerinin artması onların iş doyumlarını da arttırmaktadır.

İş doyumunun kıdem yılına göre azaldığı sonucuna ulaşan araştırmalara da rastlanmıştır. Örneğin; Bayrı (2006), rehber öğretmenlerle yaptığı araştırmasında, örneklem grubundaki öğretmenlerin iş doyumlarının, kıdem yılı açısından anlamlı bir farklılığa neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kıdem düzeyine göre, mesleğin ilk yıllarındaki öğretmenlerin iş doyumunu puan ortalamalarının yüksek olduğunu, buna karşın mesleğin sonuna yaklaşan öğretmenlerin iş doyumunun ise düşük olduğunu belirtmiştir.

Menziroğlu (2005) ise; branş öğretmeni ve sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelediği çalışmasında, mesleki kıdem iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Buna göre; öğretmenlerin mesleğin ilk ve son yıllarında iş doyum seviyelerinin yüksek düzeyde olduğu, ancak mesleki kıdem yıllarının ortalarında düşük düzeyde iş doyumuna sahip sonucuna ulaşmıştır.

2.1.2.1.4. Eğitim Düzeyi

İş doyum düzeyi ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemek için bir araştırma yapan Kılıç (2013), araştırmasında öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile sahip oldukları iş doyumunu seviyeleri arasında anlamlı olmayan bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akyürek (2016), ilkokulda görev yapmakta olan okul müdürlerinin dağıtılmış liderlik özellikleriyle, öğretmenlerin iş doyum algı düzeyleri arasında bulunan ilişkiyi incelediği araştırmasında, eğitim durumuna göre genel iş doyumuna açısından anlamlı bir farklılığın olmadığını belirtmiştir. Sarıcı (2015), İzmir Foça ilçesindeki öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile iş doyumlarına yönelik görüşlerini incelediği araştırmasında da benzer bir sonuca

ulaşmıştır. Buna göre öğretmenlerin iş doyumunu ölçeklerinin puanları ile öğrenim durumları arasında anlamsız bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ölçüm (2015), Sakarya ilinde görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenlerle gerçekleştirdiği araştırmasında da eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin genel iş doyumunu düzeyinde anlamlı fark olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Eğitim durumunun iş doyum düzeylerini farklılaştırmadığını belirten başka araştırmalar da mevcuttur. (Kubilay, 2013; Ünal, 2015). Eğitim durumunun öğretmenlerin iş doyumlarına etkisinin olmamasının nedeni, eğitim durumunun kariyer, unvan veya maaş gibi faktörler açısından herhangi bir getirisinin olmaması olarak düşünülebilir. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde eğitim durumu yüksek olan öğretmenlerinin iş doyumlarının da yüksek olduğu bulgusuna ulaşan araştırmalara rastlanmıştır. Kaya (2007), yaptığı araştırmasında, mezuniyeti yüksek lisans seviyesinde olan öğretmenlerin, mezuniyeti lisans seviyesinde olan öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Özcan (2013) da gerçekleştirdiği araştırmasında, genel eğitim düzeyiyle genel iş doyum düzeyi arasında anlamlı ilişki tespit etmiş ve farklılığa sebep olan grubun lisans mezunu öğretmenler olduğunu belirtmiştir. Akşit Aşık (2010) eğitim seviyesi yüksek çalışanların iş doyum düzeylerinin, eğitim seviyesi daha düşük çalışanlara kıyasla yüksek olduğunu belirtmektedir.

Tüm bu araştırma sonuçlarından farklı olarak; Başaran (2017), ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini konu alan çalışmada, iş doyumuyla eğitim durumunun anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Ön lisans mezunu ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu ölçeği puanlarının, yüksek lisans mezunu ve lisans mezunu ortaokul öğretmenlerinin puan ortalamalarından yüksek olduğu belirtilmiştir. Eğitim seviyesi daha düşük olan bireyleri herhangi bir işe motive etmenin daha kolay olduğunu ifade eden Ünal (2003), bunun nedenini bu kişilerin sahip oldukları beklenti düzeyinin düşük olmasına bağlamaktadır. Beklentileri karşılandıkça da mutlu olurlar ve iş doyumları da o oranda artar.

2.1.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş doyumunu kavramını oluşturan iki temel faktörün ikincisi; ücret, terfi, fiziki koşullar, yönetim biçimi ve çalışma arkadaşları gibi etmenlerin oluşturduğu örgütsel faktörlerdir.

2.1.2.2.1. Ücret

Ücret, çalışanın örgüt içerisinde aldığı görev ve emek karşılığında sağlayan bir faktördür (Ertürk, 2000: 73). Eğinli (2009), iş doyumunun oluşmasındaki en önemli faktörlerden birinin yapılan iş karşılığında alınan ücret olduğunu ifade etmektedir. Bu kadar

önemli olan ücret değişkeninin önemli olmasının sebebi yalnızca ekonomik kazanç anlamında değil aynı zamanda harcanan emeğinin karşılığı olarak görülmesidir. Bu nedenle de iş doyumunu ile yakından ilgilidir.

Ücretlerin yapılan işin miktar ve niteliğiyle uyumlu olması gerekir. Ayrıca ücretin unvanlara ve diplomalara uygun düşmesi arzu edilmektedir (Eren, 2008: 246). Örgütte işgörenin emeği karşılığında yapılan ödeme, işten doyumun sağlanmasında üretilen ürün kadar önemlidir (Başaran, 2008: 266). Çalışanın işine karşı tutumunun olumlu olması ve iş doyumunun yüksek olması açısından ücret en önemli etkidir. Ücret ne kadar yüksek olursa, doyum da o derece yüksektir (Erdoğan, 1999: 19).

Alınan ücret ve iş doyumunu düzeyini konu alan araştırmalar incelendiğinde benzer sonuçlara ulaşan araştırmalara rastlanmıştır. Doğan (2005), ilköğretim okulu müdür yardımcılarının iş doyumunu seviyelerini incelediği çalışmasında, yöneticilerin genel olarak elde edilen ücretten memnun olmadıklarını, bu durumun iş doyum düzeyleri üzerinde olumsuz etki yarattığı sonucuna ulaşmıştır. Bozkurt ve Bozkurt (2008), iş doyumunu etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektöründe değerlendirilmesine yönelik yaptığı araştırmasında eğitimcilerin sorunlarının en büyüğünün ücret yetersizliği olduğunu ifade etmiştir. Araştırmaya katılanlar tatminsizliklerini dile getirerek, benzer işlerle karşılaştırıldığında ücretlerin yeterli olmadığını belirtmişlerdir. Kubilay (2013), eğitim kurumlarında görevine devam eden yöneticilerin iş doyumunu düzeylerini incelediği araştırmasında yöneticilerin ekonomik algıları ve iş doyum düzeyleri arasında pozitif ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Buna göre ekonomik algı düzeyi yükseldikçe iş doyumunu da artmaktadır.

2.1.2.2.2. Terfi

Yükselme olanağının adil olması, sıklığı, yükselme arzusunun iş görece duyulması, terfi değişkeninin doyum sağlama niteliğini artırmaktadır (Başaran, 2008: 266). Sun (2002)'ye göre yükselme olanağı iş doyumunu açısından ücretten daha etkilidir. Terfi, birey için maddi bir destek olmasının yanında bireyin sosyal statüsünü yükselterek etkilemektedir. Başarılı bir şekilde işini yapan bir bireyin terfi etmesi onun iş doyumunu da artıracaktır. Erdoğan (1999)'a göre ise bireysel başarı ve performans eğitimcinin kariyer yolunda ilerlemesine olanak sağlamaz.

2.1.2.2.3. Fiziki Koşullar

Çalışma koşulları, aşırı gürültü, iyi ya da kötü iş koşulları, aşırı beden gücü kullanımı, tehlikeli çalışma koşulları gibi faktörler fiziksel çalışma koşulları kapsamında değerlendirilir.

Fiziksel koşulların olumsuz oluşu iş doyumsuzluğuna yol açan faktörler arasında yer alır. Bundan dolayı çalışma koşulları ile iş doyumu arasında bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Şöyle ki çalışanların çalışma esnasında yaşadıkları risk algısı, bireyin sürekli stres altında kalmasına yol açabilir. Bu tür ortamlarda çalışan kişilerin doyum düzeyinin düştüğü yapılan araştırmalar sonucu bilinmektedir (Keser, 2006). Çalışanlar, günlük çalışma zamanlarını geçirdikleri yerin şartlarını, konforunu önemserler. Bu özellikleri dikkate alarak işletmeleri kıyasladıkları ve onları tercih ettiklerini söyleyebiliriz (Akkuş, 2010:43).

Kubilay (2013) yöneticilerin iş doyumu düzeylerini incelemiş buna göre çalışma ortamının fiziki şartları ile yöneticilerin iş doyumları arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, Erdoğan (1996) tarafından da belirttiği gibi fiziki çalışma şartlarının kötü olması çalışanların iş doyum düzeyini düşürmektedir. Aynı okulda daha uzun süre çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının daha düşük olması, çalışılan süre içinde olumsuz koşulların değişmemesine ve fiziksel imkânsızlıklara yönelik beklentilerin karşılanmamasına bağlanabilir. Doğan (2005) müdür yardımcılarının iş doyum seviyelerini incelediği çalışmada, yöneticilerin genel olarak fiziksel çalışma ortamından hoşnut olmadıklarını ve bunun iş doyumlarını olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

Okullarda çalışma ortamlarının fiziki açıdan iyi olması, öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlamaları için en önemli faktörlerden biri olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Okullardaki olumlu fiziki ortamlar öğretmenlerin görevlerini yaparken daha rahat ve verimli olmalarını sağlayarak iş doyum düzeylerinin artmasını sağlamaktadır. Buna karşın olumsuz fiziki ortamlar ise, öğretmenlerin motivasyonunu düşürmekte, sonuç olarak yaptıkları işten elde ettikleri doyum seviyesini azaltmaktadır. Eğitim ortamlarının fiziki koşullarının iyileştirilmesi öğretmenlerin işini severek yapma düzeylerini artıracaktır.

2.1.2.2.4. Yönetim Biçimi

Kim (2002: 236), yöneticilerinin katılımcı bir yönetim tarzı sergilediğine inanan çalışanların inanmayanlarınkine oranla daha yüksek iş doyumu düzeylerine sahip olduğunu, katılımcı stratejik planlama ve üst yöneticilerle etkili iletişim faktörlerinin çalışanların iş doyumu düzeyleri üzerinde oldukça etkili olduğunu ifade etmektedir.

Yönetici, çalışanların yaptıkları işten doyum sağlayıp sağlamamalarını etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Yönetim tarzı çalışanların iş doyumunu artırıcı etkiye sahiptir. Bu durum yönetici ve yönetim şeklinin iş doyumu üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004: 19).

2.1.2.2.5. Çalışma Arkadaşları

İş arkadaşlarıyla ilişkiler, işin yeni arkadaşlar edinmeye izin vermesi, iş arkadaşlarının arkadaş canlısı ve yardımsever olup olmaması ve iş arkadaşının kişisel ilgilerini paylaşıp paylaşmamasını içerir. Bu boyutun değerlendirilmesi çalışanın işteki sosyal ihtiyaçlarına ilişkin memnuniyetini yansıtır (Kalleberg, 1977:128).

2.1.3. İş Doyumunun Sonuçları

İşgörenin yaptığı işten sağladığı doyum, onun iş yaşamını etkilediği gibi aile yaşamını da etkiler. İşini severek ve isteyerek yapan bir iş gören güzel bir yaşama sahip olur. İşgören, işindeki duygularını aile yaşamına yansıtarak genelleme yapar. İşgörenin işinden doyum sağlaması, hem bedensel hem de ruhsal sağlığını olumlu yönde etkiler (Başaran, 1991: 205).

2.1.4. Öğretmenlerin İş Doyumu

İş insanların hayatındaki en önemli unsurlardan biridir. Hemen her gün belli bir zaman ayırdığımız işimiz, hem maddi kazanım elde etmek hem de yaşamımızı anlamlı kılmak açısından hayatımızda oldukça önemli bir yere sahiptir. Yapmakta olduğumuz işten doyum sağlamak hem ortaya çıkan ürünün kalitesi, hem de iş üzerinde geçirilen zamanının anlamlı kılınması açısından şüphesiz ki oldukça önemlidir. İş doyumuna öğretmenlik mesleği penceresinden baktığımızda konunun önemi daha da artmaktadır. Yaptığı işten doyum sağlayan bir öğretmenin hitap ettiği kitle yani öğrenciler üzerindeki etkisi daha olumlu olacaktır. İş doyumunu belirleyen faktörlerden bir tanesi de şüphesiz öz yeterlik kavramıdır. Öğretmenin çeşitli açılardan belli donanımlara sahip olma algısı onun yaptığı işten doyum sağlama düzeyini etkileyecektir. Sonuç olarak yaptığı işten doyum sağlayan bir kişinin yaşamından da doyum sağlaması beklenir.

Başaran (2000)'a göre öğretmene rehberlik yapılması ve anlamlı gelmesi öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri üzerinde olumlu katkısı olabilecek faktörlerdendir.

Bu faktörlerin sonucunda öğretmenler yüksek iş doyumuna sahip bir şekilde ne kadar çok çalışırsa, gelecek nesillerin yetişmesi ve sonuç olarak toplumun daha çok kalkınması da o yönde hızlı olacaktır (Kılıç, 2013; Özdayı, 1990).

2.2. Özyeterlik

Bireylerin herhangi bir işe başlamadan önce o işle ilgili kendine duyduğu inanç ve yeterliklerinin farkında olması olarak tanımlanan özyeterlik kavramı bu bölümde kuramsal açıdan ele alınacaktır.

Özyeterliğin teorik temeli, şu anda Stanford Üniversitesi'nde profesör olan Albert Bandura tarafından geliştirilen sosyo-bilişsel teoriye dayanmaktadır. Bandura, öz yeterlik kavramından ilk defa 1977'de yayımladığı makalesinde bahsetmiştir (Pajares, 1997, Akt: Gençtürk, 2008: 7).

Bandura (1997); öz yeterlik algılarını, bireyin belirli bir davranışı gösterme ya da bir işi başarma konusunda kendi yeterliğine ilişkin yargısı olarak tanımlamaktadır (Kahyaoğlu ve Yangın, 2007: 75).

Senemoğlu (2000) ise öz yeterliği, bireyin farklı durumlarla baş etme, belli bir etkinliği başarma yeteneğine ilişkin kendi yargısı olarak ifade ederken; Woolfolk (1993) öz yeterliği; "kişinin yeteneklerini organize edebilmesi ve karşılaştığı yeni bir durumla ilgili olarak yeterlik geliştirebileceğine olan inançlarıdır" şeklinde tanımlamıştır (Akt: Kiremit, 2006: 42).

2.2.1. Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal öğrenme Kuramı; hem davranışçı ve hem de bilişsel yaklaşımların özelliklerini içerir. Aynı zamanda bu iki yaklaşımın kişisel faktörleri de içererek boyutlar ekler. Buna göre bireyler yalnızca dışsal uyarıcılardan etkilenmez, aynı zamanda içsel etkilerle de yönlendirilirler. Bu kuramda diğerlerinden farklı olarak bireylerin davranışları bireyin çevresi ve zihinsel yetenekleri ile bireyin öz yeterlik algıları sonucu oluşur. Sosyal öğrenme kuramına göre, bireylerin davranışlarını öz yeterlik, bağımlılık, başarı vb. özelliklerde çevresel değişkenler ve bilişsel özellikler kadar etkiler (Kiremit, 2006).

Bandura (1977: 79) bireyin kötü deneyimler karşısında ne kadar çaba sarf edeceğini; engeller ve caydırıcı tecrübeler ışığında davranışı ne kadar süre sürdürülebileceğini; bu süreçte bir davranışı meydana getirip getirmeyeceğini kişisel beklentisinin belirlediğini ifade edip, bu beklenti durumunu da öz yeterlik olarak belirtmiştir. Öz yeterlik algısı, bireylerin davranışı organize etmek, yürütmek ve yeni şeyler üretmek için kişinin kendine olan inancıdır (Akt: Derbedek, 2008).

2.2.2. Özyeterliği Yüksek Olan Bireylerin Özellikleri

Özyeterlik düzeyi yüksek bireyler karşılarına onları zorlayıcı hedefler alırlar ve bu hedeflerine kararlı bir şekilde devam ederler. Zor hedeflerle karşılaştıklarında kaçmak yerine bunları başarmak için daha çok çaba sarf ederler. Başarısızlıkla karşılaştıklarında derhal kendini yeterli hissetme hislerine geri dönüp mücadele etmeye devam ederler. Bu bakış açısına sahip bireylerin bu yeterlikleri onları başarıya götürür (Bandura, 1993; Akt: Umaz, 2010: 15).

Korkmaz (2008: 229) ve Kalkan (2011: 264) yüksek öz yeterliğe sahip bireylerin özelliklerini şu şekilde özetlemişlerdir:

1. Güç durumlara karşı dayanıklılık,
2. Karmaşık olaylarla, tehditlerle ve engellerle baş edebilme gücü,
3. İstenilen amaca ulaşabilmek için çaba gösterme,
4. Başarmak için kendi yeterliklerine güvenme,
5. Problemlerin üstesinden gelme,
6. Meslek hayatında başarılı olabilmek.

2.2.3. Özyeterliği Düşük Olan Bireylerin Özellikleri

Öz yeterliği düşük olan bireyler karşılarına çıkan engellerde hemen vazgeçip kaçınırlar. Ulaşmaları gereken amaçlar için düşük kararlılıkta ve düşük beklenti içerisinde çaba harcarlar. Aynı zaman da bu özelliğe sahip bireyler kendi bakış açılarına göre zor olarak algıladıkları işlerde kararlı bir şekilde çaba harcamaz ve yaptıkları işe konsantre olmazlar (Bandura, 1993; Akt: Umaz, 2010: 15).

Korkmaz (2008: 229) ve Kalkan (2011: 264) düşük öz yeterliğe sahip bireylerin özelliklerini de aşağıdaki gibi özetlemişlerdir:

1. Güç durumlarla baş edememe,
2. Mutsuzluk ve umutsuzluk gösterme,
3. Problemlerle karşılaştıklarında yetersizlik hissetme,
4. Kişisel yetersizliğe odaklanma,
5. Başarısız bir durumla karşılaştıklarında tekrar denemekten vazgeçme,
6. Yeterliklerini kendi çabalarıyla değiştiremeyeceklerine inanma.

2.2.4. Özyeterlik İnancının Kaynakları

Bandura'ya göre, bir kişinin özyeterlik algısı dört kaynaktan beslenmektedir (Akt: Aşkar ve Umay, 2001). Bunlar; bireyin kişisel deneyimleri, başkalarının deneyimleri, sözel ikna, psikolojik ve duygusal durum.

2.2.4.1. Bireyin Kişisel Deneyimleri

Özyeterlik inancının kaynaklarından ilki bireyin kişisel deneyimleridir.

Bandura (1977)'ya göre kişisel deneyimler yeterlik bilgisinin en etkili kaynaklarıdır. Çünkü basamak için bir insanın toplayabildiği en doğal tecrübeleri sağlar. İnsanlar başarıyı tecrübe ettiklerinde özyeterlikleri yükselir ve devam etmeye daha isteklidirler. Engeller ortaya çıksa dahi daha da güçlenecekler ve aksiliklerle başa çıkabileceklerdir. Kişinin kendi

tecrübeleri güçlü yeterlik duygusu yaratmak için en etkili yoldur. Başarılı tecrübeler insanları güçlüklerle başa çıkmak için gereken şeye sahip olduklarına ikna etmeye yardım eder (Akt: Derbedek, 2008).

Bireyin kendi deneyimleri, kişinin bireysel olarak başardığı ve bireysel olarak elde ettiği tecrübelerdir. Güçlü bir öz yeterlik inancı için bireyin yaptığı işlerde elde ettiği başarı, daha sonra yapacağı benzer işlerde de başarılı olacağına göstergesidir (Özata, 2007).

2.2.4.2. Başkalarının Deneyimleri

Özyeterlik inancının kaynaklarından ikincisi başkalarının deneyimleridir.

İnsanlar yeterliklerini başkalarının başarılarıyla karşılaştırarak değerlendirmelidirler. Model alma, birinin yeterlikleriyle başkalarının başarılarının sosyal karşılaştırılması gibi başkalarının tecrübeleri özyeterlik inancı hakkında bilgi verir. Yaşamdaki çoğu beklenti başkalarının deneyimlerinden beslenir. Sosyal model yolu ile bireyler kendi yeteneklerini karşılaştırabileceği standartlar belirler. Yeteneklerini karşılaştırırken modelin, kişinin aradığı yeterliklere sahip olması gerekir (Bandura, 1977; Akt: Derbedek, 2008).

Gözlemci, modellerinin başarılı oldukları durumları gözlemleyerek benzer durumlarda kendilerinin de başarılı olacaklarına dair olumlu tutum ve inanışlara sahip olmaktadır. Bunun tersi de mümkün olabilmektedir. Sosyal modelin başarısız olma durumunda, gözlemcide öz yeterlik algısının düşmesi ve başarısızlık algısının yerleşmesi gerçekleşebilmektedir (Bandura, 1994; Akt: Arpacı, 2011: 38).

2.2.4.3. Sözel İkna

Özyeterlik inancının kaynaklarından üçüncüsü sözel iknadır.

Bandura (1977)'ya göre sözel ikna özyeterliği artırmak için tek başına kullanıldığında sınırlı bir güç olabilir fakat gerçekçi şekilde kullanıldığı zaman etkili bir faktördür. Sosyal ikna diğer insanların sözel yargılarına maruz bırakarak insanların özyeterlik inancının gelişimini sağlayabilir. Sosyal ikna ediciler başarının elde edilebilir olduğuna kişiyi ikna edebilmek için nasıl anlamlı ve pozitif bir değerlendirme yapacaklarını bilirler. İnsan davranışlarını etkilemek için sözel ikna yaygın olarak kullanılmaktadır çünkü bu kolaydır ve sürekli kullanılmak için hazırdır. İnsanlar önerilerle yönlendirilmektedir. İnsanlar bu önerilere inanarak geçmişten gelen çaresizlikleriyle başarılı bir şekilde başa çıkabilmektedirler. Bu şekilde oluşturulan yeterlik beklentileri kişinin kendi deneyimlerine dayananlara göre daha zayıf görünmektedir çünkü insanlar için özgün bir deneyim üretmemektedir (Akt: Derbedek, 2008).

2.2.4.4. Psikolojik ve Duygusal Durum

Özyeterlik inancının kaynaklarından dördüncüsü psikolojik ve duygusal durumdur.

Stresli ve yorucu durumlar duruma bağlı olarak genellikle kişisel yeterliğe ilişkin değerli bilgiler içeren psikolojik etkileşimler ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle psikolojik durum, endişe verici durumlarla başa çıkmada algılanan öz yeterliği etkileyebilen bir yeterlik kaynağıdır (Bandura, 1997; Akt: Kiremit, 2006).

2.2.5. Öğretmenlerde Özyeterliğin Önemi

Eğitimin sistemlerinin amaçlarına ulaşmasındaki en önemli pay şüphesiz ki bu programları uygulayan öğretmenlere düşmektedir. Öğretmenlerin sahip oldukları özyeterlik düzeylerinin önemi bu noktada ortaya çıkmaktadır. Özyeterliğe sahip öğretmenlerin öğrencilerinin başarı düzeylerini artırmak için gereken akademik etkinlikleri uygulayarak öğrencilerini yönlendirdikleri gözlemlenmektedir. Özyeterlik inancı düşük olan öğretmenler ise sınıflarındaki ders sürelerini verimsiz geçirmekte ve öğrencilerin başarısızlıklarını görmezden gelmektedirler.

Bandura (1977)'nin sosyal öğrenme kuramında vurgulanan "öz-yeterlik" kavramı temel alınarak, öğretmen eğitimi yönünde oluşturulmuş bir kavramdır. Öğretmenlerin öz yeterlik inanları konusunda yapılmış araştırmalar incelendiği; yüksek öz yeterliğe sahip öğretmenlerin, daha düzenli, daha planlı ve bilinçli oldukları belirtilmektedir. Ayrıca öğrenci gereksinimlerini karşılamada, yeni yaklaşımlar aramada daha istekli oldukları ve sınıf yönetiminde pozitif yaklaşımları kullanarak, öğrencilerin başarı ve motivasyonlarını daha yüksek tutmada daha başarılı oldukları ifade edilmektedir (Akt: Derbedek, 2008).

Öğretmenlik mesleği için mesleki yeterliğin ne kadar önemli olduğu bilinmektedir. Bunun da yanında öğrencilerdeki öz yeterlik duygusunun gelişebilmesi için öğretmenlerinde öz yeterlik duygusuna sahip olmaları gerekir. Bununla birlikte bireyler öz yeterlik duygusunu ilk aile içinde, daha sonra çevresinde ve son olarak da okulda kazanmaktadır. Bu yeterliğe sahip bir öğrenci kendisine çok daha fazla güvenerek, zihnindeki düşünceleri kolaylıkla ifade edebilecek ve karşılaştığı olaylarda daha fazla sorumluluk alacaktır. Tam tersine öz yeterlik duygusuna sahip olmayan bir birey ise çoğu zaman kendini geri planda tutmak isteyecek ve kendine güvenmekte zorlanacaktır. Bundan dolayı, öğretmenlerin sahip olduğu öz yeterlik duygusunun öğrencinin sahip olduğu öz yeterlik duygusunu etkileyeceği açıktır (Kiremit, 2006).

Çapri ve Çelikkaleli (2008), çalışmalarında pek çok bilim adamının bu alanda yaptıkları araştırmaların sonuçlarına dayanarak öğretmen öz yeterliğinin; öğrenci

motivasyonu, öğrenci başarısı, eğitim programını uygulama başarısı, alandaki yeni gelişmelerin öğrenilmesi, özel eğitim gerektiren öğrenciler için özel eğitim kararlarını alması, öğretmenlerin sınıfı yönetme stratejileri, öğretmenin mesleki bağlılığı gibi eğitim alanıyla ilgili oldukça fazla değişkenle doğrudan ilişkili olduğunu ifade etmektedirler.

Öz-yeterlik kavramı, ortaya çıktığı ilk günden bugüne kadar pek çok alanda mesleklerini ya da görevlerini icra eden kişilerin, başarı durumlarının tespit edilmesi ve bu durumları etkileyen hususların incelenmesini sağlayan önemli bir değişken olarak karsımıza çıkmaktadır. Öğretmenlik mesleğini icra eden bireylerin mesleklerini icra etmeleri noktasında yer alan pek çok etkenle birlikte öz-yeterlik seviyeleri de önemli bir gösterge olarak kabul görmektedir (Barut, 2011).

Sonuç olarak; dersleri ve kendileri öğrencileri tarafından sevilen öğretmenler, doğru iletişim kurabilen, derslerde alternatif öğretim yöntem ve teknikleri kullanabilen, öğretmekten öğrenmekten zevk alabilen ve olumlu bir sınıf atmosferi sağlayabilen öğretmenlerin öz yeterliğinin yüksek olduğu söylenebilir. Bu özelliklere sahip öğretmenlerin öğrencileri de rol model aldıkları öğretmenleri gibi olmak isteyecektir. Böylece öz yeterliği yüksek olan bir öğretmenin öğrencileri de yüksek öz yeterliğe sahip olarak öğrenme faaliyetlerini sürdürecektir. (Kiremit, 2006).

Birey ve toplumların gelişmesinde eğitim önemli bir faktördür. Eğitim için emek harcayan öğretmenler ise, öğrencilerin davranışlarında en etkin kişidir. Aynı zamanda öğretmenler eğitim sistemlerinin en vazgeçilmez unsurudur. Eğitim sisteminin başarısı, sistemi uygulayacak öğretmenlerinin başarısı ile doğru orantılıdır ve ayrı tutulamaz (Kiremit, 2006).

2.3. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, araştırma konularıyla ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan bazı araştırmalar yer verilmiştir.

2.3.1. İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde, iş doyumu konusunda yapılan araştırmalar, yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalar olmak üzere tarihsel sıralama içerisinde verilmektedir.

2.3.1.1. İş Doyumu İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Bazı Araştırmalar

Şahin (1999), öğretmenlerin iş doyum düzeylerini incelediği araştırmasında, İzmir ilinde görev yapmakta olan 658 ilköğretim öğretmenini örneklem grubu olarak belirlemiştir. Bu araştırmanın sonucuna göre, kişiler arası ilişkiler ve saygınlık boyutlarında öğretmenlerin

doyuma ulaştıkları, ücret ve veli ilgisizliği boyutlarında ise doyuma ulaşamadıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Mezun olunan okul, kıdem, medeni durum ve cinsiyet gibi değişkenler açısından iş doyumlarında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Günbayı (2000), ilköğretim okulunda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını araştırdığı çalışmada, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca branş ve sınıf öğretmenlerine ait iş doyumunu puanlarının farklılık göstermediği sonucuna da ulaşmıştır.

Denizli ilinde çalışmakta olan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri Demirel (2006) tarafından araştırılmış olup, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin iş doyum seviyelerinin orta düzeyde olduğu belirtilmiştir. Araştırmada, sınıf öğretmenlerine ait iş doyum düzeylerinin, medeni durum ve cinsiyet gibi değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı belirtilmiştir. Eğitim fakültesi mezunu sınıf öğretmenlerinin, yüksekokuldan ya da eğitim enstitüsünden mezun olanlara göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. 20 ve üzerinde yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, kıdemi 10-19 yıl arasında olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde iş doyumunu seviyesinde oldukları araştırmanın sonuçları arasındadır. Ayrıca araştırmada, iş doyumunun insan ilişkileri boyutunun yüksek düzeyde, ücret boyutunun ise düşük olduğu ifade edilmektedir.

Erkan (2009), ilköğretimde görevli öğretmenlerin iş doyumlarıyla sınıf yönetim anlayışlarını saptamak amacıyla yaptığı araştırmaya resmi ilköğretim okullarında görevde bulunan 230 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin genel iş doyumları “kısmen” düzeyinde bulunmuştur. Öğretmenlerin, eğitim, yaş ve kıdemleri açısından iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucu bulunmuş ancak, cinsiyet ve branş değişkeni açısından iş doyum düzeyinde anlamlı fark bulunmamıştır.

Okul öncesi kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyumları Şahin ve Dursun (2009) tarafından yapılan araştırmada incelenmiş olup, araştırmaya katılan öğretmenlerinin yaşları, aylık gelirleri, kıdemleri ve medeni durumlarının iş doyum düzeyleri ile anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Üst amirlerinden takdir gören öğretmenlerin iş doyumlarının, üst amirlerinden takdir görmeyen öğretmenlere nazaran yüksek olduğu da bulunan sonuçlar arasındadır.

Tomrukçu (2010), kamu ve özel kurumlarda çalışmakta olan ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumlarıyla yaşam doyumlarını araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre iş doyumunu düzeyinin cinsiyete göre hem özel ve hem de kamu okullarında çalışmakta olan öğretmenlerde anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Ayrıca özel ilköğretim

okullarında çalışmakta olan erkek öğretmenlerin ve kamu ilköğretim okullarında çalışmakta olan kadın öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Karakuzu (2013), Denizli'deki ortaokullarda çalışan branş öğretmenlerinin ve ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını incelediği araştırmasına 494 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenin cinsiyeti ile “vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi” ifadesi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir.

Özcan (2013), Niğde ili okullarında görevde bulunan ilköğretim öğretmenleri ile yaptığı çalışmasının örnekleme 378 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, örneklem grubundaki öğretmenlere ait iş doyumunun düşük düzeyde olduğu belirtilmektedir. Ayrıca kıdem ve yaş değişkenlerinin iş doyumunu açısından anlamlı bir farklılık ifade ettiği sonucuna ulaşmıştır. Buna karşın branş değişkenleri ve öğrenim durumu açısından öğretmenlerin sahip oldukları iş doyumları düzeyleri açısından anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Karabulut (2014), ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerini belirlemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiş ve yaptığı bu çalışmaya İzmir'de görev yapan 325 ilkokul ve ortaokul öğretmeni katılmıştır. Araştırma sonunda ortaya çıkan sonucuna göre, iş doyum düzeylerinin, mezun olunan okul ve yaş değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca örneklem grubundaki öğretmenlerin iş doyumlarının kısmen düzeyinde olduğu belirtilmiştir.

Göl (2015), ortaokul ve ilkokullarda görevde bulunan öğretmenlerin kişilik özellikleriyle iş doyumları arasında bulunan ilişki düzeyini incelemek için yaptığı çalışmasına Konya'nın merkez Selçuklu, Meram ve Karatay ilçelerinde görevde bulunan 485 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda kişilik özellikleri ile işten sağlanan doyum arasında anlamlı düzeyde ilişki ortaya çıkmıştır. Dışadönük ve sorumluluk kişilik özelliklerine sahip öğretmenlerin iş doyumları ise düşük düzey ve pozitif yönde ortaya çıkmıştır. Dışadönük kişilik özelliğine sahip öğretmenler ile iş doyumunun ücret ve yükselme olanakları boyutlarında düşük ve negatif, anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, iş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarıyla, kişilik özelliklerinin alt boyutlarına verilen cevaplar incelendiğinde; nevrozizm kişilik özellikli öğretmenlerin iş doyumları düşük olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin iş doyumları ile okul yaşam kaliteleri arasındaki ilişkiyi inceleyen Karakaya Çiçek (2015) tarafından yapılan araştırmaya Çanakkale merkezde görev yapan 310 öğretmen katılmıştır. Araştırmada ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilmiştir. Çalışmada iş doyumları algılarının ortanın üzerinde düzeyde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca 21 ve

üzeri kıdem yılına sahip olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmektedir. İlkokullarda görevde bulunan öğretmenlere ait iş doyum algıları, ortaokullarda görevde bulunan öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. 30-40 öğrenci arasında sınıf mevcuduna sahip ve evli olmayan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu ortaya çıkan sonuçlar arasındadır. Ayrıca eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlere ait iş doyum düzeylerinin diğer mezuniyet alanlarına göre düşük olduğu ifade edilmektedir. Elde edilen gelir miktarı ise iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Ölçüm (2015) tarafından Sakarya ilinde görev yapan okul yöneticilerinin karar verme stillerinin öğretmenlerin iş doyumlarına olan etkisi araştırılmıştır. Araştırmacı yaptığı bu çalışmada, öğretmen ve yöneticilerin iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada yaş, eğitim durumu, branş, çocuk sahibi olma ve medeni durumlarına göre öğretmen ve okul yöneticilerinin iş doyumları arasında anlamlı fark olmadığı ifade edilmektedir. Buna karşın cinsiyet, kıdem ve görev değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda yöneticilerin karar verme stillerinin öğretmenlerin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olarak ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sarıcı (2015), iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin öğretmenlerin görüşleri arasındaki ilişkinin ne şekilde olduğunu belirlemek amacıyla yaptığı araştırmasında elde ettiği sonuçlara göre; öğretmenlerin iş doyumuna yönelik görüşleri 'kısmen katılmıyorum' düzeyindedir. Ayrıca iş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlara göre en yüksek puan ortalamasının ödüllendirme, en düşük puan ortalamasının da terfi boyutunda olduğu ortaya çıkmıştır.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel iklimleri ile iş doyum düzeyleri arasında bulunan ilişki düzeyini İdi (2017) incelemiştir. Yapılan bu araştırmaya İzmir İli Menemen İlçesi'nde MEB'e bağlı 59 okuldaki 1144 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyumlarını yüksek düzeyde olduğunu ve iş doyumunu puanlarının; cinsiyetine, yaşına ve medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca iş doyumunu puan ortalamaları; öğretmenlerin kıdemine, hizmet süresine ve okul düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediğini de ifade etmiştir. İlkokulda görevli öğretmenlere ait iş doyumunu puanları, ortaokulda görevli öğretmenlere ait iş doyumunu puanlarına göre yüksek bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre, mesleki kıdem arttıkça iş doyumunu düzeyleri azalmaktadır.

İstanbul ili Maltepe ilçesinde görev yapan 250 öğretmen ile bir araştırma yapan Başaran (2017), öğretmenlerin iş doyumlarıyla okul yöneticilerinin yönetim tarzları

arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucuna göre; ortaokulda görevli öğretmenlere ait iş doyum puanlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyete, yaşa ve kıdeme göre farklılaşmamaktadır. Ayrıca araştırmada, eğitim düzeyi ve görev yapılan okuldaki kıdeme göre farklılaşmanın olmadığı sonucuna da ulaşılmıştır. Yapılan araştırmada, bir yıldan daha hizmet süresi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyinin, 1 ile 10 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlerden daha düşük olarak ortaya çıktığı belirtilmiştir. Bunun yanında lisans ve yüksek lisans mezuniyet seviyesinde olan öğretmenlere ait iş doyumunun, ön lisans mezuniyetine sahip öğretmenlerinkine göre daha yüksek düzeyde çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.1.2. İş Doyumu İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Bazı Araştırmalar

Varona (1995), merkezi bir örgütlenme gösteren eğitim sisteminin eğitimcilerin iş doyumlarını kısıtlayıp kısıtlamadığını belirlemek amacıyla yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin iş doyumuna neden olarak, işin kendisi, öğrencilerle etkileşim, başarı, mesleki etkileşim ve iş güvenliği etkenlerini belirttikleri sonucuna ulaşmıştır. İş doyumsuzluğuna neden olan etkenler ise iş yaşamı, kabul görme, okul politikaları, yönetici ve denetleme olarak belirlenmiştir. Ayrıca, merkezi yönetime sahip okullar ile yerel yönetime sahip okullar arasında iş doyumuna neden olan etkenlerin yüzdeleri farklılık göstermekte olduğu ifade edilmiş ve yerel yönetimli okullardaki öğretmenlerin, ilerleme ve ücret dışındaki tüm etkenlerden merkezi yönetimli okullardaki öğretmenlere göre daha yüksek doyum sağladığı belirtilmiştir (Akt: Akyüz, 2000: 52).

Bridges (1996) yaptığı araştırmasında, iş doyumuyla yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, gelir düzeyi, bölge ve binanın büyüklüğü, iş ortamı desteğini algılama gibi değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yaptığı araştırma sonucuna göre, yaş ile iş doyumunu, eğitim düzeyi ile iş doyumunu, okuldaki desteği algılama ile iş doyumunu gibi değişkenler arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönde ilişkinin olduğunu ifade etmiştir. Araştırma, okul ortamlarında çalışanlara destek sağlamanın ve onların mesleki gelişimlerini teşvik etmenin önemli olduğunu ortaya çıkarmıştır (Akt: Akyüz, 2000: 50).

Perie ve Baker (1997), Amerika'da görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyumunu konusunda bir araştırma yapmış ve araştırma sonunda öğretmenlerin üçte biri, fırsat verildiğinde öğretmenliği kariyer olarak seçeceklerinden emin olmadıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre; özel okulda görevli öğretmenlerin, devlet okullarında görevli öğretmenlere göre doyumlarının daha yüksek düzeyde olduğu, liselerde görevli öğretmenlerin doyum düzeyinin ise, ilköğretimde görevli öğretmenlerden

daha düşük düzeyde olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca devlet ilköğretim okullarındaki bayan öğretmenlerin doyum düzeylerinin erkek öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu da bulgular arasındadır. Buna karşın 30 yaş altındaki öğretmenlerin doyum düzeylerinin 49 yaş üstündekilere göre daha yüksek olduğu, ilköğretimde görevli öğretmenlerin, eğitim düzeylerinin yükselmesi ile, iş doyumlarının azaldığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Kayıkçı, 2004).

Türkiye ve Azerbaycan'da görev yapmakta olan öğretmenlerin sahip oldukları iş doyum düzeylerini incelemek amacıyla Aliyev (2004) bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan bu araştırma sonucuna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları iş doyum seviyeleri, öğretmenlerin branşına, medeni haline, kıdem yılına, gelir seviyesine ve yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Ayrıca, gelir seviyesi düşük olan öğretmenlerle yüksek gelire sahip öğretmenler arasında iş doyum düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bunun yanında araştırmanın bir başka sonucu olarak; Türkiye'de görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyumlarının, Azerbaycan'da görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyumlarından daha düşük olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Arani ve Abbasi (2004) yaptıkları çalışmada, İran ve Hindistan'daki öğretmenlerin iş doyumları ile çalıştıkları okulun yönetim atmosferi arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. İran'daki Arak ve Hindistan'daki Mysore şehriden rasgele olarak seçilen ortaöğretim öğretmenlerine Sudha ve Sathyanarayana'nın geliştirdiği "Öğretmen İş Doyumu Ölçeği" ve Sharma'nın geliştirdiği "Okul Yönetim Atmosferi Tanımlama Ölçeği" uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, okulun yönetim atmosferiyle öğretmenlerin sahip oldukları iş doyum düzeyi arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunduğu ifade edilmiştir. Bunun yanında, okul yönetim atmosferinin öğretmenlerin sahip oldukları iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisinin Hindistan'da İran'a göre daha fazla olduğu görülmüştür (Ekinci, 2006: 39- 40).

2.3.2. Öğretmen Özyeterliliği İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde, öğretmen öz yeterliliği konusunda yapılan araştırmalar, yurt içinde ve yurt dışında araştırmalar olmak üzere geçmişten günümüze göre bir sıralama içerisinde verilmektedir.

2.3.2.1. Öğretmen Özyeterliliği İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Öğretmenlerdeki bilgi okuryazarlığı ve öz-yeterlik inancı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Akkoyunlu ve Kurbanoglu (2004) araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmaya ilk ve ortaöğretim düzeyinde çalışmakta olan toplam 374 öğretmen katılmıştır. Araştırma

sonucunda; yaşın artması ile bilgi okur-yazarlığı ve öz-yeterlik inancına ait ortalamaların azaldığı tespit edilmiştir. Araştırmada sonucunda, bilgisayar öğretmenlerinin bilgi okur-yazarlığı ve öz-yeterlik inancı ortalamalarının diğer branşlara göre en yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Fen bilgisi branşı öğretmen adaylarının öz yeterlik düzeylerini incelemek amacıyla Yaman, Koray ve Altunçekiç (2004) tarafından yapılan araştırmaya farklı sınıflarda eğitim alan adaylar katılmıştır. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre; fen bilgisi branşı öğretmen adaylarının öğrenim gördükleri sınıf sevipleri arttıkça öz yeterlik inançları da yükselmektedir. Ayrıca cinsiyet ile lise türüne göre farklılaşma incelendiğinde, öz yeterlik algılarında fark olmadığı tespit edilmiştir.

Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine karşı tutumlarını incelemek amacıyla Çapri ve Çelikkaleli (2008) tarafından gerçekleştirilen araştırmaya 250 öğretmen adayı katılmıştır. Teknik Eğitim ve Eğitim Fakültesinde öğrenim görmekte olan öğretmen adaylarının katıldığı araştırmanın sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre, öğretmenlik mesleğine karşı tutum açısından cinsiyetin etkisinin oldukça fazla olduğu ifade edilmiştir. Buna karşın program ve fakülte değişkenleri bakımından ise etkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Türk (2008) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda; öğretmenlere ait öz-yeterlik inançları öğretmenlerin yaşına göre değişmemektedir. Buna karşın, yaşın ilerlemesi ile iş doyumunun azalmakta olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetleri açısından mesleki doyumlarıyla ilişkisine bakıldığında ise, kadın öğretmenlerin daha yüksek doyum sağladıkları ortaya çıkmıştır. Araştırmada öğretmenlerin medeni durumu ile öz yeterliğinin, öğretmenlerin mesleki doyumuyla farklılaşma göstermediği tespit edilmiştir.

Ekici (2008) tarafından gerçekleştirilen araştırmaya 91 öğretmen adayı katılmıştır. Araştırmada sınıf yönetimi dersinin öğretmen adaylarının öz yeterliklerine olan etki düzeyi incelenmiştir. Araştırma sonucunda, derslerin sonunda öğretmen adaylarının özyeterlik inançlarında artış meydana geldiği tespit edilmiştir. Öz yeterlik inançlarının cinsiyete, başarı düzeyine ve mezun olunan lise türüne göre farklılaşma ortaya çıkarmadığı da ifade edilmiştir.

Özdemir (2008) tarafından sınıf öğretmenliği bölümünde öğrenim görmekte olan öğretmen adaylarının öğretim süreçlerine yönelik öz yeterliklerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi konusu üzerine yaptığı araştırmasına Eğitim Fakültelerinde öğrenim görmekte olan 223 öğretmen adayı katılmıştır. Araştırmada ortaya çıkan bulgulara göre; öğretmen adaylarının öz yeterlik inançlarının liseden mezun olunan okul türüne göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Buna karşın öğretmen adaylarının özyeterlik inançları arasında cinsiyet,

branşlarını tercih sırası, tercih nedenleri ve öğretmenlik yapma istekleri bakımından anlamlı farklılık olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırmada öğretmen adaylarından kadın olanların özyeterlik inançları erkek olanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkan bir başka bulgudur. Öğretmenlik mesleğini ilk beşte tercih edenlerin de diğerlerine göre öz yeterliklerinin daha yüksek; özellikle planlama boyutunda kendi istekleri ile branşlarını seçen öğretmen adayları olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlik yapmak isteyenlerin başka bir iş yapmak isteyen öğretmen adaylarına oranla daha yüksek özyeterlik inancına sahip oldukları bulgusu ortaya çıkmıştır.

Demirtaş, Cömert ve Özer (2011) tarafından öğretmen adaylarının özyeterlik inançlarını ve mesleki tutum düzeylerini belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmaya 380 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda ortaya çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde, ölçeğin geneline göre cinsiyet değişkeni açısından öz yeterlik inancının anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan erkek öğretmen adayları kendilerini daha yeterli görmektedir. Bunun yanında, öğrenim türüne göre ise öz yeterlik inanç düzeyinin anlamlı olarak farklılaşmamakta olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin öz yeterlik inançlarıyla mesleki tutum düzeyleri arasında olumlu ve düşük düzeyde ilişki saptanmıştır. Öğrencilerin sınıf yönetimi ile öğrenci katılımı alt boyutlarında kendilerini yetersiz hissettikleri sonucu ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin öz yeterlikleri ile iş doyumlarının ilişkisini incelemek amacıyla Turcan (2011) tarafından yapılan araştırmaya, ilköğretimde çalışan tesadüfi örnekleme yöntemi kullanarak seçilen 400 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonunda örnekleme oluşturan öğretmenlerin öz yeterliklerinin yeterli seviyede olduğu ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlere ait iş doyum düzeyleri ile ilgili olarak kendilerini genelde başarısız olarak algıladıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerinin iş doyumları ile öz yeterlik algıları arasında anlamlı düzeyde ve pozitif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre; iş doyumunun artması ile öz yeterlik algısının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Korkut ve Babaoğlu (2012) tarafından sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik inançlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Bu amaçla yapılan araştırmaya ilkokullarda görevde bulunan 876 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucuna göre; erkek sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik inanç düzeyleri, bayan sınıf öğretmenlerine göre daha yüksektir. Kıdem yılına göre değerlendirildiğinde öz yeterlik inanç düzeyleri ile aralarında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. İl merkezindeki ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin köy ve ilçelerde çalışanlara oranla öz yeterlik algılama düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmiştir.

Öğretmenlerin öz yeterlik inanç düzeylerinin cinsiyetleri ve okullarının olduğu yerleşim yerlerine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Şenol (2012) tarafından, okul öncesi öğretmen ve öğretmen adaylarının mesleğe yönelik öz yeterlik algılarını incelemek amacıyla yapılan araştırmaya 345 okul öncesi öğretmen ve öğretmen adayı katılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre; okul öncesi öğretmenlerine ait özyeterlik algılarının, öğretmen adaylarının özyeterlik algılarına göre daha yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmada okulöncesi öğretmenlerinin özyeterlik inançlarının öğretmenlerin cinsiyet faktörüne göre farklılaşmadığı saptanmıştır.

Zararsız (2012) tarafından, İstanbul ili Sultanbeyli ilçesinde görev yapmakta olan öğretmenlerin özyeterlik inançlarını belirlemek amacıyla yapılan araştırmaya 544 ilköğretim öğretmeni katılmıştır. Araştırmaya katılan ilköğretim öğretmenlerinin özyeterlik inançları açısından kendilerini yeterli gördükleri saptanmıştır. Araştırmasında; yaşa, mesleki kıdeme, mezun oldukları fakülteye, bransa, kurs ve seminer sayısına, okul türüne, ders saatine, mezun olunan üniversiteye ve eğitim düzeyine göre farklılıklar olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada ortaya çıkan bulgulara göre mesleki kıdem arttıkça özyeterlik inancı da artmaktadır. Öğretmenlerden yüksek lisans veya doktoradan mezun olanlar, genel öz yeterlik düzeyi açısından lisans ve ön lisans mezunu öğretmenlere göre kendilerini daha yeterli hissetmektedirler.

Eskici (2013), Kırklareli’de görev yapan 609 ilköğretim öğretmenin yapılandırmacı yaklaşıma ilişkin öz yeterlik inanç düzeylerini incelemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan araştırmada 0 ile 5 yıl arasında görev yapmakta olan ilköğretim öğretmenlerinin yapılandırmacı yaklaşımın uygulamasına dönük öz yeterliklerinin daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden kadın olanların öz yeterlik inançlarının erkek olanlara göre daha yüksek olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Ayrıca yüksek lisanstan mezun olan ilköğretim öğretmenlerinin, lisanstan mezun olan ilköğretim öğretmenlerine göre yüksek düzeyde özyeterlik inancına sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Erkoç (2017) tarafından sınıf öğretmenlerinin problem çözme becerileriyle öz yeterlik algı düzeylerinin arasında bulunan ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmasına 300 sınıf öğretmeni katılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin öğretmen öz yeterlik ölçeği puanlarında cinsiyet faktörüne göre, sınıf yönetimiyle öğrenci katılımı alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur. Bunun yanında, yaş ve kıdem değişkenlerine göre tüm alt boyutlarda anlamlı farklılaşma olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin problem

çözme becerileriyle öz yeterlik algıları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu da saptanmıştır.

Şubaş (2018) okul öncesi bölümünde öğrenim görmekte olan öğretmen adaylarının özyeterlik inançları ile öz denetimleri arasında bulunan ilişkiyi incelemiştir. Araştırmasının sonucunda; adayların öz denetimlerinin, öğretmen özyeterlik inançlarının yordayıcıları arasında olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Okul öncesi bölümü öğretmenlik bölümü adaylarının öz denetimleri cinsiyet açısından ve anne tutumlarına göre farklılık gösterirken diğer değişkenlere göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Öğretmen özyeterlik inançlarında, cinsiyete göre araştırma ölçeğinin alt boyutlarında farklılaşma olmasına rağmen, ölçeğin toplam puanında anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı görülmüştür. Özyeterlik inançları, araştırmanın diğer değişkenlerinin tamamında anlamlı düzeyde farklılaşma ortaya çıkarmamıştır. Öğretmen adaylarının öz denetimleri ile öğretmen özyeterlik inançları arasında ortaya çıkan anlamlı düzeyde ilişki yapılan regresyon analizi sonucunda ortaya çıkmıştır.

Avcı (2018)'in Denizli ili merkez ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında çalışan ortaöğretim öğretmenlerinin öz yeterlikleri ile değişmeye ilişkin tutumları arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmaya 405 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun mesleki açıdan kendilerini oldukça yeterli gördükleri ve öz yeterliklerini de yüksek düzeyde algıladıkları saptanmıştır. Aynı zamanda, katılımcıların değişmeye ilişkin tutumlarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın katılımcılarının öz yeterlik algıları ile değişmeye ilişkin tutumları incelendiğinde aralarında olumlu yönde düşük ilişki olduğu, ortaöğretim öğretmenlerinin öz yeterlik algılarının artması ile değişmeye ilişkin tutumlarının da arttığı ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde ortaöğretim öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun kendi öz yeterliklerini oldukça yüksek gördüğü tespit edilmiş olup, mesleki açıdan da kendilerini değişmeye açık ve oldukça yeterli olarak gördükleri saptanmıştır.

Özyıldırım (2018), öğretmen adaylarının öz yeterlik inançlarının, sınıf yönetiminde etik duyarlık düzeyine olan etkisini incelemiştir. Yapılan araştırmaya üniversitede öğrenim görmekte olan 21 öğrenci katılmıştır.

Gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre; etik duyarlık düzeylerinin bazı boyutlarda öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, yaş, cinsiyet, program değişkenleri açısından anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırmada öğretmen adaylarının özyeterlik inançlarının, ebeveynlerin eğitim durumuna ve mesleğine göre farklılaşmadığı ancak diğer demografik değişkenlerde anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, etik duyarlık ve özyeterlik inancı arasındaki ilişkinin anlamlı düzeyde ve pozitif bir ilişki tespit

olduğu tespit edilmiştir. Buna göre etik duyarlılığın bazı boyutlarında öğrenci katılımını sağlama ve sınıf yönetiminde özyeterlik inancının anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucu saptanmıştır.

2.3.2.2. Öğretmen Özyeterliği İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının öğrenme-öğretme süreçlerine olan etkileri ile ilgili Tschannen Moran ve Woolfolk Hoy (2001) bir araştırma yapmıştır.

Araştırmada öğretmen inançlarının, bir dersin planlanmasından başlamak üzere, sınıf yönetiminde, öğretim yöntem ve tekniklerinin seçiminde, öğrencilerin bilişsel ve duyuşsal gelişiminde, sınıf atmosferinin belirlenmesinde ve sınıf içi iletişimin oluşumunda belirleyici olduğu bulgusuna ulaşıldığı ifade edilmiştir (Kiremit, 2006).

Howel'in (2006) ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin öz-yeterlik algısıyla öğrencilerin performanslarının karşılaştırılması amacıyla yaptığı çalışmada Güneybatı Idaho okul bölgesindeki ortalama 375 öğrenciden alınan öğrenci başarıları sonuçlarıyla, 410 öğretmene uygulanan öz yeterlik testi sonucunda öğretmenlerin öğretmenlik tecrübesi de göz önünde bulundurularak elde edilen sonuçlar şu şekildedir. Araştırma sonucuna göre; öğretmen öz-yeterlik algısıyla öğretmenlik tecrübesi arasında ilişki olmadığı belirtilmiştir. Öğretmenlik tecrübesi ve öğrenci performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Buna karşın öğrenci performansı ve öğretmenin tecrübesi arasında negatif ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin öz yeterlik algısı ve öğrencilerin sınıf içi performansı arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Howel'in araştırmasında ortaya çıkan bir başka sonuç da öz yeterlik algı düzeyi yüksek olan öğretmenlerin öğrencilerinin matematik ve okuma derslerinde öz yeterlik algı düzeyi düşük olan öğretmenlerin öğrencilerinden daha başarılı olduklarıdır (Akt: Derbedek, 2008).

Farklı okul koşullarının öğretmen adaylarının öz-yeterlik algılamaları üzerindeki etkisini araştıran Knoblauch ve Woolfolk-Hoy (2008) şehir okulları, dış mahalle okulları ve köy okullarında uygulama yapan 196 öğretmen adayı örneklem olarak belirlemiştir. Araştırma sonunda üç farklı ortamda öğretmenlik uygulaması yapan adayların öz yeterliklerinin artış gösterdiği, şehir okullarında uygulama yapan öğretmen adaylarının ise öğretmen öz yeterlik seviyesinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tschannen-Moran ve Johnson (2011), okuma-yazma öğretmenlerinin özyeterlik inançları incelenmiştir. Virginia, Kansas ve Arkansas eyaletindeki 648 öğretmen araştırmaya katılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, öğretmenlerinin hizmet öncesi hazırlık ve deneyim ile okuma yazma öz-yeterliği arasında bulunan ilişki seviyesi düşük düzeydedir. Araştırmada

ders içeriği ile öğretmenlerinin öz-yeterliği arasında bulunan ilişki düzeyinin ise “zayıf” olduğu belirtilmiştir.

Kişisel öğretme yeterliliğinin, öğretmenlerin öğrencilerde meydana getirebileceği değişiklikler üzerine bir araştırma yapan Ravi (2013)’ün araştırma sonuçlarına göre yüksek öz güveni olan öğretmenlerin, olumlu bir öğretmen yeterlik anlayışlarının olduğu ortaya çıkmıştır. Buna karşın özgüvenleri düşük ve orta olan öğretmenlerin ise güvensiz, şüpheli ve yetersiz olduğu belirtilmiştir. Araştırmada ortaya çıkan bir başka bulguya göre öğretmen yeterliğine karşı olumlu tutumlara sahip öğretmenlerin öğrenci çıktılarını etkileyebileceklerine olan inançlara sahip olduğu, öğretmen yeterliğine karşı olumsuz tutumlara sahip öğretmenlerin ise öğrenci çıktılarını etkileyebileceklerine olan inançlara sahip olmadığı saptanmıştır. Diğer bir bulguya göre ise öğretmen yeterliğinin, olumlu öğretme davranışı ve öğrenci çıktıları ile sürekli bir ilişki içerisinde olan önemli bir değişken olduğu, kişisel yeterlik inançları yüksek olan öğretmenlerin, öğrencilerin başarılarını vurgularken öğretmen ve öğretim programı rolü üzerinde durduğu sonuçlarına ulaşıldığı belirtilmiştir.

Rastegar ve Moradi (2016) tarafından İngilizce öğretmenlerinin öz yeterlik inançlarının mesleki iş doyumları ve manevi yönelimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yaptıkları çalışmaya 40 İngilizce öğretmenin katılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile manevi yönelimleri arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Öte yandan araştırmada öz yeterlik inançları ile iş doyum ve manevi yönelimleri arasında herhangi bir ilişki olmadığı bulgusu ortaya çıkmıştır.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu araştırmanın yöntem kısmında; araştırma modeli, verilerin elde edildiği çalışma grubu, verilerin toplanmasında kullanılan ölçme araçları ve elde edilen verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler açıklanmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının, özyeterlik inançları, yaş, cinsiyet, kıdem yılı, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi, yöneticilik deneyimi, okulun fiziki durumu ve öğretmenlerin ekonomik durum değişkenleri açısından belirlendiği ve aralarındaki ilişkinin incelendiği genel tarama modelinin bir alt türü olan ilişkisel tarama modelindedir.

Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2009).

Araştırmanın bağımsız değişkeni olarak sınıf öğretmenlerinin özyeterlik inançları, yaş, cinsiyet, kıdem yılı, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi, yöneticilik deneyimi, okulun fiziki durumu ve öğretmenlerin ekonomik durumu belirlenmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni ise sınıf öğretmenlerinin iş doyumudur.

3.2. Evren ve Örneklem

3.2.1. Evren

Araştırmanın evrenini, 2017–2018 eğitim-öğretim yılında Konya ili Selçuklu ilçesi sınırları içindeki resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır.

3.2.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Konya İli Selçuklu ilçesi ilkokullarında görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinden kümeleme tesadüfi eleman örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 552 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Tablo 1: Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken		Frekans	Yüzde (%)
Yaş	20-30	85	15,4
	31-40	182	33
	41-50	226	40,9
	51 ve üzeri	59	10,7
Cinsiyet	Kadın	346	62,7
	Erkek	206	37,3
Kıdem	1-10	146	26,4
	11-20	167	30,3
	21-30	209	37,9
	31 +	30	5,4
Eğitim Durumu	Yüksekokul	29	5,3
	Lisans	489	88,6
	Lisansüstü	34	6,2
Kurumda Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	33	6
	1-5 Yıl	275	49,8
	6-10 Yıl	130	23,6
	11+	114	20,7
Yöneticilik Deneyimi	Daha Önce Yöneticilik Yapmış	176	31,9
	Daha Önce Yöneticilik Yapmamış	376	68,1
Okulun Fiziki Durumu	İyi Değil	28	5,1
	Orta	128	23,2
	İyi	280	50,7
	Çok İyi	116	21
Ekonomik Durum	İyi Değil	12	2,2
	Orta	199	36,1
	İyi	324	58,7
	Çok İyi	17	3,1

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın konusu doğrultusunda alan yazın taraması yapılarak araştırılması planlanan kavramları ölçen, geçerlik-güvenirlik çalışmaları yapılmış ölçekler araştırmada kullanılmak üzere belirlenerek seçilmiştir. Belirlenen ölçüm araçlarının bu araştırmada kullanılarak verilerin elde edilebilmesi için ilgili ölçüm araçlarını geliştiren ya da uyarlamasını yapan araştırmacılardan gerekli olan izinler alınmıştır.

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini ölçmek için veri toplama aracı olarak Spector tarafından 1985 yılında geliştirilen ve Yelboğa tarafından 2012 yılında Türkçe'ye uyarlaması ve geçerlik-güvenirlik çalışması yapılan "*Job Satisfaction Scale / İş*

Doyumu Ölçeği”; öz yeterlik inanç düzeylerini ölçmek için Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy tarafından 2001 yılında geliştirilen ve Çapa, Çakıroğlu ve Sakarya tarafından 2005 yılında Türkçe’ye uyarlanan **“Öğretmen Özyeterlik Ölçeği”** ve araştırmacı tarafından düzenlenen **“Kişisel Bilgi Formu”** kullanılmıştır. Bu araştırmada kullanılan ölçme araçları aşağıdaki bölümde tanıtılmaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu, araştırmacı tarafından araştırmada kullanılan bağımsız değişkenler ile ilgili veri elde edilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Bu araç ile örnekleme oluşturan sınıf öğretmenleri hakkında araştırmanın bağımsız değişkenleri olan yaş, cinsiyet, kıdem yılı, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi, yöneticilik deneyimi, okulun fiziki durumu ve ekonomik durum ile ilgili bilgi toplanması amaçlanmıştır.

Kişisel bilgi formu araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin demografik özelliklerine ilişkin soruları içermektedir. Kişisel bilgi formunda öz yeterlik ve iş doyumunu üzerinde etkisi olabileceği düşünülen değişkenlere yer verilmiştir.

3.3.2. İş Doyumu Ölçeği

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini ölçmek için veri toplama aracı olarak Paul S. Spector tarafından 1985 yılında geliştirilen ***İş Doyumu Ölçeği (Job Satisfaction Survey - JSS)***’nin Türkçe Formu kullanılmıştır. İş doyumunu ölçeği işgörenlerin işi ve işin farklı yönleri hakkındaki tutumlarını değerlendirmek için geliştirilmiştir ve 17’si olumlu, 19’u olumsuz toplam 36 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek; ücret, yükselme olanakları, yönetim ve denetim, ek imkânlar, şartlı ödüller, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, işin niteliği ve iletişim olmak üzere 9 boyuttan meydana gelmektedir. Ölçekteki olumsuz maddeler analiz sırasında tersten kodlanarak işleme alınmıştır. Her boyut 4 madde ile değerlendirilmekte olup maddelere verilen cevaplar “kesinlikle katılıyorum”dan “kesinlikle katılmıyorum”a doğru 5 seçenekten oluşmaktadır.

JSS-İş Doyum Ölçeği’nin Cronbach alfa katsayısıyla belirlenen iç tutarlılık güvenilirliği .78’dir. İş doyumunu ölçeğinin, yapı geçerliği, daha önceki yapı geçerliği çalışmalarında (Yelboğa, 2009) elde edilen yapı ile tutarlıdır. Ölçeğin, uyarlama sonrası bulunan cronbach alfa değeri ise .82 dir (Yelboğa, 2012).

3.3.3. Öğretmen Özyeterlik Ölçeği

Öğretmen Özyeterlik Ölçeği 2001 yılında Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin 24 maddeden oluşan uzun formu ve 12 maddeden oluşan

kısa formu bulunmaktadır. Ölçekte maddeler 9'lu derecelendirme ölçeğiyle değerlendirilmektedir. Ölçeğin uzun formunun 8'er maddeden oluşan 3 alt boyutu bulunmaktadır. Öğretim stratejileri (madde 7, 10, 11, 17, 18, 20,23 ve 24), Sınıf Yönetimi (madde 3, 5, 8, 13, 15, 16, 19, 21) ve Öğrenciyle Etkileşim (madde 1, 2, 4, 6, 9, 12, 14, 22). Öğretmen Özyeterlik Ölçeği'nin Cronbach alfa katsayısıyla belirlenen iç tutarlılık güvenilirliği .96'dır. Ölçeği geliştirenler ölçeğin öğretim stratejileri alt boyutunun güvenilirlik katsayısının .91, Sınıf Yönetimi alt boyutunun güvenilirlik katsayısının .90 ve Öğrenciyle etkileşim alt boyutunun güvenilirlik katsayısının .87 olduğunu belirtmişlerdir.

Ölçeğin Çapa, Çakıroğlu ve Sakarya tarafından 2005 yılında uyarlanan Türkçe versiyonu bulunmaktadır. Türkçe ölçeğin tamamının güvenilirlik katsayısı .95, alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları ise .85 ile .88 arasındadır.

Araştırmamızda 2005 yılında Türkçe'ye uyarlanan 24 maddeden ve üç alt bölümden oluşan öğretmen özyeterlik algısı ölçeği Çapa ve arkadaşlarından izin alınarak uygulanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

3.4.1. Verilerin Toplanması

Araştırmada elde edilen verilerin toplanma süreci şu şekilde gerçekleşmiştir: Öncelikle araştırmanın konusu çerçevesinde alan yazın taraması yapılarak araştırılması planlanan kavramları ölçen, geçerlik-güvenirlik çalışmaları yapılmış olan ölçekler tespit edilerek araştırmada kullanılmak üzere belirlenmiştir. İlgili veri toplama araçlarını geliştiren veya uyarlayan akademisyenlerden ölçeklerin araştırmada kullanılabilmesi için gereken izinler alınarak veri toplama araçlarından oluşan kitapçık hazırlanarak çoğaltılmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan sınıf öğretmenlerinin veri toplama araçlarına yanıt verebilecekleri uygun zamanlar belirlenmiştir. Verilerin toplanması amacıyla Konya ili Selçuklu ilçesinde bulunan ve rastgele yöntemle belirlenmiş ilkokullarda görev yapmakta olan ve yine rastgele yöntemle belirlenen çalışma grubundaki sınıf öğretmenlerine kitapçık haline getirilen iş doyumu ölçeği ve öğretmen özyeterlik ölçeği ölçeği formları aynı anda uygulanmıştır. Kitapçık haline getirilen ölçek formları uygulanmadan önce sınıf öğretmenlerine ölçekler ile ilgili yönerge ve açıklamalar okunmuş ve araştırmanın amacı, önemi uygulama kitapçığının nasıl yanıtlanacağı ile ilgili bilgi verilmiştir. Ölçeklerde bulunan soruların yanıtlanması yaklaşık olarak 20 dakika sürmüştür. Uygulama yapılarak elde edilen veriler daha sonra analiz edilmek üzere muhafaza edilmiştir.

3.4.2. Verilerin Analizi

Verilerin analizi aşamasında ilk olarak ölçek kitapçıkları tek tek incelenerek değerlendirilmiş, 570 ölçek kitapçığındaki sorulan soruların bir kısmının cevaplanmadığı ve bu nedenle eksik verileri olduğu tespit edilen 18 sınıf öğretmenin veri toplama araçları elenerek araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Analiz edilmeye uygun şekilde doldurulan 552 ölçek analizde kullanılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler toplandıktan sonra hazır hale getirilmiş ve analiz programında analizi yapılmıştır. Toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediği tespit etmek amacıyla aritmetik ortalama, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmış sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2: Normallik Testi Değerleri

	Alt Boyutlar	Aritmetik Ortalama	Medyan	Mod	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı
İş Doyumu	Ücret	12,27	12,00	14,00	,083	-,530
	Yükselme Olanakları	11,91	12,00	12,00	,083	-,087
	Yönetim ve Denetim	17,35	18,00	20,00	-,608	,063
	Ek İmkânlar	13,85	14,00	14,00	,036	,181
	Şartlı Ödüller	15,12	15,00	17,00	-,141	,061
	Çalışma Koşulları	13,68	14,00	15,00	,244	,068
	Çalışma Arkadaşları	18,19	19,00	20,00	-,637	,451
	İşin Niteliği	16,62	17,00	18,00	-,444	,819
	İletişim	17,25	17,00	20,00	-,201	-,380
Özyeterlik	Sınıf Yönetimi	57,33	57,00	56,00	-,404	,307
	Öğrenciyle Etkileşim	55,56	56,00	56,00	-,426	,495
	Öğretim Stratejileri	58,08	58,00	56,00	-,480	,198
İş Doyumu Toplam		136,23	135,00	123,00	,224	,497
Özyeterlik Toplam		170,97	171,00	168	-,464	,523

Tabloda belirtilen aritmetik ortalama, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakıldığında araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği düşünülebilir. Bu yüzden verilerin analizinde parametrik testler uygulanmıştır. Değişkenlerin özelliklerine bağlı olarak Korelasyon Katsayısı, Bağımsız Gruplar t-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi, Tukey Testi Regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizi bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerini ortaya koyacak bir desen içinde ele alınmıştır.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

4.1. Öğretmen Özyeterlik Ölçeğine İlişkin Bulgular (OYO)

Bu bölümde, demografik değişkenlere göre öğretmen özyeterlik ölçeği puanlarına ilişkin istatistiksel bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3: Sınıf Öğretmenlerinin Yaşa Göre Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Puanlarına İlişkin İstatistiksel Bulgular

Değişken	Yaş Aralığı	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Sınıf Yönetimi	1. 20-30	85	56,29	7,29	1,655	0,176	-
	2. 31-40	182	57,90	7,56			
	3. 41-50	226	57,63	7,88			
	4. 51 ve üzeri	59	55,92	7,37			
Öğrenciyle Etkileşim	1. 20-30	85	54,49	7,27	1,147	0,330	-
	2. 31-40	182	56,24	7,09			
	3. 41-50	226	55,44	7,66			
	4. 51 ve üzeri	59	55,44	6,90			
Öğretim Stratejileri	1. 20-30	85	56,82	7,38	0,904	0,439	-
	2. 31-40	182	58,31	7,52			
	3. 41-50	226	58,36	8,00			
	4. 51 ve üzeri	59	58,08	7,71			
Özyeterlik Toplam Puanı	1. 20-30	85	167,61	20,50	1,129	0,337	-
	2. 31-40	182	172,45	20,77			
	3. 41-50	226	171,43	22,16			
	4. 51 ve üzeri	59	169,44	21,11			

“Öğretmen özyeterlik ölçeği” puan ortalamalarının, “yaş” değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizinde “Özyeterlik” ($F=1,129$) $p>.05$ olduğundan .05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Öğretmen özyeterlik ölçeği ortalama puanları sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre farklılaşmamaktadır. Özyeterliliğin sınıf yönetimi, öğrenciyle etkileşim ve öğretim stratejileri alt boyutlarının puan ortalamaları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Tablo 4: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Puanlarına İlişkin İstatistiksel Veriler ve t Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Sınıf Yönetimi	Kadın	346	57,41	7,38	0,302	0,763
	Erkek	206	57,20	8,10		
Öğrenciyle Etkileşim	Kadın	346	55,76	6,87	0,826	0,409
	Erkek	206	55,22	8,08		
Öğretim Stratejileri	Kadın	346	58,12	7,19	0,149	0,882
	Erkek	206	58,01	8,55		
Özyeterlik	Kadın	346	171,28	19,97	0,446	0,656
Toplam Puanı	Erkek	206	170,44	23,55		

Yapılan t testi sonucuna göre, kadın sınıf öğretmenlerinin öğretmen özyeterlik ortalama puanları, erkek sınıf öğretmenlerinin öğretmen özyeterlik ortalama puanlarına göre daha yüksektir. Ancak sınıf öğretmenlerinin özyeterlikleri, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($t=0,446$ $p>.05$). Özyeterlik ölçeğinin sınıf yönetimi, öğrenciyle etkileşim ve öğretim stratejileri alt boyutlarının puan ortalamaları, öğretmenlerin cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Tablo 5: Sınıf Öğretmenlerinin Kıdem Yılına Göre Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Puanlarına İlişkin İstatistiksel Bulgular

Değişken	Kıdem Yılı	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Sınıf Yönetimi	1. 1-10	146	56,57	7,12	0,743	0,527	-
	2. 11-20	167	57,69	8,23			
	3. 21-30	209	57,64	7,44			
	4. 31 ve üzeri	30	56,93	8,31			
Öğrenciyle Etkileşim	1. 1-10	146	55,10	7,17	0,399	0,754	-
	2. 11-20	167	55,84	7,74			
	3. 21-30	209	55,53	7,13			
	4. 31 ve üzeri	30	56,40	7,60			
Öğretim Stratejileri	1. 1-10	146	57,32	7,40	0,875	0,454	-
	2. 11-20	167	58,08	7,94			
	3. 21-30	209	58,44	7,69			
	4. 31 ve üzeri	30	59,30	8,27			
Özyeterlik Toplam Puanı	1. 1-10	146	168,99	20,14	0,590	0,622	-
	2. 11-20	167	171,60	22,72			
	3. 21-30	209	171,60	20,80			
	4. 31 ve üzeri	30	172,63	23,54			

Sınıf öğretmenlerinin “öğretmen özyeterlik ölçeği” puan ortalamalarının, “kıdem” değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizinde “Özyeterlik” ($F=0,590$) $p>.05$ olduğundan .05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Öğretmen özyeterlik ölçeği puan ortalamaları sınıf öğretmenlerinin kıdem yıllarına göre farklılaşmamaktadır. Özyeterlik ölçeğinin sınıf yönetimi, öğrenciyle etkileşim ve öğretim stratejileri alt boyutlarının puan ortalamaları, öğretmenlerin kıdem yılına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Tablo 6: Sınıf Öğretmenlerinin Eğitim Durumuna Göre Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Puanlarına İlişkin İstatistiksel Bulgular

Değişken	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Sınıf Yönetimi	1. Yüksek Okul	29	57,24	7,89	1,420	0,243	-
	2. Lisans	489	57,19	7,73			
	3. Yüksek Lisans	34	59,47	5,88			
Öğrenciyle Etkileşim	1. Yüksek Okul	29	55,86	7,65	0,896	0,409	-
	2. Lisans	489	55,43	7,35			
	3. Yüksek Lisans	34	57,15	7,02			
Öğretim Stratejileri	1. Yüksek Okul	29	57,86	8,56	1,196	0,303	-
	2. Lisans	489	57,95	7,64			
	3. Yüksek Lisans	34	60,06	7,99			
Özyeterlik Toplam Puanı	1. Yüksek Okul	29	170,97	22,64	1,301	0,273	-
	2. Lisans	489	170,57	21,39			
	3. Yüksek Lisans	34	176,68	19,53			

Sınıf öğretmenlerinin “öğretmen özyeterlik ölçeği” puan ortalamalarının, “eğitim durumu” değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizinde “Özyeterlik” ($F=1,301$) $p>.05$ olduğundan .05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Öğretmen özyeterlik ölçeği puan ortalamaları sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmamaktadır. Özyeterlik ölçeğinin sınıf yönetimi, öğrenciyle etkileşim ve öğretim stratejileri alt boyutlarının puan ortalamaları, öğretmenlerin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Tablo 7: Sınıf Öğretmenlerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Puanlarına İlişkin İstatistiksel Bulgular

Değişken	Kurumda Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Sınıf Yönetimi	1. 1 Yıldan Az	33	54,82	7,43	1,526	0,207	-
	2. 1-5 Yıl Arası	275	57,49	7,83			
	3. 6-10 Yıl Arası	130	57,09	7,74			
	4. 11 Yıl ve Üzeri	114	57,96	7,098			
Öğrenciyle Etkileşim	1. 1 Yıldan Az	33	52,70	8,05	2,031	0,109	-
	2. 1-5 Yıl Arası	275	55,69	7,36			
	3. 6-10 Yıl Arası	130	55,43	7,29			
	4. 11 Yıl ve Üzeri	114	56,22	7,04			
Öğretim Stratejileri	1. 1 Yıldan Az	33	55,55	7,74	2,082	0,102	-
	2. 1-5 Yıl Arası	275	58,10	7,96			
	3. 6-10 Yıl Arası	130	57,70	7,25			
	4. 11 Yıl ve Üzeri	114	59,18	7,51			
Özyeterlik Toplam Puanı	1. 1 Yıldan Az	33	163,06	22,21	2,068	0,103	-
	2. 1-5 Yıl Arası	275	171,28	21,80			
	3. 6-10 Yıl Arası	130	170,22	21,02			
	4. 11 Yıl ve Üzeri	114	173,36	20,10			

Sınıf öğretmenlerinin “öğretmen özyeterlik ölçeği” puan ortalamalarının, “kurumda çalışma süresi” değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizinde “Özyeterlik” ($F=2,068$) $p>.05$ olduğundan .05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Öğretmen özyeterlik ölçeği puan ortalamaları sınıf öğretmenlerinin kurumda çalışma sürelerine göre farklılaşmamaktadır. Özyeterlik ölçeğinin sınıf yönetimi, öğrenciyle etkileşim ve öğretim stratejileri alt boyutlarının puan ortalamaları, öğretmenlerin kurumda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Tablo 8: Sınıf Öğretmenlerinin Yöneticilik Deneyimine Göre İş Doyumu Ölçeği Puanlarına İlişkin İstatistiksel Veriler ve t Testi Sonuçları

Değişken	Yöneticilik Deneyimi	N	\bar{X}	Ss	t	p
Sınıf Yönetimi	Yaptım	176	57,86	8,06	1,119	0,264
	Yapmadım	376	57,08	7,45		
Öğrenciyle Etkileşim	Yaptım	176	56,31	7,64	1,654	0,099
	Yapmadım	376	55,20	7,18		
Öğretim Stratejileri	Yaptım	176	58,70	7,87	1,294	0,196
	Yapmadım	376	57,79	7,64		
Özyeterlik Toplam Puanı	Yaptım	176	172,88	22,44	1,437	0,151
	Yapmadım	376	170,07	20,80		

Yöneticilik deneyimi olan sınıf öğretmenlerinin özyeterlik ölçeği puan ortalaması, yöneticilik deneyimi olmayan sınıf öğretmenlerinin özyeterlik ölçeği puan ortalamasından daha yüksektir. Ancak sınıf öğretmenlerinin özyeterlikleri yöneticilik deneyimine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=1,437$ $p>.05$). Özyeterlik ölçeğinin sınıf yönetimi, öğrenciyle etkileşim ve öğretim stratejileri alt boyutlarının puan ortalamaları, öğretmenlerin yöneticilik deneyimine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Tablo 9: Sınıf Öğretmenlerinin Okulun Fiziki Durumuna Göre Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Puanlarına İlişkin İstatistiksel Bulgular

Değişken	Okulun Fiziki Durumu	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Sınıf Yönetimi	1. İyi Değil	28	58,60	7,05	1,073	0,360	-
	2. Orta	128	56,95	7,79			
	3. İyi	280	57,00	7,57			
	4. Çok İyi	116	58,23	7,80			
Öğrenciyle Etkileşim	1. İyi Değil	28	56,14	7,25	3,314	0,020	2-3 2-4
	2. Orta	128	54,60	7,16			
	3. İyi	280	55,20	7,29			
	4. Çok İyi	116	57,34	7,49			
Öğretim Stratejileri	1. İyi Değil	28	59,21	7,28	2,354	0,071	-
	2. Orta	128	56,93	7,78			
	3. İyi	280	57,94	7,61			
	4. Çok İyi	116	59,41	7,87			
Özyeterlik Toplam Puanı	1. İyi Değil	28	173,96	19,82	2,283	0,078	-
	2. Orta	128	168,48	21,34			
	3. İyi	280	170,14	21,17			
	4. Çok İyi	116	174,98	21,82			

Sınıf öğretmenlerinin “öğretmen özyeterlik ölçeği” puan ortalamalarının, “okulun fiziki durumu” değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizinde “Özyeterlik” ($F=2,283$) $p>.05$ olduğundan .05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Öğretmen özyeterlik ölçeği puan ortalamaları sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları kurumun fiziki durumuna göre farklılaşmamaktadır.

Yapılan anova testi sonucunda okulun fiziki durumu değişkenine göre özyeterlik ölçeğinin öğrenciyle etkileşim alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmanın olduğu ancak, sınıf yönetimi ve öğretim stratejileri alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur. Öğretmen özyeterlik ölçeğinin öğrenciyle etkileşim alt boyutu puan ortalamalarındaki farklılaşma kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan Tukey Testi sonucuna göre, okulun fiziki durumunu çok iyi ve iyi olarak belirten sınıf öğretmenlerinin özyeterlikleri, okulun fiziki durumunu orta olarak belirten sınıf öğretmenlerinden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Yapılan diğer karşılaştırmalarda anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

Tablo 10: Sınıf Öğretmenlerinin Ekonomik Durumlarına Göre Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Puanlarına İlişkin İstatistiksel Bulgular

Değişken	Ekonomik Durum	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Sınıf Yönetimi	1. İyi Değil	12	55,50	9,41	1,262	0,287	-
	2. Orta	199	56,78	7,68			
	3. İyi	324	57,61	7,55			
	4. Çok İyi	17	59,71	7,64			
Öğrenciyle Etkileşim	1. İyi Değil	12	53,92	9,34	0,882	0,450	-
	2. Orta	199	55,32	7,16			
	3. İyi	324	55,64	7,35			
	4. Çok İyi	17	57,94	7,87			
Öğretim Stratejileri	1. İyi Değil	12	58,50	7,51	0,047	0,986	-
	2. Orta	199	57,96	7,79			
	3. İyi	324	58,11	7,66			
	4. Çok İyi	17	58,53	8,76			
Özyeterlik Toplam Puanı	1. İyi Değil	12	167,92	24,37	0,572	0,633	-
	2. Orta	199	170,07	21,13			
	3. İyi	324	171,36	21,33			
	4. Çok İyi	17	176,18	23,21			

Sınıf öğretmenlerinin “öğretmen özyeterlik ölçeği” puan ortalamalarının, “öğretmenlerin ekonomik durumu” değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda “Özyeterlik” ($F=0,572$) $p>.05$ olduğundan .05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Öğretmen özyeterlik ölçeği puan ortalamaları sınıf öğretmenlerinin ekonomik durumlarına göre farklılaşmamaktadır. Özyeterlik ölçeğinin sınıf yönetimi, öğrenciyle etkileşim ve öğretim stratejileri alt boyutlarının puan ortalamaları, öğretmenlerin ekonomik durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

4.2. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular (IDO)

Bu bölümde, demografik değişkenlere göre öğretmen özyeterlik ölçeği puanlarına ilişkin istatistiksel bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 11: Sınıf Öğretmenlerinin Yaşa Göre İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanına İlişkin İstatistiksel Bulgular

	Yaş Aralığı	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
İş Doyumu Toplam Puanı	1. 20-30	85	130,18	23,15	3,399	0,018	
	2. 31-40	182	137,03	18,78			1-2
	3. 41-50	226	137,62	18,40			1-3
	4. 51 ve üzeri	59	137,19	16,11			

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ölçeği puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan varyans analizinde “İş Doyumu” ($F=3,399$) $p<.05$ olduğundan .05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İş doyumu ölçeği ortalama puanları sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre farklılaşmaktadır.

Farklılaşma kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan Tukey Testi sonucuna göre, 31-40 yaş ve 41-50 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin “İş Doyumu” puan ortalamaları 20-30 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinden istatistiki olarak anlamlı düzeyde ($p<.05$) yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan diğer karşılaştırmalarda anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

Tablo 12: Sınıf Öğretmenlerinin Yaşa Göre İş Doyumunu Ölçeği Alt Boyut Puanlarına İlişkin İstatistiksel Bulgular

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Yaş Aralığı	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Ücret	1. 20-30	85	12,05	4,79	1,063	0,364	-
	2. 31-40	182	12,39	4,18			
	3. 41-50	226	12,04	4,33			
	4. 51 ve üzeri	59	13,10	3,84			
Yükselme Olanakları	1. 20-30	85	11,98	3,08	0,588	0,623	-
	2. 31-40	182	12,15	3,88			
	3. 41-50	226	11,67	3,64			
	4. 51 ve üzeri	59	11,98	3,90			
Yönetim ve Denetim	1. 20-30	85	15,16	5,27	9,402	0,000	1-2 1-3 1-4
	2. 31-40	182	17,60	4,00			
	3. 41-50	226	17,94	4,14			
	4. 51 ve üzeri	59	17,47	3,19			
Ek İmkânlar	1. 20-30	85	13,45	4,31	0,412	0,745	-
	2. 31-40	182	13,96	3,49			
	3. 41-50	226	13,90	3,67			
	4. 51 ve üzeri	59	13,86	3,26			
Şartlı Ödüller	1. 20-30	85	14,05	4,38	3,312	0,020	1-3 1-4
	2. 31-40	182	15,08	3,56			
	3. 41-50	226	15,40	3,65			
	4. 51 ve üzeri	59	15,69	3,17			
Çalışma Koşulları	1. 20-30	85	13,82	3,20	1,407	0,240	-
	2. 31-40	182	13,87	2,66			
	3. 41-50	226	13,62	2,62			
	4. 51 ve üzeri	59	13,07	2,63			
Çalışma Arkadaşları	1. 20-30	85	16,72	4,72	6,950	0,000	1-2 1-3
	2. 31-40	182	18,22	3,37			
	3. 41-50	226	18,77	3,29			
	4. 51 ve üzeri	59	17,95	3,22			
İşin Niteliği	1. 20-30	85	16,47	2,27	0,903	0,439	-
	2. 31-40	182	16,52	2,12			
	3. 41-50	226	16,81	2,28			
	4. 51 ve üzeri	59	16,41	2,72			
İletişim	1. 20-30	85	16,48	4,34	1,699	0,166	-
	2. 31-40	182	17,24	3,58			
	3. 41-50	226	17,45	3,63			
	4. 51 ve üzeri	59	17,64	2,91			

Yapılan anova testi sonucunda, yaş değişkenine göre iş doyumunun yönetim ve denetim, şartlı ödüller, çalışma arkadaşları alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmanın olduğu ancak; ücret, yükselme olanakları, ek imkânlar, çalışma koşulları, işin niteliği ve iletişim alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur.

Yaş değişkenine göre, iş doyumunun yönetim ve denetim alt boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. İş doyumunun yönetim ve denetim alt boyutuna bakıldığında 20-30 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin 31-40, 41-50, 51 ve üzerindeki yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük puanlara sahip oldukları görülmektedir.

Yaş değişkenine göre iş doyumunun şartlı ödüller alt boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. İş doyumunun şartlı ödüller alt boyutuna bakıldığında, 20-30 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalamaları, 41-50 ve 51'in üzerinde yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

Yaş değişkenine göre iş doyumunun çalışma arkadaşları alt boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. İş doyumunun çalışma arkadaşları alt boyutuna bakıldığında, 20-30 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalamaları, 31-40 ve 41-50 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

Tablo 13: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanına İlişkin Betimsel İstatistikler ve t Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
İş Doyumu	Kadın	346	135,31	18,55	-1,470	0,142
Toplam Puanı	Erkek	206	137,79	20,28		

Yapılan t testi sonucuna göre, erkek sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu puan ortalamaları, kadın sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu puan ortalamalarına göre daha yüksektir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($t=-1,470$ $p>.05$).

Tablo 14: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre İş Doymu Ölçeği Alt Boyut Puanlarına İlişkin İstatistiksel Veriler ve t Testi Sonuçları

İş Doymu Ölçeği Alt Boyutları	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Ücret	Kadın	346	11,99	4,24	-1,966	0,050
	Erkek	206	12,74	4,39		
Yükselme Olanakları	Kadın	346	11,83	3,49	-0,663	0,507
	Erkek	206	12,04	3,96		
Yönetim ve Denetim	Kadın	346	17,08	4,42	-1,976	0,049
	Erkek	206	17,82	4,056		
Ek İmkânlar	Kadın	346	13,84	3,52	-0,080	0,936
	Erkek	206	13,86	3,92		
Şartlı Ödüller	Kadın	346	14,87	3,65	-2,058	0,040
	Erkek	206	15,54	3,81		
Çalışma Koşulları	Kadın	346	13,72	2,76	0,502	0,616
	Erkek	206	13,60	2,69		
Çalışma Arkadaşları	Kadın	346	18,22	3,69	0,302	0,763
	Erkek	206	18,13	3,50		
İşin Niteliği	Kadın	346	16,60	2,16	-0,183	0,855
	Erkek	206	16,64	2,47		
İletişim	Kadın	346	17,15	3,65	-0,818	0,414
	Erkek	206	17,48	3,72		

Yapılan t testi sonucunda, cinsiyet değişkenine göre iş doyumunun yönetim ve denetim ve şartlı ödüller alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmanın olduğu ancak; ücret, yükselme olanakları, ek imkânlar, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, işin niteliği ve iletişim alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur.

Cinsiyet değişkenine göre, iş doyumunun hem yönetim ve denetim alt boyutu hem de şartlı ödüller alt boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. İş doyumunun yönetim ve denetim ile şartlı ödüller alt boyutları puan ortalamaları incelendiğinde, erkek sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarının kadın sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 15: Sınıf Öğretmenlerinin Kıdem Yılına Göre İş Doymu Ölçeği Toplam Puanına İlişkin İstatistiksel Bulgular

İş Doymu Toplam Puanı	Kıdem Yılı	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
	1. 1-10	146	132,57	20,41	2,524	0,057	
	2. 11-20	167	137,43	19,10			-
	3. 21-30	209	137,39	18,42			
	4. 31 ve üzeri	30	139,40	18,03			

Sınıf öğretmenlerinin “iş doymu ölçeği” puan ortalamalarının, “kıdem” değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizinde “İş Doymu” ($F=2,524$) $p>.05$ olduğundan .05 düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır. Öğretmen iş doymu ölçeği puan ortalamaları sınıf öğretmenlerinin kıdem yıllarına göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 16: Sınıf Öğretmenlerinin Kıdem Yılına Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarına İlişkin İstatistiksel Bulgular

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Kıdem Yılı	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Ücret	1. 1-10	146	12,30	4,51	0,395	0,757	-
	2. 11-20	167	12,08	4,24			
	3. 21-30	209	12,30	4,20			
	4. 31 ve üzeri	30	13,00	4,52			
Yükselme Olanakları	1. 1-10	146	11,89	3,34	0,791	0,499	-
	2. 11-20	167	12,24	3,97			
	3. 21-30	209	11,73	3,62			
	4. 31 ve üzeri	30	11,43	3,82			
Yönetim ve Denetim	1. 1-10	146	16,18	5,09	5,027	0,002	1-2 1-3
	2. 11-20	167	17,77	3,95			
	3. 21-30	209	17,80	3,95			
	4. 31 ve üzeri	30	17,57	3,27			
Ek İmkânlar	1. 1-10	146	13,50	3,84	0,764	0,515	-
	2. 11-20	167	14,05	3,52			
	3. 21-30	209	13,86	3,73			
	4. 31 ve üzeri	30	14,30	3,20			
Şartlı Ödüller	1. 1-10	146	14,64	3,97	1,475	0,220	-
	2. 11-20	167	15,08	3,73			
	3. 21-30	209	15,39	3,58			
	4. 31 ve üzeri	30	15,73	3,23			
Çalışma Koşulları	1. 1-10	146	13,70	3,00	0,478	0,698	-
	2. 11-20	167	13,86	2,65			
	3. 21-30	209	13,53	2,62			
	4. 31 ve üzeri	30	13,60	2,57			
Çalışma Arkadaşları	1. 1-10	146	17,29	4,26	4,201	0,006	1-2 1-3
	2. 11-20	167	18,38	3,29			
	3. 21-30	209	18,58	3,34			
	4. 31 ve üzeri	30	18,67	3,28			
İşin Niteliği	1. 1-10	146	16,40	2,16	0,831	0,477	-
	2. 11-20	167	16,59	2,20			
	3. 21-30	209	16,74	2,39			
	4. 31 ve üzeri	30	16,93	2,50			
İletişim	1. 1-10	146	16,66	4,10	2,165	0,091	-
	2. 11-20	167	17,35	3,49			
	3. 21-30	209	17,45	3,53			
	4. 31 ve üzeri	30	18,17	3,14			

Yapılan anova testi sonucunda, kıdem yılı değişkenine göre iş doyumunun yönetim ve denetim ve çalışma arkadaşları alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmanın olduğu ancak; ücret, yükselme olanakları, ek imkânlar, şartlı ödüller, çalışma koşulları, işin niteliği ve iletişim alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur.

Kıdem yılı değişkenine göre, iş doyumunun hem yönetim ve denetim alt boyutu hem de çalışma arkadaşları alt boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. İş doyumunun yönetim ve denetim ile çalışma arkadaşları alt boyutları puan ortalamaları incelendiğinde, 1-10 yıl arasında kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarının 21-30 yıl arasında kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 17: Sınıf Öğretmenlerinin Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanına İlişkin İstatistiksel Bulgular

İş Doyumu Toplam Puanı	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
	1. Yüksek Okul	29	132,62	14,53	0,689	0,503	
	2. Lisans	489	136,31	19,26			-
	3. Yüksek Lisans	34	138,18	22,25			

Sınıf öğretmenlerinin “iş doyumunu ölçeği” puan ortalamalarının, “eğitim durumu” değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizinde “İş Doyumu” ($F=,689$) $p>.05$ olduğundan .05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. İş doyumunu ölçeği puan ortalamaları sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 18: Sınıf Öğretmenlerinin Eğitim Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarına İlişkin İstatistiksel Bulgular

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Ücret	1. Yüksek Okul	29	12,52	3,41	0,362	0,697	-
	2. Lisans	489	12,22	4,34			
	3. Yüksek Lisans	34	12,82	4,66			
Yükselme Olanakları	1. Yüksek Okul	29	10,90	3,37	1,314	0,270	-
	2. Lisans	489	11,94	3,62			
	3. Yüksek Lisans	34	12,29	4,52			
Yönetim ve Denetim	1. Yüksek Okul	29	17,07	3,68	0,756	0,470	-
	2. Lisans	489	17,31	4,29			
	3. Yüksek Lisans	34	18,21	4,92			
Ek İmkânlar	1. Yüksek Okul	29	13,48	3,25	0,165	0,848	-
	2. Lisans	489	13,88	3,71			
	3. Yüksek Lisans	34	13,76	3,55			
Şartlı Ödüller	1. Yüksek Okul	29	15,45	2,61	0,363	0,696	-
	2. Lisans	489	15,07	3,79			
	3. Yüksek Lisans	34	15,53	3,47			
Çalışma Koşulları	1. Yüksek Okul	29	12,55	2,28	2,839	0,059	-
	2. Lisans	489	13,76	2,73			
	3. Yüksek Lisans	34	13,44	2,98			
Çalışma Arkadaşları	1. Yüksek Okul	29	17,52	4,29	0,587	0,556	-
	2. Lisans	489	18,21	3,62			
	3. Yüksek Lisans	34	18,44	3,10			
İşin Niteliği	1. Yüksek Okul	29	16,38	2,29	0,185	0,831	-
	2. Lisans	489	16,64	2,29			
	3. Yüksek Lisans	34	16,56	2,09			
İletişim	1. Yüksek Okul	29	16,76	3,69	0,311	0,733	-
	2. Lisans	489	17,29	3,65			
	3. Yüksek Lisans	34	17,12	3,97			

Yapılan anova testi sonucunda, eğitim durumu değişkenine göre iş doyumunun ücret, yükselme olanakları, yönetim ve denetim, ek imkânlar, şartlı ödüller, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, işin niteliği ve iletişim alt boyutlarının hiçbirisinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı sonucu bulunmuştur.

Tablo 19: Sınıf Öğretmenlerinin Kurumda Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanına İlişkin İstatistiksel Bulgular

İş Doyumu Toplam Puanı	Kurumda Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
	1. 1 Yılda Az	33	135,97	18,73	0,389	0,761	
	2. 1-5 Yıl Arası	275	136,85	20,44			-
	3. 6-10 Yıl Arası	130	134,68	16,64			
	4. 11 Yıl ve Üzeri	114	136,59	19,27			

Sınıf öğretmenlerinin “iş doyumu ölçeği” puan ortalamalarının, “kurumda çalışma süresi” değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizinde “İş Doyumu” ($F=,389$) $p>.05$ olduğundan .05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. İş doyumu ölçeği puan ortalamaları sınıf öğretmenlerinin kurumda çalışma sürelerine göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 20: Sınıf Öğretmenlerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarına İlişkin İstatistiksel Bulgular

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Kurumda Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Ücret	1. 1 Yıldan Az	33	11,81	3,72	0,871	0,456	-
	2. 1-5 Yıl Arası	275	12,53	4,37			
	3. 6-10 Yıl Arası	130	11,85	4,38			
	4. 11 Yıl ve Üzeri	114	12,25	4,24			
Yükselme Olanakları	1. 1 Yıldan Az	33	12,06	3,33	2,556	0,054	-
	2. 1-5 Yıl Arası	275	12,32	3,75			
	3. 6-10 Yıl Arası	130	11,42	3,45			
	4. 11 Yıl ve Üzeri	114	11,44	3,72			
Yönetim ve Denetim	1. 1 Yıldan Az	33	16,94	4,14	0,454	0,715	-
	2. 1-5 Yıl Arası	275	17,23	4,58			
	3. 6-10 Yıl Arası	130	17,42	4,19			
	4. 11 Yıl ve Üzeri	114	17,71	3,75			
Ek İmkânlar	1. 1 Yıldan Az	33	13,97	3,71	0,801	0,493	-
	2. 1-5 Yıl Arası	275	14,06	3,70			
	3. 6-10 Yıl Arası	130	13,72	3,51			
	4. 11 Yıl ve Üzeri	114	13,46	3,77			
Şartlı Ödüller	1. 1 Yıldan Az	33	15,97	3,15	1,082	0,356	-
	2. 1-5 Yıl Arası	275	15,16	3,87			
	3. 6-10 Yıl Arası	130	14,73	3,51			
	4. 11 Yıl ve Üzeri	114	15,21	3,71			
Çalışma Koşulları	1. 1 Yıldan Az	33	13,55	2,81	0,250	0,861	-
	2. 1-5 Yıl Arası	275	13,77	2,52			
	3. 6-10 Yıl Arası	130	13,62	2,85			
	4. 11 Yıl ve Üzeri	114	13,55	3,07			
Çalışma Arkadaşları	1. 1 Yıldan Az	33	17,91	4,30	0,561	0,641	-
	2. 1-5 Yıl Arası	275	18,06	3,86			
	3. 6-10 Yıl Arası	130	18,20	3,07			
	4. 11 Yıl ve Üzeri	114	18,55	3,43			
İşin Niteliği	1. 1 Yıldan Az	33	16,85	1,95	0,535	0,658	-
	2. 1-5 Yıl Arası	275	16,52	2,34			
	3. 6-10 Yıl Arası	130	16,59	2,08			
	4. 11 Yıl ve Üzeri	114	16,81	2,45			
İletişim	1. 1 Yıldan Az	33	16,94	3,62	0,516	0,671	-
	2. 1-5 Yıl Arası	275	17,20	3,80			
	3. 6-10 Yıl Arası	130	17,13	3,62			
	4. 11 Yıl ve Üzeri	114	17,61	3,45			

Yapılan anova testi sonucunda, kurumda çalışma süresi değişkenine göre iş doyumunun ücret, yükselme olanakları, yönetim ve denetim, ek imkânlar, şartlı ödüller, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, işin niteliği ve iletişim alt boyutlarının hiçbirisinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı sonucu bulunmuştur.

Tablo 21: Sınıf Öğretmenlerinin Yöneticilik Deneyimine Göre İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanına İlişkin Betimsel İstatistikler ve t Testi Sonuçları

Değişken	Yöneticilik Deneyimi	N	\bar{X}	Ss	t	p
İş Doyumu	Yöneticilik Yaptım	176	137,02	20,41	0,659	0,510
Toplam Puanı	Yöneticilik Yapmadım	376	135,86	18,67		

Yapılan t testi sonucuna göre, yöneticilik deneyimi olan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ölçeği puan ortalaması, yöneticilik deneyimi olmayan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ölçeği puan ortalamasından daha yüksektir. Ancak sınıf öğretmenlerinin iş doyumları, yöneticilik deneyimi değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($t=,659$ $p>.05$).

Tablo 22: Sınıf Öğretmenlerinin Yöneticilik Deneyimine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarına İlişkin İstatistiksel Veriler ve t Testi Sonuçları

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Yöneticilik Deneyimi	N	\bar{X}	Ss	t	p
Ücret	Yaptım	176	12,40	4,53	0,491	0,624
	Yapmadım	376	12,21	4,21		
Yükselme Olanakları	Yaptım	176	12,03	3,605	0,521	0,603
	Yapmadım	376	11,85	3,70		
Yönetim ve Denetim	Yaptım	176	17,77	4,23	1,550	0,122
	Yapmadım	376	17,16	4,32		
Ek İmkânlar	Yaptım	176	13,86	3,97	0,069	0,945
	Yapmadım	376	13,84	3,53		
Şartlı Ödüller	Yaptım	176	15,21	3,73	0,399	0,690
	Yapmadım	376	15,07	3,72		
Çalışma Koşulları	Yaptım	176	13,66	2,68	-0,075	0,940
	Yapmadım	376	13,68	2,76		
Çalışma Arkadaşları	Yaptım	176	18,01	3,67	-0,803	0,423
	Yapmadım	376	18,27	3,60		
İşin Niteliği	Yaptım	176	16,64	2,16	0,131	0,896
	Yapmadım	376	16,61	2,34		
İletişim	Yaptım	176	17,44	3,89	0,838	0,403
	Yapmadım	376	17,16	3,56		

Yapılan t testi sonucunda, yöneticilik deneyimi değişkenine göre iş doyumunun ücret, yükselme olanakları, yönetim ve denetim, ek imkânlar, şartlı ödüller, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, işin niteliği ve iletişim alt boyutlarının hiçbirisinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı sonucu bulunmuştur.

Tablo 23: Sınıf Öğretmenlerinin Okulun Fiziki Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanına İlişkin İstatistiksel Bulgular

İş Doyumu Toplam Puanı	Okulun Fiziki Durumu	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
	1. İyi Değil	28	129,86	16,78	10,829	0,000	1-4
	2. Orta	128	130,17	17,94			2-4
	3. İyi	280	136,80	18,79			3-4
	4. Çok İyi	116	143,10	19,87			2-3

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu puan ortalamalarının okulun fiziki durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan varyans analizi sonucuna göre, “İş Doyumu” ($F=10,829$) $p<.05$ olduğundan .05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İş doyumu puan ortalamaları okulun fiziki durumuna göre farklılaşmaktadır.

Farklılaşma kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan Tukey Testi sonucuna göre, okulun fiziki durumunu “Çok İyi” olarak belirten sınıf öğretmenlerinin “İş Doyumu” puan ortalamaları, okulun fiziki durumunu “İyi”, “Orta” ve “İyi Değil” olarak belirten sınıf öğretmenlerinin iş doyumu puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ($p<.05$) yüksek bulunmuştur. Ayrıca, okulun fiziki durumunu “İyi” olarak belirten sınıf öğretmenlerinin “İş Doyumu” puan ortalamaları ise okulun fiziki durumunu “Orta” olarak belirten sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ($p<.05$) yüksek bulunmuştur. Yapılan diğer karşılaştırmalarda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

Tablo 24: Sınıf Öğretmenlerinin Okulun Fiziki Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarına İlişkin İstatistiksel Bulgular

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Okulun Fiziki Durumu	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Ücret	1. İyi Değil	28	11,36	4,42	1,800	0,146	-
	2. Orta	128	11,72	4,19			
	3. İyi	280	12,39	4,20			
	4. Çok İyi	116	12,82	4,61			
Yükselme Olanakları	1. İyi Değil	28	10,57	2,82	2,238	0,083	-
	2. Orta	128	11,52	3,53			
	3. İyi	280	12,09	3,59			
	4. Çok İyi	116	12,22	4,11			
Yönetim ve Denetim	1. İyi Değil	28	17,04	4,25	18,590	0,000	1-4 2-3 2-4 3-4
	2. Orta	128	15,51	4,39			
	3. İyi	280	17,37	4,16			
	4. Çok İyi	116	19,43	3,58			
Ek İmkânlar	1. İyi Değil	28	12,50	4,16	2,114	0,097	-
	2. Orta	128	13,59	3,57			
	3. İyi	280	13,91	3,60			
	4. Çok İyi	116	14,31	3,78			
Şartlı Ödüller	1. İyi Değil	28	14,71	3,02	8,378	0,000	2-3 2-4
	2. Orta	128	13,88	3,49			
	3. İyi	280	15,30	3,72			
	4. Çok İyi	116	16,15	3,79			
Çalışma Koşulları	1. İyi Değil	28	12,96	2,62	0,708	0,548	-
	2. Orta	128	13,65	2,51			
	3. İyi	280	13,75	2,85			
	4. Çok İyi	116	13,72	2,72			
Çalışma Arkadaşları	1. İyi Değil	28	16,86	3,52	5,947	0,001	1-4 2-4
	2. Orta	128	17,52	3,89			
	3. İyi	280	18,20	3,49			
	4. Çok İyi	116	19,21	3,43			
İşin Niteliği	1. İyi Değil	28	16,54	2,44	1,189	0,313	-
	2. Orta	128	16,46	2,16			
	3. İyi	280	16,55	2,30			
	4. Çok İyi	116	16,97	2,30			
İletişim	1. İyi Değil	28	17,32	3,51	5,968	0,001	2-3 2-4
	2. Orta	128	16,32	3,69			
	3. İyi	280	17,24	3,43			
	4. Çok İyi	116	18,28	4,01			

Yapılan anova testi sonucunda, okulun fiziki durumu değişkenine göre iş doyumunun yönetim ve denetim, şartlı ödüller, çalışma arkadaşları ve iletişim alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmanın olduğu ancak; ücret, yükselme olanakları, ek imkânlar, çalışma koşulları ve işin niteliği alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur.

İş doyumunun şartlı ödüller ve iletişim alt boyutları puan ortalamaları incelendiğinde, okulun fiziki durumunu orta olarak belirten sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarının, okulun fiziki durumunu iyi olarak belirten sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha düşük olduğu görülmektedir.

Ayrıca, iş doyumunun yönetim ve denetim ile çalışma arkadaşları alt boyutları puan ortalamaları incelendiğinde, okulun fiziki durumunu iyi değil ve orta olarak belirten sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarının, okulun fiziki durumunu çok iyi olarak belirten sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 25: Sınıf Öğretmenlerinin Ekonomik Duruma Göre İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanına İlişkin İstatistiksel Bulgular

	Öğretmenlerin Ekonomik Durumu	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
İş Doyumu Toplam Puanı	1. İyi Değil	12	127,58	17,52	9,720	0,000	
	2. Orta	199	131,16	17,99			2-3
	3. İyi	324	139,19	19,12			2-4
	4. Çok İyi	17	145,41	22,34			

Sınıf öğretmenlerinin “iş doyumunu ölçeği” puan ortalamalarının, “ekonomik durum” değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan varyans analizinde “İş Doyumu” ($F=9,720$) $p<.05$ olduğundan .05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Farklılaşma kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan Tukey Testi sonucuna göre, sınıf öğretmenlerinden ekonomik durumunu “Çok İyi” olarak belirtenlerin “İş Doyumu” puan ortalamaları, ekonomik durumunu “Orta” olarak belirten sınıf öğretmenlerinden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ($p<.05$) yüksek bulunmuştur. Ayrıca, sınıf öğretmenlerinden ekonomik durumunu “İyi” olarak belirtenlerin “İş Doyumu” puan ortalamaları, ekonomik durumunu “Orta” olarak belirten sınıf öğretmenlerinden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ($p<.05$) yüksek bulunmuştur. Yapılan diğer karşılaştırmalarda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

Tablo 26: Sınıf Öğretmenlerinin Ekonomik Durumlarına Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarına İlişkin İstatistiksel Bulgular

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Öğretmenlerin Ekonomik Durumu	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Ücret	1. İyi Değil	12	9,58	4,34	8,678	0,000	1-3 2-3
	2. Orta	199	11,24	4,07			
	3. İyi	324	12,98	4,31			
	4. Çok İyi	17	12,76	4,32			
Yükselme Olanakları	1. İyi Değil	12	11,42	4,29	1,548	0,201	-
	2. Orta	199	11,49	3,48			
	3. İyi	324	12,18	3,61			
	4. Çok İyi	17	12,06	5,87			
Yönetim ve Denetim	1. İyi Değil	12	17,42	4,76	3,847	0,010	2-3
	2. Orta	199	16,59	4,33			
	3. İyi	324	17,73	4,23			
	4. Çok İyi	17	19,00	3,81			
Ek İmkânlar	1. İyi Değil	12	11,00	4,77	10,322	0,000	1-3 2-3
	2. Orta	199	12,94	3,53			
	3. İyi	324	14,48	3,58			
	4. Çok İyi	17	14,35	3,28			
Şartlı Ödüller	1. İyi Değil	12	15,00	3,05	3,709	0,012	2-4
	2. Orta	199	14,56	3,64			
	3. İyi	324	15,35	3,74			
	4. Çok İyi	17	17,18	3,80			
Çalışma Koşulları	1. İyi Değil	12	13,42	3,45	2,312	0,075	-
	2. Orta	199	13,31	2,59			
	3. İyi	324	13,87	2,73			
	4. Çok İyi	17	14,47	3,39			
Çalışma Arkadaşları	1. İyi Değil	12	17,00	3,67	2,877	0,036	-
	2. Orta	199	17,74	3,74			
	3. İyi	324	18,43	3,52			
	4. Çok İyi	17	19,65	3,57			
İşin Niteliği	1. İyi Değil	12	16,25	3,62	0,382	0,766	-
	2. Orta	199	16,54	2,24			
	3. İyi	324	16,66	2,24			
	4. Çok İyi	17	17,00	2,50			
İletişim	1. İyi Değil	12	16,50	3,58	3,105	0,026	-
	2. Orta	199	16,75	3,83			
	3. İyi	324	17,50	3,50			
	4. Çok İyi	17	18,94	4,35			

Yapılan anova testi sonucunda, öğretmenlerin ekonomik durumu değişkenine göre iş doyumunun ücret, yönetim ve denetim, ek imkânlar ve şartlı ödüller alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmanın olduğu ancak; yükselme olanakları, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ve işin niteliği alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur.

İş doyumunun ücret ve ek imkânlar alt boyutları puan ortalamaları incelendiğinde, ekonomik durumunu iyi değil ve orta olarak belirten sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarının, ekonomik durumunu iyi olarak belirten sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha düşük olduğu görülmektedir.

Ayrıca, iş doyumunun yönetim ve denetim ile şartlı ödüller alt boyutları puan ortalamaları incelendiğinde, ekonomik durumunu orta olarak belirten sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarının, ekonomik durumunu iyi ve çok iyi olarak belirten sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.3. İş Doyumu İle Öğretmen Özyeterliği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular (Korelasyon)

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri alt boyutları ile öğretmen özyeterlik inançları alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27: Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeği ile Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasındaki Korelasyon Analizine Ait Bulgular

		Özyeterlik Sınıf Yönetimi Alt Boyutu	Özyeterlik Öğrenciyle Etkileşim Alt Boyutu	Özyeterlik Öğretim Stratejileri Alt Boyutu	Özyeterlik Toplam
İş Doyumu	r	-,086*	-,049	-,058	-,068
Ücret Alt Boyutu	p	,043	,254	,176	,108
İş Doyumu	r	-,081	-,064	-,093*	-,085*
Yükselme Olanakları Alt Boyutu	p	,056	,130	,030	,047
İş Doyumu	r	,116**	,142**	,120**	,134**
Yönetim ve Denetim Alt Boyutu	p	,006	,001	,005	,002
İş Doyumu	r	-,034	-,015	,003	-,016
Ek İmkânlar Alt Boyutu	p	,430	,728	,936	,709
İş Doyumu	r	,071	,142**	,086*	,105*
Şartlı Ödüller Alt Boyutu	p	,096	,001	,043	,013
İş Doyumu	r	,055	,021	-,011	,023
Çalışma Koşulları Boyutu	p	,198	,628	,790	,596
İş Doyumu	r	,134**	,157**	,165**	,161**
Çalışma Arkadaşları Alt Boyutu	p	,002	,000	,000	,000
İş Doyumu	r	,181**	,179**	,151**	,181**
İşin Niteliği Alt Boyutu	p	,000	,000	,000	,000
İş Doyumu	r	,217**	,213**	,225**	,232**
İletişim Alt Boyutu	p	,000	,000	,000	,000
İş Doyumu	r	,094*	,127**	,104*	,115**
Toplam	p	,026	,003	,015	,007

(p<** 0.01, p<*0.05)

Yapılan korelasyon analizi sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır:

İş doyumu ölçeği toplam puanı ile öğretmen özyeterlik ölçeği toplam puanı arasında ($r = .115$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.01$) ilişki vardır.

İş Doyumu ölçeği toplam puanı ile “Sınıf Yönetimi” alt boyutu arasında ($r = .094$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) bir ilişki vardır.

İş Doyumu ölçeği toplam puanı ile “Öğrenciyle Etkileşim” alt boyutu arasında ($r = .127$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.01$) bir ilişki vardır.

İş Doyumu ölçeği toplam puanı ile “Öğretim Stratejileri” alt boyutu arasında ($r = .104$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) bir ilişki vardır.

Özyeterlik ölçeği toplam puanı ile “Yükselme Olanakları” alt boyutu arasında ($r = -.085$) negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) bir ilişki vardır.

“Ücret” alt boyutu ile “Sınıf Yönetimi” alt boyutu arasında ($r = -.086$) negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) bir ilişki vardır.

“Yönetim ve Denetim” alt boyutu ile “Sınıf Yönetimi” alt boyutu arasında ($r = .116$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.01$) bir ilişki vardır.

“Çalışma Arkadaşları” alt boyutu ile “Sınıf Yönetimi” alt boyutu arasında ($r = .134$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.01$) bir ilişki vardır.

“İşin Niteliği” alt boyutu ile “Sınıf Yönetimi” alt boyutu arasında ($r = .181$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.01$) bir ilişki vardır.

“İletişim” alt boyutu ile “Sınıf Yönetimi” alt boyutu arasında ($r = .217$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.01$) bir ilişki vardır.

“Yönetim ve Denetim” alt boyutu ile “Öğrenciyle Etkileşim” alt boyutu arasında ($r = .142$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.01$) bir ilişki vardır.

“Şartlı Ödüller” alt boyutu ile “Öğrenciyle Etkileşim” alt boyutu arasında ($r = .142$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.01$) bir ilişki vardır.

“Çalışma Arkadaşları” alt boyutu ile “Öğrenciyle Etkileşim” alt boyutu arasında ($r = .157$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.01$) bir ilişki vardır.

“İşin Niteliği” alt boyutu ile “Öğrenciyle Etkileşim” alt boyutu arasında ($r = .179$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.01$) bir ilişki vardır.

“İletişim” alt boyutu ile “Öğrenciyle Etkileşim” alt boyutu arasında ($r = .213$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.01$) bir ilişki vardır.

“Yükselme Olanakları” alt boyutu ile “Öğretim Stratejileri” alt boyutu arasında ($r = -.093$) negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) bir ilişki vardır.

“Yönetim ve Denetim” alt boyutu ile “Öğretim Stratejileri” alt boyutu arasında ($r=.120$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p<0.01$) bir ilişki vardır.

“Şartlı Ödüller” alt boyutu ile “Öğretim Stratejileri” alt boyutu arasında ($r=.086$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p<0.05$) bir ilişki vardır.

“Çalışma Arkadaşları” alt boyutu ile “Öğretim Stratejileri” alt boyutu arasında ($r=.165$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p<0.01$) bir ilişki vardır.

“İşin Niteliği” alt boyutu ile “Öğretim Stratejileri” alt boyutu arasında ($r=.151$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p<0.01$) bir ilişki vardır.

“İletişim” alt boyutu ile “Öğretim Stratejileri” alt boyutu arasında ($r=.225$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p<0.01$) bir ilişki vardır.

4.4. Özyeterlik İnancının, İş Doyumunu Yordamasına Ait Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları üzerinde etkisi olduğu düşünülen, özyeterlik inancının alt boyutları olan sınıf yönetimi, öğrenciyle etkileşim ve öğretim stratejileri değişkenlerinin iş doyumunu ne şekilde yordadığını ortaya koymak amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 28: Sınıf Öğretmenlerinin Özyeterlik İnançlarının, İş Doyumunun Ücret Alt Boyutunu Yordamasına Ait Bulgular

Bağımsız Değişken	R ²	F	p	Özyeterlik Alt Boyutları	Beta	t	p
Özyeterlik	0,09	1,727	,160 ^a	Sınıf Yönetimi	-,136	-1,826	,068
				Öğrenciyle Etkileşim	,397	,853	,394
				Öğretim Stratejileri	,064	,220	,826

Bağımlı Değişken: İş Doyumunun Ücret Alt Boyutu

Çoklu regresyon analizi sonucuna göre, öğretmen özyeterliğinin %9'u iş doyumunun ücret alt boyutunu açıklamaktadır. Sınıf öğretmenlerinin özyeterlik inançları alt boyutları, iş doyumunun ücret alt boyutunu yordamamaktadır.

Tablo 29: Sınıf Öğretmenlerinin Özyeterlik İnançlarının, İş Doyumunun Yükselme Olanakları Alt Boyutunu Yordamasına Ait Bulgular

Bağımsız Değişken	R ²	F	p	Özyeterlik Alt Boyutları	Beta	t	p
Özyeterlik	,009	1,711	,164 ^a	Sınıf Yönetimi	-,020	-,464	,643
				Öğrenciyle Etkileşim	,025	,602	,547
				Öğretim Stratejileri	-,047	-1,206	,229
Bağımlı Değişken: İş Doyumunun Yükselme Olanakları Alt Boyutu							

Çoklu regresyon analizi sonucuna göre, öğretmen özyeterliğinin %9'u iş doyumunun yükselme olanakları alt boyutunu açıklamaktadır. Sınıf öğretmenlerinin özyeterlik inançları alt boyutları, iş doyumunun yükselme olanakları alt boyutunu yordamamaktadır.

Tablo 30: Sınıf Öğretmenlerinin Özyeterlik İnançlarının, İş Doyumunun Yönetim ve Denetim Alt Boyutunu Yordamasına Ait Bulgular

Bağımsız Değişken	R ²	F	p	Özyeterlik Alt Boyutları	Beta	t	p
Özyeterlik	,020	3,782	,010 ^a	Sınıf Yönetimi	-,011	-,229	,819
				Öğrenciyle Etkileşim	,081	1,657	,098
				Öğretim Stratejileri	,014	,300	,765
Bağımlı Değişken: İş Doyumunun Yönetim ve Denetim Alt Boyutu							

Çoklu regresyon analizi sonucuna göre, öğretmen özyeterliğinin %2'si iş doyumunun yönetim ve denetim alt boyutunu açıklamaktadır. Sınıf öğretmenlerinin özyeterlik inançları alt boyutları, iş doyumunun yönetim ve denetim alt boyutunu yordamamaktadır.

Tablo 31: Sınıf Öğretmenlerinin Özyeterlik İnançlarının, İş Doyumunun Ek İmkânlar Alt Boyutunu Yordamasına Ait Bulgular

Bağımsız Değişken	R ²	F	p	Özyeterlik Alt Boyutları	Beta	t	p
Özyeterlik	,004	,792	,499 ^a	Sınıf Yönetimi	-,058	-1,367	,172
				Öğrenciyle Etkileşim	,003	,076	,939
				Öğretim Stratejileri	,047	1,194	,233
Bağımlı Değişken: İş Doyumunun Ek İmkânlar Alt Boyutu							

Çoklu regresyon analizi sonucuna göre, öğretmen özyeterliğinin %4'ü iş doyumunun ek imkânlar alt boyutunu açıklamaktadır. Sınıf öğretmenlerinin özyeterlik inançları alt boyutları, iş doyumunun ek imkânlar alt boyutunu yordamamaktadır.

Tablo 32: Sınıf Öğretmenlerinin Özyeterlik İnançlarının, İş Doyumunun Şartlı Ödüller Alt Boyutunu Yordamasına Ait Bulgular

Bağımsız Değişken	R ²	F	p	Özyeterlik Alt Boyutları	Beta	t	p
Özyeterlik	,028	5,210	,001 ^a	Sınıf Yönetimi	-,074	-1,731	,084
				Öğrenciyle Etkileşim	,143	3,381	,001
				Öğretim Stratejileri	-,008	-,204	,838
Bağımlı Değişken: İş Doyumunun Şartlı Ödüller Alt Boyutu							

Çoklu regresyon analizi sonucuna göre, öğretmen özyeterliğinin %2,8'i iş doyumunun şartlı ödüller alt boyutunu açıklamaktadır. Sınıf öğretmenlerinin özyeterlik inançlarının öğrenciyle etkileşim alt boyutu, iş doyumunun şartlı ödüller alt boyutunu yordarken, diğer alt boyutları yordamamaktadır.

Tablo 33: Sınıf Öğretmenlerinin Özyeterlik İnançlarının, İş Doyumunun Çalışma Koşulları Alt Boyutunu Yordamasına Ait Bulgular

Bağımsız Değişken	R ²	F	p	Özyeterlik Alt Boyutları	Beta	t	p
Özyeterlik	,014	2,508	,058 ^a	Sınıf Yönetimi	,077	2,448	,015
				Öğrenciyle Etkileşim	-,006	-,188	,851
				Öğretim Stratejileri	-,063	-2,159	,031
Bağımlı Değişken: İş Doyumunun Çalışma Koşulları Alt Boyutu							

Çoklu regresyon analizi sonucuna göre, öğretmen özyeterliğinin %1,4'ü iş doyumunun çalışma koşulları alt boyutunu açıklamaktadır. Sınıf öğretmenlerinin özyeterlik inançlarının sınıf yönetimi alt boyutu, iş doyumunun çalışma koşulları alt boyutunu yordarken, diğer alt boyutları yordamamaktadır.

Tablo 34: Sınıf Öğretmenlerinin Özyeterlik İnançlarının, İş Doyumunun Çalışma Arkadaşları Alt Boyutunu Yordamasına Ait Bulgular

Bağımsız Değişken	R ²	F	p	Özyeterlik Alt Boyutları	Beta	t	p
Özyeterlik	,029	5,539	,001 ^a	Sınıf Yönetimi	-,027	-,660	,509
				Öğrenciyle Etkileşim	,047	1,137	,256
				Öğretim Stratejileri	,064	1,661	,097
Bağımlı Değişken: İş Doyumunun Çalışma Arkadaşları Alt Boyutu							

Çoklu regresyon analizi sonucuna göre, öğretmen özyeterliğinin %2,9'u iş doyumunun çalışma arkadaşları alt boyutunu açıklamaktadır. Sınıf öğretmenlerinin özyeterlik inançları alt boyutları, iş doyumunun çalışma arkadaşları alt boyutunu yordamamaktadır.

Tablo 35: Sınıf Öğretmenlerinin Özyeterlik İnançlarının, İş Doyumunun İşin Niteliği Alt Boyutunu Yordamasına Ait Bulgular

Bağımsız Değişken	R ²	F	p	Özyeterlik Alt Boyutları	Beta	t	p
Özyeterlik	,036	6,750	,000 ^a	Sınıf Yönetimi	,037	1,437	,151
				Öğrenciyle Etkileşim	,032	1,248	,213
				Öğretim Stratejileri	-,011	-,454	,650
Bağımlı Değişken: İş Doyumunun İşin Niteliği Alt Boyutu							

Çoklu regresyon analizi sonucuna göre, öğretmen özyeterliğinin %3,6'sı iş doyumunun işin niteliği alt boyutunu açıklamaktadır. Sınıf öğretmenlerinin özyeterlik inançları alt boyutları, iş doyumunun işin niteliği alt boyutunu yordamamaktadır.

Tablo 36: Sınıf Öğretmenlerinin Özyeterlik İnançlarının, İş Doyumunun İletişim Alt Boyutunu Yordamasına Ait Bulgular

Bağımsız Değişken	R ²	F	p	Özyeterlik Alt Boyutları	Beta	t	p
Özyeterlik	,054	10,500	,000 ^a	Sınıf Yönetimi	,031	,752	,453
				Öğrenciyle Etkileşim	,029	,705	,481
				Öğretim Stratejileri	,059	1,537	,125
Bağımlı Değişken: İş Doyumunun İletişim Alt Boyutu							

Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, öğretmen özyeterliğinin %5,4'ü iş doyumunun iletişim alt boyutunu açıklamaktadır. Sınıf öğretmenlerinin özyeterlik inançları alt boyutları, iş doyumunun iletişim alt boyutunu yordamamaktadır.

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, istatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulguların tartışma ve yorumları bulunmaktadır.

5.1. Öğretmen Özyeterlik Ölçeği İle İlgili Bulguların Tartışma ve Yorumu

5.1.1. Sınıf Öğretmenlerinin Yaşa Göre Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırmada öğretmen özyeterlik ölçeği puanlarının sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Karabacak (2014), Kıvılcım (2014), Şubaş (2018), Avcı (2018) ve Konan (2018) tarafından yapılan araştırma sonuçları bu bulguyu desteklemektedir. Aypay (2010) tarafından yapılan araştırmada ise özyeterlik algısının yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı bulgusu bu araştırmanın sonucunu desteklememektedir.

Araştırma sonucundan elde edilen bulgulara göre en yüksek özyeterlik düzeyi 31-40 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinde bulunmuş; Altunbaş (2011), Erkoç (2017) ve Konan (2018) tarafından yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Derbedek (2008) tarafından yapılan araştırmada ise 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin özyeterlik algılarının, 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin özyeterlik algılarından daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmış olup, bu sonuç araştırma sonucunu desteklememektedir.

Mesleğin ilk yıllarındaki özyeterlik algısının düşük olmasının nedeni olarak, mesleki açıdan tecrübenin az olması gösterilebilir. Mesleğin ilerleyen yıllarında ortaya çıkan özyeterlik algısındaki düşük puan ortalamalarının nedeni olarak da, meslekte geçen süreye bağlı olarak değişen ve gelişen eğitim teknolojilerine, yöntem ve tekniklerine ayak uydurulamaması gösterilebilir. Değişkenlik gösteren araştırma sonuçları, öğretmenlerin farklı branşlarda, farklı eğitim kademelerinde ve farklı çalışma şartları içinde olmaları ile açıklanabilir.

Araştırmada özyeterliğin sınıf yönetimi, öğrenciyle etkileşim ve öğretim stratejileri alt boyutlarının puan ortalamaları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Mutlu (2018) tarafından yapılan araştırmada, yaşa göre özyeterlik ölçeği alt boyut puanlarının farklılaşmadığı bulgusu araştırma sonucunu desteklemektedirken Altunbaş (2011) tarafından yapılan araştırmanın bulguları ise desteklememektedir.

5.1.2. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırmada cinsiyetin, sınıf öğretmenlerinin özyeterlik algılarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştırmadığı bulgusuna ulaşılmış konu ile ilgili yapılan araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür (Avcı, 2018; Kaçar, 2016; Kıvılcım, 2014; Şubaş, 2018; Yenice, 2012; Zararsız, 2012). Araştırma sonuçlarına göre, özyeterlik ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmadığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak; geçmişten gelen ataerkil toplum özelliklerinin günümüzde azalması ve kadınların iş ve meslek alanlarında daha aktif rol alması gösterilebilir. Bu sonuç, cinsiyet faktörünün çalışma hayatındaki belirleyici rolünün azalması ile açıklanabilir. Bunun sonucu olarak, farklı meslek gruplarında olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de özyeterlik kavramı açısından cinsiyet değişkeninin anlamsızlaştığı düşünülebilir.

Altunbaş (2011) tarafından yapılan araştırmada sınıf öğretmenlerinin genel özyeterlik ve alt boyutlarında kadınların lehine, Korkut ve Babaoğlu (2012) tarafından yapılan araştırmada ise erkeklerin lehine anlamlı farklılaşma olduğu bulgusu bu araştırmanın sonucunu desteklememektedir.

Araştırma sonucuna göre, özyeterliğin sınıf yönetimi, öğrenciyle etkileşim ve öğretim stratejileri alt boyutlarının puan ortalamaları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Zararsız (2012), Karabacak (2014) ve Mutlu (2018) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları bu bulgu ile benzerlik göstermektedir.

5.1.3. Sınıf Öğretmenlerinin Kıdeme Göre Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırmada öğretmen özyeterlik ölçeği puanlarının sınıf öğretmenlerinin kıdem yıllarına göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Avcı (2018), Korkut ve Babaoğlu (2012), Kaçar (2016) tarafından yapılan araştırmalar özyeterlik algısının kıdeme göre farklılaşmadığı sonucunu desteklemektedir.

Araştırma sonucuna göre en yüksek öğretmen özyeterlik ölçeği puanı 31 yıl ve üzeri mesleki kıdem aralığındaki sınıf öğretmenlerinde, en düşük öğretmen özyeterlik ölçeği puanı ise 1-10 yıl arasındaki sınıf öğretmenlerinde bulunmuştur. Bu bulgu Turcan (2011), Zararsız (2012) ve Eskici (2013) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Bu sonuçlar göz önüne alındığında meslekte geçirilen süre zarfında kazanılan tecrübe, bilgi ve deneyimlerin öğretmenlik mesleği yeterliliklerine olumlu katkı sağladığı görülmektedir.

Böylece deneyimin artması öğretmenlerin, kendilerini mesleki açıdan daha yeterli algılamaları sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bunun sonucunda kıdem yılının yükselmesiyle birlikte mesleki açıdan özyeterlik inanç düzenin de yükseleceği düşünülebilir.

Araştırma sonucunda kıdem değişkeni açısından öğretmen özyeterlik ölçeğinin hiçbir alt boyut puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma ortaya çıkmamıştır. Buna karşın Turcan (2011), Zararsız (2012) ve Öztürk (2014) tarafından yapılan araştırmalarda ise kıdem değişkeni açısından öğretmen özyeterlik ölçeğinin tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmanın olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar araştırma bulguları ile benzerlik göstermemektedir.

5.1.4. Sınıf Öğretmenlerinin Eğitim Durumuna Göre Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Öğretmen özyeterlik ölçeği puanları, sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Say (2005), Çimen (2007) ve Karabacak (2014) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Araştırma sonucuna göre en yüksek öğretmen özyeterlik ölçeği puanı yüksek lisans mezunu sınıf öğretmenlerinde, en düşük öğretmen özyeterlik ölçeği puanı ise lisans mezunu sınıf öğretmenlerinde bulunmuştur. Ön lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin özyeterlik ölçeği puanı ise yüksek lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin özyeterlik puanından düşük, lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin özyeterlik ölçeği puanından ise yüksek düzeyde bulunmuştur. Şenol (2012) araştırmasında lisans mezunu öğretmenlerin özyeterliklerini, ön lisans mezunu öğretmenlerin öz yeterliklerine göre daha düşük düzeyde bulmuştur. Bu sonuç araştırma sonucu ile örtüşmektedir. Ancak Daştan (2016) okul öncesi öğretmenliğinden ve çocuk gelişimi bölümü lisans programından mezun olan öğretmenlerin özyeterlik puanlarının, ön lisans mezunlarına göre daha yüksek düzeyde olduğu saptamış olup bu sonuç araştırma bulgusuyla benzerlik göstermemektedir.

Bu araştırmada, yüksek lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin özyeterlik algılarının diğer eğitim durumlarına sahip sınıf öğretmenlerinin özyeterlik algılarına göre daha yüksek düzeyde çıkması bu öğretmenlerin araştırarak öğrenme, değişen ve gelişen eğitim alanındaki yenilikleri takip etme, araştırma ve öğrenmeye açık olma gibi özelliklerinin bir sonucu olarak ortaya çıktığı düşünülebilir. Ön lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin özyeterlik algılarının lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin özyeterlik algısına göre daha yüksek düzeyde çıkması ise ön lisans mezunu öğretmenlerin meslekte geçen kıdem yıllarının daha yüksek düzeyde olması ile açıklanabilir. Buradan hareketle; eğitim durumu değişkeninin, öğretmenlerin

performanslarını geliştirerek mesleklerini daha iyi yapabilmesine katkı sağladığı ve özyeterlikleri üzerinde etkilisi olduğu söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre özyeterlik ölçeğinin hiçbir alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç ortaya çıkmamıştır. Karabacak (2014) tarafından yapılan çalışmada da araştırma sonucu ile benzer şekilde özyeterlik ölçeğinin hiçbir alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın ortaya çıkmadığı belirtilmiştir. Zararsız (2012) ve Öztürk (2014) tarafından yapılan araştırmalarda da eğitim durumu değişkenine göre özyeterlik ölçeğinin sınıf yönetimi ve öğretim stratejileri alt boyutlarında anlamlı farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Bu bulgu araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

5.1.5. Sınıf Öğretmenlerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Öğretmen özyeterlik ölçeği puanları, sınıf öğretmenlerinin kurumda çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Konan (2018) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri ile buldukları kurumda çalışma süreleri arasında anlamlı ilişki olmaması açısından araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir.

Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin özyeterlik inançlarında mevcut kurumdaki mesleki deneyimlerine göre önemli bir farklılığa rastlanmamakla birlikte öğretmenlerin mevcut kurumlarındaki mesleki deneyimlerine göre özyeterlik inançlarına bakıldığında, 9-12 yıllık kıdem yılına sahip öğretmenlerin en yüksek özyeterlik inanç düzeyine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin özyeterlik algıları ve buldukları kurumda çalışma sürelerini konu alan çok fazla araştırma bulunmamaktadır. Yapılan az sayıdaki araştırmada ise öğretmen özyeterliği ve aynı kurumda çalışma süresi arasında anlamlı ilişki çıkmamasına rağmen kurumda çalışma süreleri bağlamında benzerlikler dikkat çekmektedir. Araştırmanın sonucuna göre öğretmen özyeterlik düzeyi en yüksek olan grubun 11 yıl ve üzeri kurumda çalışma süresine sahip öğretmenlerde, özyeterlik düzeyi en düşük olan grubun ise 1 yıldan az kurumda çalışma süresine sahip öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Erdoğan (2013) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Araştırmada, özyeterlik inanç düzeyi en yüksek olan öğretmenlerin 11 ve üzerinde yıl aynı kurumda çalışan öğretmenlerde, en düşük özyeterlik inanç düzeyinin ise 1 ile 5 yıl arasında aynı kurumda çalışan öğretmenlerde ortaya çıktığı belirtilmektedir. Bu bulgular göz önüne alındığında öğretmenlerin buldukları kurumda geçen çalışma sürelerinin artması onların öğretmen özyeterlik algılarına olumlu

şekilde yansıdığı anlamı taşımaktadır. Uzun süre aynı kurumda çalışan bir öğretmenin özyeterlik inanç düzeyinin yüksek olmasının sebebi, çalışma arkadaşlarının çok fazla değişmemesi, okulun çalışma prensiplerine, kurallarına, sosyo-kültürel yapısına, okuldaki yönetim anlayışına ve kurum kültürüne hâkim olunması olarak gösterilebilir.

5.1.6. Sınıf Öğretmenlerinin Yöneticilik Deneyimine Göre Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırmada öğretmen özyeterlik ölçeği puanlarının, sınıf öğretmenlerinin yöneticilik deneyimine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucuna göre yöneticilik deneyimi olan sınıf öğretmenlerinin özyeterlik ölçeği puan ortalaması, yöneticilik deneyimi olmayan sınıf öğretmenlerinin özyeterlik ölçeği puan ortalamasından daha yüksektir. Literatür incelendiğinde öğretmen özyeterlik düzeyi ve yöneticilik deneyimi arasındaki ilişki üzerine herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

5.1.7. Sınıf Öğretmenlerinin Okulun Fiziki Durumuna Göre Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Öğretmen özyeterlik ölçeği puanları, sınıf öğretmenlerinin görev yaptığı okulun fiziki durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Araştırmanın sonucuna göre okulun fiziki durumunu çok iyi olarak belirten öğretmenlerin özyeterlik puanları en yüksek düzeyde, okulun fiziki durumunu orta olarak belirten öğretmenlerin özyeterlikleri ise en düşük düzeyde bulunmuştur. Literatür incelendiğinde öğretmen özyeterlik düzeyi ve okulun fiziki durumu arasındaki ilişki üzerine herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

5.1.8. Sınıf Öğretmenlerinin Ekonomik Duruma Göre Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Öğretmen özyeterlik ölçeği puanları sınıf öğretmenlerinin ekonomik durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Sınıf öğretmenlerinin özyeterlik puan ortalamalarının ekonomik duruma göre değişimi incelendiğinde, en yüksek özyeterlik puanı ekonomik durumunu “Çok İyi” olarak belirten sınıf öğretmenlerinde, en düşük özyeterlik puanı ise ekonomik durumunu “İyi Değil” olarak belirten sınıf öğretmenlerinde bulunmuştur.

Altunbaş (2011) tarafından yapılan araştırmada öğretmen özyeterlik ölçeğinin sınıf yönetimi alt boyutunda öğretmenlerin ekonomik durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olmadığı ancak, öğrenciyle etkileşim ve öğretim stratejileri alt

boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu ifade edilmiştir. Bu sonuç öğretmen özyeterlik ölçeğinin sınıf yönetimi alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmaması açısından araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir.

5.2. İş Doyumunu Ölçeği İle İlgili Bulguların Tartışma ve Yorumu

5.2.1. Sınıf Öğretmenlerinin Yaşa Göre İş Doyumunu Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonucuna göre, iş doyumunu ölçeği puanları sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Analiz sonucunda ortaya çıkan anlamlı düzeyde farklılaşmanın kaynağının tespit edilmesi amacıyla yapılan Tukey Testi sonucunda 41-50 ve 31-40 yaş grubundaki sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ölçeği puan ortalamalarının, 20-30 yaş grubundaki sınıf öğretmenlerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yaş gruplarına ait ortalama puanlara genel olarak bakıldığında; öğretmenlerin yaşları yükseldikçe, iş doyumlarının da yükseldiği görülmektedir. Günbayı (1999), Erkan (2009) ve Karabulut (2014) tarafından yapılan çalışmalarda araştırma bulgusu ile benzer şekilde öğretmenlerin yaşlarının yükselmesi ile iş doyumları da yükselmektedir.

Araştırma sonucunda ortaya çıkan, 41-50 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinin en yüksek, 20-30 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının ise en düşük düzeyde olduğu bulgusu Yelboğa (2007) tarafından yapılan araştırma ile benzerlik göstermektedir. Yaş ve iş doyumunu değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin varlığını tespit eden çalışmaların sonuçları birlikte ele alınırsa; genç yaştaki öğretmenlerin iş doyumlarının ileri yaştaki öğretmenlerin iş doyumlarından daha düşük seviyede olduğu sonucu ön plana çıkmaktadır. Bunun sebebi olarak; genç öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında olmaları sebebi ile beklentilerinin daha fazla olması ve mesleki açıdan tecrübelerinin ileri yaştaki öğretmenlerin tecrübelerinden daha az olması, bu sonucun ortaya çıkmasının bir nedeni olarak görülebilir.

Literatür incelendiğinde Ölçüm (2015), Başaran (2017) ve İdi (2017) tarafından yapılan çalışmalarda yaş ve iş doyumunu düzeyi arasında anlamlı farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmış olup, araştırma sonuçları ile örtüşmemektedir. Araştırmada yaş değişkeni açısından iş doyumunun yönetim ve denetim, şartlı ödüller, çalışma koşulları alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmanın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Göl (2015) tarafından yapılan araştırmada iş doyumunu ölçeğinin ücret, çalışma koşulları ve işin niteliği alt

boyutlarında; Sarıcı (2015) tarafından yapılan araştırmada ise iletişim alt boyutunda anlamlı farklılaşma tespit edilmiş olup bu sonuçlar araştırma sonucunu desteklememektedir.

5.2.2. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre İş Doymu Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

İş doymu ölçeği puanları, sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Özcan (2013), Karabulut (2014) ve Başaran (2017) tarafından yapılan çalışmalarda, araştırma bulguları ile benzer şekilde öğretmenlerin iş doymu düzeylerinde cinsiyet faktörüne göre anlamlı farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar ele alındığında, cinsiyetin iş doyumunu farklılaştırmamasının nedeni olarak; cinsiyet faktörünün çalışma hayatındaki etkisinin çok az olması gösterilebilir. Buradan hareketle, okullarda görev yapmakta olan farklı cinsiyetlerdeki öğretmenlerin yaptıkları işlerin gereklerini yerine getirirken benzer oranlarda doym sağladıkları sonucuna ulaşılabilir.

şahin (1999), Karahan (2006) ve Kınık (2007) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumunun cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığı ve araştırma bulguları ile örtüşmediği görülmüştür. Araştırma sonucuna göre, sınıf öğretmenlerinin iş doymuları cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ancak erkek sınıf öğretmenlerinin iş doymularına ait puan ortalamalarının, kadın sınıf öğretmenlerinin iş doymularına ait puan ortalamalarından daha yüksek düzeyde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Literatür incelendiğinde araştırma sonucunu desteklemeyen ancak cinsiyet değişkenine göre iş doyumunun anlamlı düzeyde farklılaştığı ve bu farklılaşmanın erkeklerin lehine değiştiği sonucuna ulaşılan çalışmalara da rastlanmıştır. Tura (2012), Yıldız (2013) ve Karakaya iek (2015) yaptıkları araştırmalarda erkeklerin iş doymu algılama düzeylerinin kadınların iş doymu algılama düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buradan hareketle, kadın çalışanların işlerinin haricinde hem evlerinde hem de ailelerinde belli başlı bazı sorumluluklar taşımalarının, kadın çalışanların daha fazla iş yükü ile karşı karşıya kalmalarına neden olduğu ve bunun sonucunda da iş doymularının azaldığı söylenebilir.

Sarıcı (2015) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin iş doymuları alt boyut puanlarının hiçbirinde cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmaması araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Göl (2015) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre iş doyumunun ek imkânlar, işin niteliği, iletişim alt boyutu puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bu bulgu araştırma sonucu ile benzerlik göstermemektedir. Buna karşın iş doymu ölçeğinin ücret, yükselme olanakları, yönetim ve denetim, şartlı ödülleri, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları alt boyutu

puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı belirtilmiş olup, araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir.

5.2.3. Sınıf Öğretmenlerinin Kıdem Yılına Göre İş Doyumu Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Öğretmen iş doyumunu ölçeği puanları, sınıf öğretmenlerinin kıdem yılına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kılıç (2013), Özcan (2013) ve Karabulut (2014) yaptıkları çalışmalarda araştırma sonuçları ile benzer şekilde kıdem yılı ile iş doyumunu arasında anlamlı farklılaşmanın olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Öğretmenlerin kıdem yılına göre iş doyumlarında anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın ortaya çıkmaması, kıdem yılının öğretmenlerin unvan ve kariyerinde herhangi bir ilerlemeye sebep olmamasının bir sonucu olarak görülebilir.

Tan (2003), Erkan (2009) ve Kılıç (2013) iş doyumunun kıdem yılına göre arttığını belirterek araştırma sonuçlarını desteklemeyen bulgulara ulaşmışlardır.

Araştırma bulgularına göre, kıdem yılına göre iş doyumunu ölçeğinin sadece yönetim ve denetim alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmanın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Göl (2015) tarafından yapılan çalışmada ise kıdem değişkenine göre iş doyumunu ölçeğinin ücret, çalışma koşulları ve işin niteliği alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olduğu belirtilmiş olup araştırma sonuçları ile benzerlik göstermemektedir.

Sarıcı (2015) tarafından yapılan çalışmada kıdem yılına göre iş doyumunu ölçeğinin ödüllendirme alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmesi açısından araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir.

5.2.4. Sınıf Öğretmenlerinin Eğitim Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırmada iş doyumunu ölçeği puanlarının sınıf öğretmenlerinin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ünal (2015), Sarıcı (2015) ve Akyürek (2016) yaptıkları çalışmalarda araştırma sonuçları ile benzerlik gösteren bulgulara ulaşmışlardır. Eğitim durumunun öğretmenlerin iş doyumlarına etkisinin olmamasının nedeni olarak, kariyer, unvan ve maaş gibi faktörler açısından herhangi bir getirisinin olmaması gösterilebilir. Araştırmada, eğitim durumu değişkenine göre iş doyumunu puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmasına rağmen, eğitim düzeyi yüksek olan sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç Kaya (2007) tarafından yapılan araştırmanın sonucu ile benzerlik

göstermektedir. Tüm bu araştırma sonuçlarından farklı olarak Başaran (2017) ön lisans mezunu öğretmenlerin iş doyumlarının, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin iş doyumlarından daha yüksek düzeyde olduğunu belirtmiş olup, bu sonuç araştırma sonucu ile benzerlik göstermemektedir.

Araştırmada eğitim durumu değişkenine göre iş doyumunu ölçeğinin hiçbir alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Göl (2015) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre eğitim durumuna göre, iş doyumunun şartlı ödüller ve iletişim alt boyutu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşması açısından araştırma sonucu ile benzerlik göstermemektedir.

5.2.5. Sınıf Öğretmenlerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre İş Doyumu Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonucuna göre, iş doyumunu ölçeği puanları, sınıf öğretmenlerinin kurumda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Araştırma bulgusu ile benzer şekilde Çek (2011), DüNDAR (2011) ve Ünal (2015) tarafından yapılan çalışmalarda, hizmet süresine göre öğretmenlerin iş doyumları farklılaşmamaktadır. Buna karşın Akyürek (2016) ve İdi (2017) tarafından yapılan araştırma sonuçlarında ise iş doyumunu ile kurumda çalışma süresinin anlamlı şekilde farklılaştığı ve araştırma bulguları ile benzerlik göstermediği görülmüştür.

Araştırma sonucunda kurumda çalışma süresi 1 ile 5 yıl arasındaki öğretmenlerin iş doyumlarının en yüksek düzeyde, kurumda çalışma süresi 6 ile 10 yıl arasındaki öğretmenlerin iş doyumlarının ise en düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu bulgu iş doyumunu ile kurumda çalışma süresinin anlamlı olarak farklılaştığını bulan Karabulut (2014) tarafından yapılan araştırma sonucu ile benzerlik gösterirken; Cengiz (2015) tarafından yapılan araştırma sonucu ile benzerlik göstermemektedir.

5.2.6. Sınıf Öğretmenlerinin Yöneticilik Deneyimine Göre İş Doyumu Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Yöneticilik deneyiminin, sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları iş doyumunu düzeylerini anlamlı bir şekilde farklılaştırıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda, iş doyumunu ölçeği puanlarının sınıf öğretmenlerinin yöneticilik deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada yöneticilik deneyimi ile iş doyumunu arasında anlamlı düzeyde bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Ancak yöneticilik deneyimi olan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ölçeği puan ortalaması, yöneticilik deneyimi

olmayan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ölçeği puan ortalamasından daha yüksektir. Gamsız (2013) tarafından yapılan çalışmada da araştırma sonucu ile benzer şekilde yöneticilik deneyimi olan öğretmenlerin iş doyumları daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu araştırma ile benzerlik göstermektedir. Konu ile ilgili literatür taraması yapıldığında, iş doyumunun yöneticilik deneyimi değişkenine göre farklılaşmasının incelendiği farklı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

5.2.7. Sınıf Öğretmenlerinin Okulun Fiziki Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonucuna göre, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu puanları okulun fiziki durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu puan ortalamalarının okulun fiziki durumuna göre değişimi incelendiğinde, en yüksek iş doyumu ölçeği puanı, okulunun fiziki durumunu “Çok İyi” olarak belirten sınıf öğretmenlerinde, en düşük iş doyumu ölçeği puanı ise, okulunun fiziki durumunu “İyi Değil” olarak belirten sınıf öğretmenlerinde bulunmuştur. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile okulun fiziki durumu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Erdoğan (1996), Doğan (2005) ve Kubilay (2013) tarafından yapılan çalışmalarda araştırma sonuçları ile benzer şekilde çalışma ortamının iş doyumunu anlamlı bir şekilde farklılaştırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada ulaşılan bulgulara göre; aynı okulda uzun süre çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının daha düşük olması, çalışılan süre içinde olumsuz koşulların değişmemesine ve beklentilerinin karşılanmamasına bağlanabilir. Okullarda çalışma ortamlarının fiziki açıdan iyi olmasının, öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlamaları için en önemli faktörlerden biri olduğu söylenebilir. Okullardaki olumlu fiziki ortamlar öğretmenlerin görevlerini yaparken daha rahat ve verimli olmalarını sağlayarak iş doyum düzeylerinin artmasını sağlayabilir. Buna karşın, olumsuz fiziki ortamlar ise öğretmenlerin motivasyonunu düşürüp, yaptıkları işten elde ettikleri doyum seviyesini azaltabilir. Eğitim ortamlarının fiziki koşullarının iyileştirilmesi öğretmenlerin işini severek yapma düzeylerini artırabilir.

5.2.8 Sınıf Öğretmenlerinin Ekonomik Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin iş doyumu puanları, öğretmenlerin ekonomik durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin "İş Doyumu" puan ortalamalarının ekonomik duruma göre değişimi

incelendiğinde en yüksek iş doyumu puanı ekonomik durumunu “Çok İyi” olarak belirten sınıf öğretmenlerinde, en düşük iş doyumu puanı ise ekonomik durumunu “İyi Değil” olarak belirten sınıf öğretmenlerinde bulunmuştur. Araştırma sonucu da göstermektedir ki, sınıf öğretmenlerinin yaptıkları iş karşılığında elde ettikleri gelir düzeyi, iş doyumlarını doğrudan etkileyebilmektedir. Gelir düzeyinin iş doyumu üzerinde bu kadar etkili olması, üzerinde önemle durulması gerektiğinin bir işaretidir. Çünkü yaptığı işten doyum sağlayan bir öğretmenin, mesleğini daha istekli yapması beklenebilir. Mesleğini severek ve isteyerek yapan bir öğretmen tarafından verilen eğitimin kalitesi, mutsuz ve isteksiz bir öğretmenin verdiği eğitime göre daha kaliteli olabilmektedir. Ekonomik gelir düzeyi düşük olan bir öğretmenin ise, yaşadığı geçim kaygıları sonucunda iş doyumunun da düşeceği söylenebilir.

Konu ile ilgili Doğan (2005), Bozkurt ve Bozkurt (2008) ve Kubilay (2013) yaptıkları çalışmalarda araştırma sonuçları ile benzerlik gösteren bulgulara ulaşmışlardır. İş doyumuna ulaşmadaki en temel faktör, yapılan iş karşılığında kazanılan ekonomik gelir düzeyidir. Elde edilen ekonomik gelirin bu denli önemli olması, işte harcanan emek ve çabanın karşılığını ifade etmesinden kaynaklanabilir. Araştırma sonuçlarından farklı olarak Bayrı (2006), Gamsız (2013) ve Karakaya Çiçek (2015) tarafından yapılan çalışmalarda ise, öğretmenlerin iş doyumlarının aylık gelire göre farklılaşmadığı belirtilmiştir.

5.3. “İş Doyumu” ile “Öğretmen Özyeterlik İnancı” Korelasyonunun Tartışma ve Yorumu

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile özyeterlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ölçeği toplam puanları ile öğretmen özyeterlik ölçeği toplam puanları arasında ($r = .115$) pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < .01$). Buna göre iş doyumu puanı arttıkça öğretmen özyeterlik ölçeği puanı da artmaktadır.

Konu ile ilgili Telef (2011), Turcan (2011) ve Konan (2018) tarafından yapılan çalışmalarda, araştırma sonucu ile benzer şekilde iş doyumu ve özyeterlik arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu bulgulara göre, sınıf öğretmenlerinin yaptıkları işten memnun olmasının, öğretmenlerin özyeterlik inançlarının yüksek olmasına bağlı olduğu söylenebilir. Öğretmenler kendilerini daha yeterli olarak algıladıklarında iş memnuniyet düzeyleri de yükselmektedir. Böylece, mesleğini severek yapan bir öğretmenin başarısının artması, öğretmenin iş doyumunu da olumlu yönde etkileyebilecektir.

İş doyumu ölçeği alt boyutları ile öğretmen özyeterlik ölçeği alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda özyeterlik toplam puanı ile iş doyumu ölçeğinin arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Konan (2018)

tarafından yapılan araştırmada da iş doyumunu ölçęğinin işin niteliği, çalışma arkadaşları, şartlı ödöl, iletişim, yönetim ve denetim alt boyutları açasından benzer sonuçlara ulaşıldığı görölmüştür. Konan (2018) tarafından yapılan aynı araştırmada özyeterlik ölçęęi toplam puanı ile iş doyumunu ölçęğinin ek imkânlar alt boyutu arasında pozitif yönde ilişki bulunmasına rağmen, araştırma sonucunda bu ilişkinin negatif yönde olması araştırma sonucu ile benzerlik göstermemektedir.

5.4. Özyeterlik İnançları Alt Boyutlarının, İş Doyumunun Alt Boyutlarını Yordamasına Ait Bulguların Tartışma ve Yorumu

Çoklu regresyon analizinde sınıf öğretmenlerinin özyeterlik inançlarının sınıf yönetimi alt boyutunun, iş doyumunun çalışma koşulları alt boyutunu yordadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetiminde kendilerini başarılı olarak değerlendirdiklerinde, çalışma koşularını da iyi olarak algıladıkları ve yaptıkları işteki memnuniyet düzeylerinde aynı oranda arttığı söylenebilir. Sınıf öğretmenlerinin özyeterlik inançlarının öğrenciyle etkileşim alt boyutunun ise, iş doyumunun şartlı ödöller alt boyutunu yordadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin öğrencilerle iletişimlerinin iyi olması, harcanan çabanın karşılığında alınan bir ödöl olarak görölmesi anlamına gelebilir. Öğrencilerle kurulan etkin iletişim sayesinde öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin de artacağı söylenebilir. Konan (2018) tarafından yapılan araştırmada özyeterlik inançları alt boyutlarından öğrenciyle etkileşim alt boyutunun iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucu araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir.

BÖLÜM VI.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada ortaya çıkan bulgular doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir:

1. Sınıf öğretmenlerinin ekonomik durumlarının iyileşmesi, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini artırmaktadır. Öğretmenlerinin yaptıkları görev karşılığı maaş ve ek ödemelerinin artırılması yönünde ilgili kurumlar tarafından çalışmalar yapılabilir.
2. Mesleki kıdem değişkeni öğretmenlerin iş doyumunu ve özyeterlik inançlarının hiç birinde anlamlı sonuçlar ortaya çıkarmamıştır. Öğretmenlere kariyer basamakları getirilerek ve bu kariyer basamaklarının belirlenmesinde mesleki kıdeme de yer verilebilir.
3. Okullarının fiziki durumu, sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini etkilemektedir. Okulların fiziki açıdan daha elverişli hale getirilebilmesi için ilgili kurumlar tarafından çalışma yapılabilir.
4. Genç yaşlardaki sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının, ileri yaşlardaki sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarından düşük olmasının nedenleri yapılacak yeni çalışmalarda araştırılabilir.
5. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları üzerinde etkisi olan özyeterlik inanç düzeyinin artırılmasına yönelik, öğretmenlere hizmetiçi eğitimler verilebilir.
6. Bu araştırma, ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleriyle gerçekleştirilmiştir. Farklı öğretim kademelerinde ve farklı branşlardaki öğretmenlerle yeni bir çalışma yapılarak ortaya çıkan sonuçlar karşılaştırılabilir.
7. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve özyeterlik algısı ile ilişkisi olabilecek farklı değişkenlerle yeni bir araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, M. (2009). *Zihinsel ve Fiziksel Özürlü Çocuğa Sahip Anne ve Babaların Yaşam Doyumu ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Adair, J. (2005). *Etkili Motivasyon*. (Çeviren: Salih Uyan). (İkinci Baskı). İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılık.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, 5-6.
- Akkoyunlu, B ve Kurbanoğlu, S. (2004). Öğretmenlerin bilgi okuryazarlığı öz-yeterlik inancı üzerine bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 11-20.
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Akyürek, M. İ. (2016). *İlkokul Müdürlerinin Dağıtılmış Liderlik Özellikleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Alguları Arasındaki İlişki. (Ankara İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akyüz, M. Y. (2000). *Okulöncesi Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve İş Doyumu*. İzmir: Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Aliyev, R. (2004). *Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Altunbaş, S. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterliklerinin İncelenmesi (Elazığ İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Arpacı, A. (2011). *Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Biyoloji Öğretimine Yönelik Öz Yeterlik Algıları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Aşkar P. ve Umay A. (2001). İlköğretim matematik öğretmenliği öğrencilerinin bilgisayarla ilgili özyeterlik algısı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 1-8.
- Avcı, E.E. (2018). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlikleri İle Değişmeye İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkiler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Aypay, A. (2010). Genel öz yeterlik ölçeğini (GÖYÖ) Türkçe'ye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 113-131.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Barut, E. (2011). *İlköğretim İkinci Kademe Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Öz Yeterliliklerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Ankara İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. (2000). *Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ.E. (2004). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.

- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Başaran, M. (2017). *Okul Yöneticilerinin Yönetim Biçimleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bayrı, H. (2006). *Orta Öğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman ve Rehber Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Benzer, F. (2011). *İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öz Yeterlik Algılarının Analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Bernal, D., Snyder, D. ve McDaniel, M. (1998). The age and job satisfaction relationship: does its shape and strength still evade us?. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 53(5), 287-293.
- Bilir, M. E. (2007). *Öğretmen Algılarına Göre İlköğretim Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleriyle Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bozkurt, Ö. ve İ. Bozkurt (2008). İş doyumunu etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, Spss Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem Akademi.

- Can, Ş. (2006). Sınıf öğretmenlerinin yaş, cinsiyet ve mesleki kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Muğla ili örneği). *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 381-389.
- Clark, A., Oswald, A. ve Warr, P. (1996). Is job satisfaction u-shaped in age?. *Journal of Occupational And Organizational Psychology*, 69(1), 57-81.
- Çapri, B. ve Çelikkaleli, Ö. (2008). Öğretmen adaylarının öğretmenliğe ilişkin tutum ve mesleki yeterlik inançlarının cinsiyet, program ve fakültelerine göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 33-53.
- Çek, F. (2011). *Bağımsız Anaokulu ve İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kültürel Liderlik Davranışları İle Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çimen, S. (2007). *İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Yeterlik Alguları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Daştan, Ş. (2016). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Düzeyleri İle Üstün Yeteneklilerin Eğitimine Yönelik Tutumlarının Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Demirkıran, T. (2004). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Demirtaş, H., Cömert, M. ve Özer, N. (2011). Öğretmen adaylarının özyeterlik inançları ve öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Eğitim ve Bilim*, 36, 96-111.

- Derbedek, H. (2008). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Öz Yeterlikleri Üzerindeki Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Yönlü İstatistiksel Analizi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Doğan, N. (2005). *İlköğretim Okulu Müdür Yardımcılarının İş Doyumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Dündar, T. (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eğimli, T. A. (2009). Çalışanlarda iş doyumuna: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(23), 41.
- Ekici, G. (2008). Sınıf yönetimi dersinin öğretmen adaylarının öğretmen öz-yeterlik algı düzeyine etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35, 98-110.
- Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Dönence Basım Yayın Hizmetleri.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.

- Erdoğan, O. (2013). *İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlik ve Başarı Algılarında Yordayıcı Olarak Akademik İyimserlik, Umut ve Mesleki Haz*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eren, T.A. (2008). *Onkoloji Hemşirelerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erkan, Z.N. (2009). *İlköğretimde Görevli Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Anlayışları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erkoç, K. (2017). *Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algıları İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Ersever, G.O. (1995). İlköğretim müfettiş adaylarının iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 1.
- Ertürk, M. (2000). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Verimliliğini Arttırmaya Yönelik Teşvik Araçları ve Bunların Bölümler Arası Farklılıkları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eskici, M. (2013). *İlköğretim Öğretmenlerinin Yapılandırmacı Yaklaşımına İlişkin Öz Yeterlik Algıları İle Tutumları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Gamsız, Ş. (2013). *Öğretmenlerde Stres Kaynakları, Öz Yeterlik, A Tipi Kişilik ve İş Doyumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Gençtürk, A. (2008). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algıları ve İş Doyumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek

Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Gençtürk, A. ve Memiş, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 9 (3), 1037-1054.

Göl, L. (2015). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ve İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdülenme*. Ankara: Özen Yayıncılık.

İdi, A. (2017). *İlkokul ve Ortaokullarda Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

İzci, E. (1999). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Bilgisi Yeterliklerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Kaçar, T. (2016). *İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Kahyaoğlu, M. ve Yangın, S. (2007). İlköğretim öğretmen adaylarının mesleki öz-yeterliklerine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(1), 73-84.

Kalkan, M. (2011). *Sosyal Öğrenme Kuramı*. Yaşar Özbay & Serdar Erkan (Eds.). Eğitim Psikolojisi. Ankara: Pegem Akademi.

- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: a theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
- Kan, A., & Çapri, B. (2008). Öğretmenlerin kişilerarası öz-yeterlik inançlarının cinsiyet, yaş, mezun olunan okul ve medeni durum açısından incelenmesi. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 7(14), 177-198.
- Karabacak, M. S. (2014). *Ankara İli Genel Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Özerklik Algıları İle Özyeterlik Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karabulut, S. (2014). *İzmir İlinde Görev Yapan İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Karacaoğlu, Ö. C. (2008). *Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Öğretmen Yeterlilikleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karahan, Ç. (2006). *İlköğretim İkinci Kademe Öğretmenlerinin Öz Algılamaları ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Karakaya Çiçek, H. (2015). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yaşam Kaliteleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Karakuzu, S. (2013). *Denizli İl Merkezinde Bulunan İlkokullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri ve Ortaokullarda Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş Doyumunun İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 355-372.

- Kayıkçı, K. (2004). *Milli Eğitim Bakanlığı Denetmenlerinin Denetim Alt Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Algıları ve İş Doyum Düzeyleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Keser, A. (2005). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. *Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (7), 77-96.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayıncılık.
- Kılıç, Y. (2013). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kılıç, Z.S., ve Gümüşeli, İ. A. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksek okullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(2), 290-309.
- Kılıç, D. (2011). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kınık, S. (2007). *Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde İş Doyumu, Özyeterlik İnancı ve Yaşam Doyumu İlişkisinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kim, S. (2002). Participative management and job satisfaction: lessons for management leadership. *Public Administration Review*, 62(2), 231-241.

- Kiremit, H. (2006). *Fen Bilgisi Öğretmenliği Öğrencilerinin Biyoloji İle İlgili Öz Yeterlik İnançlarının Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Knoblauch, D. ve Woolfolk-Hoy A. (2008). Maybe I can teach those kids: the influence of contextual factors on student teachers' efficacy beliefs. *Teacher and Teaching Education*, 24, 166-179.
- Konan, E. (2018). *Kamu ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Ortaöğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Öz Yeterlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Korkmaz, İ. (2008). *Sosyal Öğrenme Kuramı. Eğitim Psikolojisi Gelişim-Öğrenme-Öğretim*. Ankara: Pegem Akademi.
- Korkut, K ve Babaoğlu, E. (2012). Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik inançları. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 8, (16), 269-281.
- Köker, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kubilay, S. (2013). *Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi (Niğde İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Menziroğlu, M. (2005). *Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

- Ölçüm, D. (2015). *Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stilllerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi (Sakarya İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Özata, H. (2007). *Öğretmenlerin Öz Yeterlilik Algularının Örgütsel Yenileşmeye İlişkin Görüşlerinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özcan, Z. E. (2013). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu (Niğde İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, S. M. (2008). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretim sürecine ilişkin özyeterlilik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 277-306.
- Özgen, H. , Öztürk, A. , & Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel.
- Özkalp, E. (1996). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Öztürk, T. (2014). *Öğretmenlerin Özyeterlilik İnançlarının İl Eğitim Denetmenlerinin Denetim Davranışlarını Algulamalarına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Özyıldırım, G. (2018). *Öğretmen Adaylarının Özyeterlilik İnançlarının Sınıf Yönetiminde Etik Duyarlık Düzeylerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.

- Rastegar, M. ve Moradi, S. (2016). On the relationship between EFL teachers' job satisfaction, self-efficacy, and their spiritual sense of well-being. *Open Journal of Modern Linguistics*, 6, 1-12.
- Ravi, T. S. (2013). Relationship between attitude towards teaching profession and teachers' self-efficacy beliefs. *International Journal of Education and Psychological Research (IJEPR) ISSN: 2279-0179 Volume 2, Issue 3, pp: 69-75.*
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin İş Doyumu İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Görüşleri (İzmir-Foça İlçesi Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Say, M. (2005). *Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik İnanışları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Senemoğlu, N. (2000). *Gelişim, Öğrenme ve Öğretim*. Ankara: Gazi.
- Sun, H.Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. Yayımlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Ankara.
- Şahin, H., Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 18.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 142-167.
- Şenol, B., F. (2012). *Okulöncesi Öğretmen Adayları İle Okulöncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Öz Yeterlik İnançlarını Karşılaştırılması*.

- Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Şubaş, R. (2018). *Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Öz-Denetimleri ve Öğretmen Özyeterlik İnançları Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenlerle İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Tahta, F. (1995). *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taş, İ. (2011). *Öğretmenlerde Yaşamın Anlamı Yaşam Doyumu Sosyal Karşılaştırma ve İç Dış Kontrol Odağının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Teltik, H. (2009). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algularının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkinin Belirlenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tomrukçu, Ç. (2010). *Özel ve Kamuya Ait İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Yaşam ve İş Doyumu Düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Tor, S. S. (2011). *Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783-805.

- Tschannen-Moran, M. and Johnson, D. (2011). Exploring literacy teachers' self-efficacy beliefs: Potential sources at play. *Teaching and Teacher Education*, 27(4), 751-761.
- Turcan, H.G. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Türk, Ö. (2008). *İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlikleri ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Umaz, D. (2010). *Diyarbakır'daki İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Düzeyi ve Yaşadıkları İletişim Sorunları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ünal, A. (2015). *İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Yaşam Anlamı Değişkenlerinin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıkları Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Ünal, Z. (2003). *Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Woolfolk-Hoy, A. (2000). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching. *Efficacy and Teaching*, April 28. The Ohio State University.
- Yaman, S., Koray, Ö. C., & Altunçekiç, A. (2004). Fen bilgisi öğretmen adaylarının özyeterlik inanç düzeylerinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 355-364.
- Yeğin, M. (2009). *İdari Personelin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.

Yenice, N. (2012). Öğretmen adaylarının özyeterlik düzeyleri ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(39), 36-58.

Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Stresi, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Yönelik Algılarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Zararsız, N. (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öz Yeterlik Algılarının İncelenmesi (İstanbul-Sultanbeyli İlçesi Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

EKLER**EK: 1 Kişisel Bilgi Formu****EKLER****Ek: 1 Kişisel Bilgi Formu**

NOT: Bu kitapçıkta yer alan ölçeklerden elde edilen sonuçlar yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacak olup, hiçbir şekilde başka kişi veya kurumlarla paylaşılmayacaktır. Kitapçıkta yer alan ölçeklerin maddelerine içtenlikle cevap vermeniz yapılacak olan tez çalışmasının amacına ulaşması açısından son derece önemlidir. Bu nedenle ölçek maddelerine kendinizi yansıtacak şekilde cevap vermenizi önemle rica ederiz.

Değerli katkılarınız ve ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür ederiz.

Yrd. Doç. Dr. Derya ÇINAR
Danışman

Ahmet KESER
Araştırmacı

KONYA-2017

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

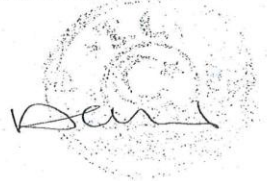
1.Yaş:	20-30 ()	31-40 ()	41-50 ()	51 ve Üzeri ()
2.Cinsiyet:	Kadın ()		Erkek ()	
3.Kıdem Yılı	1-10 ()	11-20 ()	21-30 ()	31+ ()
4. Eğitim Durumu	Yüksek Okul()	Lisans()	Lisansüstü()	
5. Kurumda Çalışma Süreniz	1 Yıldan Az ()	1-5 Yıl Arası()	6-10 Yıl Arası ()	11Yıl ve Üzeri ()
6. İdari Görev Deneyiminiz	Daha Önce İdarecilik Yaptım ()		Daha Önce İdarecilik Yapmadım ()	
7.Okulunuzun Fiziki Durumu	İyi Değil ()	Orta ()	İyi ()	Çok İyi ()
8. Ekonomik Durumunuz	İyi Değil ()	Orta ()	İyi ()	Çok İyi ()



EK: 2 Öğretmen Özyeterlik Ölçeği

Ek: 2 Öğretmen Özyeterlik Ölçeği

ÖĞRETMEN ÖZYETERLİK ÖLÇEĞİ		yetersiz	çok az yeterli	biraz yeterli	oldukça yeterli	çok yeterli				
1.	Çalışması zor öğrencilere ulaşmayı ne kadar başarabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.	Öğrencilerin eleştirel düşüncelerini ne kadar sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.	Sınıfta dersi olumsuz yönde etkileyen davranışları kontrol etmeyi ne kadar sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.	Derslere az ilgi gösteren öğrencileri motive etmeyi ne kadar sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5.	Öğrenci davranışlarıyla ilgili beklentilerinizi ne kadar açık ortaya koyabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6.	Öğrencileri okulda başarılı olabileceklerine inandırmayı ne kadar sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7.	Öğrencilerin zor sorularına ne kadar iyi cevap verebilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8.	Sınıfta yapılan etkinliklerin düzenli yürütmesini ne kadar iyi sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.	Öğrencilerin öğrenmeye değer vermelerini ne kadar sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10.	Öğrettiklerinizin öğrenciler tarafından kavranıp kavranmadığını ne kadar iyi değerlendirebilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11.	Öğrencilerinizi iyi bir şekilde değerlendirmesine olanak sağlayacak soruları ne ölçüde hazırlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12.	Öğrencilerin yaratıcılığının gelişmesine ne kadar yardımcı olabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13.	Öğrencilerin sınıf kurallarına uymalarını ne kadar sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14.	Başarısız bir öğrencinin dersi daha iyi anlamasını ne kadar sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15.	Dersi olumsuz yönde etkileyen ya da derste gürültü yapan öğrencileri ne kadar yatıştırabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16.	Farklı öğrenci gruplarına uygun sınıf yönetim sistemi ne kadar iyi oluşturabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17.	Derslerin her bir öğrencinin seviyesine uygun olmasını ne kadar sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18.	Farklı değerlendirme yöntemlerini ne kadar kullanabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19.	Birkaç problemlili öğrencinin derse zarar vermesini ne kadar iyi engelleyebilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20.	Öğrencilerin kafası karıştığında ne kadar alternatif açıklama ya da örnek sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21.	Sizi hiçe sayan davranışlar gösteren öğrencilerle ne kadar iyi baş edebilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22.	Çocuklarının okulda başarılı olmalarına yardımcı olmaları için ailelere ne kadar destek olabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23.	Sınıfta farklı öğretim yöntemlerini ne kadar iyi uygulayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24.	Çok yetenekli öğrencilere uygun öğrenme ortamını ne kadar sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9



EK: 3 İş Doyumu Ölçeği

Ek: 3 İş Doyumu Ölçeği

Sayın Katılımcı, aşağıda verilen ifadelere katılma durumuna göre; (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılmıyorum, (4) kısmen katılıyorum, (5) katılıyorum, (6) tamamen katılıyorum seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	1	2	3	4	5	6
3	Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	1	2	3	4	5	6
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	1	2	3	4	5	6
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	1	2	3	4	5	6
6	İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5	6
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	1	2	3	4	5	6
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İş yerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
10	İş yerimde ücret artışları az oluyor.	1	2	3	4	5	6
11	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	1	2	3	4	5	6
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.	1	2	3	4	5	6
13	İş yerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden iyidir.	1	2	3	4	5	6
14	Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	1	2	3	4	5	6
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
17	İş yerinde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
18	Bu iş yerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	1	2	3	4	5	6
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Bu işyerindeki insanlar diğer iş yerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	1	2	3	4	5	6
21	Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5	6
22	İş yerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	1	2	3	4	5	6
23	Bu iş yerinde çalışanlar çok az ödüllendiriliyorlar.	1	2	3	4	5	6
24	İş yerinde yapmam gereken çok iş var.	1	2	3	4	5	6
25	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
26	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5	6
28	Ücretimdeki artışlardan memnunum.	1	2	3	4	5	6
29	İş yerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	1	2	3	4	5	6
30	Yöneticimi seviyorum.	1	2	3	4	5	6
31	Bu iş yerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
32	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	1	2	3	4	5	6
33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
34	İş yerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	1	2	3	4	5	6
35	İşimden hoşlanmıyorum.	1	2	3	4	5	6
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	1	2	3	4	5	6

The JSS is copyright Paul E. Spector, 1994, All rights reserved.

*Yelboğa, A. (2009). Validity and reliability of the Turkish version of the job satisfaction survey (JSS). World Applied Sciences Journal. 6(8), 1066-1072



EK: 4 Araştırma İzni

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 48178250-300-E.12325
Konu : Araştırma İzni (Ahmet KESER)

19/02/2018

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 06/02/2018 tarihli ve 71052239-300-E.9250 sayılı yazınız.

Enstitünüz İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ahmet KESER'in "Sınıf Öğretmenlerinin Özyeterlik İnançları, İş Doyumları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tezi kapsamında araştırma yapma isteği ile ilgili Konya Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 15.02.2018 tarih ve E.3257400 sayılı yazısı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalıdır

Prof.Dr. Tahir YÜKSEK
Rektör Yardımcısı

Ek: Resmi Yazı ve Ekleri (7 Sayfa)



T.C.
KONYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 83688308-605.99-E.3257400
Konu: Araştırma İzni (Ahmet KESER)

15.02.2018

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 08/02/2018 tarihli ve 48178250-300-E.2092 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Ahmet KESER'in "Sınıf Öğretmenlerinin Özyeterlik İnançları, İş Doyumları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu araştırmasını uygulama talebi incelenmiştir.

Araştırmanın; Selçuklu ilçesinde bulunan ekli listede adı yazılı İlkokullarda görevli sınıf öğretmenlerine eğitim öğretimi aksatmamak kaydıyla uygulanmasında sakınca görülmemektedir. Araştırmacı, Müdürlüğümüze bağlı eğitim kurumlarındaki çalışmalarını 2017-2018 eğitim öğretim yılı içerisinde tamamlamak zorundadır. Araştırma kapsamında yürütülecek çalışmalar 2017-2018 eğitim öğretim yılında tamamlanmaması durumunda Müdürlüğümüzden tekrar izin alınması gerekmektedir.

Araştırmada Müdürlüğümüz tarafından onaylanarak gönderilen veri toplama araçları kullanılacak olup, araştırma sonucunun CD ortamında iki nüsha olarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve adı geçene tebliğini arz ederim.

Mukadder GÜRSOY
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:

- 1-Kişisel Bilgi Formu (1 sayfa)
- 2-Öğretmen Özyeterlik Ölçeği (1 sayfa)
- 3-İş Doyumu Ölçeği (1 sayfa)
- 4-Yaşam Doyumu Ölçeği (1 sayfa)
- 5-Okul Listesi (2 sayfa)

Özrenli Elektronik İmza
Akl ile Ayarlıdır.
15.02.2018

Akçeşme Mah.Garaj Cad. No:4 Karatay/KONYA
Elektronik Ağ: <http://konya.meb.gov.tr>
e-posta: istatistik42@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için : Abdurrahman KAYNAK - Şef
Ali Naci İŞİK VHKİ
Tel: (0 332) 353 30 50 - Faks : (0 332) 351 59 40

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden c5d5-6bba-331e-8bcd-9e2a kodu ile teyit edilebilir.