



**T.C.
KAHRAMANMARAS SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

ÖĞRETMENLERİN Z YETERLİK İNANÇLARI İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

İbrahim AVCI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAS
OCAK - 2020**



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİK İNANÇLARI İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

**DANIŞMAN : Prof. Dr. Niyazi CAN
JÜRİ : Prof. Dr. Nail YILDIRIM
JÜRİ : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YAŞAR**

İbrahim AVCI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
OCAK - 2020**

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİK İNANÇLARI İLE
İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

İbrahim AVCI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kod No :

Bu Tez / Proje 21/01/2020 Tarihinde Aşağıdaki Jüri Üyeleri Tarafından
Oy Birliği / Oy Çokluğu ile Kabul Edilmiştir.

Prof. Dr. Niyazi CAN

BAŞKAN

Prof. Dr. Nail YILDIRIM

ÜYE

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet
YAŞAR
ÜYE

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Doç. Dr. Burcu ERŞAHAN
Enstitü Müdürü V.

Not: Bu tez ve projede kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİK İNANÇLARI
İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

İbrahim AVCI

Danışman : Prof. Dr. Niyazi CAN

Yıl : 2020, Sayfa: IX + 68

Jüri : Prof. Dr. Niyazi CAN (Başkan)
: Prof. Dr. Nail YILDIRIM (Üye)
: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YAŞAR (Üye)

Bu araştırmada öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada öz yeterlik inançlarının alt boyutları olan akademik, mesleki, sosyal ve entelektüel öz yeterlik ile iş doyumunun alt boyutları olan iç iş doyumunu ve dış iş doyumunu incelenerek araştırma kapsamı genişletilmiştir. İlişkisel tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmanın evrenini, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Gaziantep ili İslahiye ilçesinde bulunan resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 1015 öğretmen, örneklemi ise evren içerisinde basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen 387 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verilerinin toplanması amacıyla katılımcıların öz yeterlik düzeyleri için “Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği”, iş doyum düzeyleri için “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” ve kişisel bilgileri için de “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Veri analizi için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiş, değişkenlere ilişkin alınan puanların demografik değişkenler bakımından farklılaşma durumunu belirlemek için t-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ONE-WAY ANOVA) testi; anlamlı bulunan F değerinde fark olan grupları belirlemede ise LSD testi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon Analizi’nden faydalanılmıştır.

Araştırma, kişisel bilgi formunda yer alan cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, görev, okuldaki çalışma süresi ve mezun olduğu okul değişkenleri baz alınarak yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin öz yeterlik inançları “katılıyorum” düzeyinde ve iş doyumları “memnunum” düzeyindedir. Yine araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin genel, akademik, mesleki, sosyal ve entelektüel öz yeterlik inançları ile genel, iç ve dış iş doyumları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonuçları öğretmenlerin genel, akademik ve entelektüel öz yeterlik inançlarının

cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki öz yeterlik inançlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılaştığı tespit edilmiştir. Yaş değişkenine göre genel, akademik, mesleki, sosyal ve entelektüel öz yeterlik inançlarının öğretmenin yaşına göre anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki kıdem değişkenine göre bakıldığında; genel, akademik, mesleki, sosyal ve entelektüel öz yeterlik inançlarının aynı zamanda i iş doyumunun öğretmenin mesleki kıdemine göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Öğretmenin halen çalışmakta olduğu okulundaki çalışma süresi değişkenine göre bakıldığında genel, akademik, mesleki ve entelektüel öz yeterlik inançlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı grlmştir. Son olarak ise öğretmenlerin en son mezun oldukları okul değişkenin, akademik öz yeterlik inancını ve entelektüel öz yeterlik inancını anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonunda araştırmacılara öğretmenlerin öz yeterlik inançları ve iş doyumları ile ilgili daha kapsamlı araştırmalar yapmaları gerektiği önerilmiştir. Ayrıca uygulayıcılara öğretmenlere yönelik öz yeterlik inancı kazandırıcı ve iş doyumunu arttırıcı nitelikte iyileştirmeler yapmaları gerektiği önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, z Yeterlik, z Yeterlik İnancı, İş Doyumu

**DEPARTMENT OF EDUCATIONAL SCIENCES
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM UNIVERSITY**

ABSTRACT

MASTER THESIS

**THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS
SELF-EFFICACY BELIEFS AND JOB
SATISFACTION**

İbrahim AVCI

Supervisor : Prof. Dr. Niyazi CAN

Year : 2020 , Pages: IX + 68

**Jury : Prof. Dr. Niyazi CAN (Chairperson)
: Prof. Dr. Nail YILDIRIM (Member)
: Asst. Prof. Dr. Mehmet YAŞAR (Member)**

The aim of this study is to investigate the relationship between teachers' self-efficacy beliefs and job satisfaction. In the study, sub-dimensions of self-efficacy beliefs; academic, professional, social and intellectual self-efficacy and sub-dimensions of job satisfaction; Internal job satisfaction and external job satisfaction were examined and the scope of the research was expanded. The universe of the research conducted in the relational survey model consisted of 1015 teachers working in the public kindergarten, primary, secondary and high schools in the Islahiye district of Gaziantep in the 2019-2020 academic year and 387 teachers were selected from the universe by simple random sampling method. "Teacher Self-Efficacy Scale for was used for the participants' self-efficacy levels," "Minnesota Job Satisfaction Scale job for their job satisfaction levels, and "Personal Information Form for their personal information. Arithmetic mean and standard deviation values were determined for the data analysis; LSD test was used to determine the groups with significant F value difference. Pearson Correlation Analysis was used to determine the relationship between variables.

The research was conducted on the basis of the variables of gender, marital status, age, professional seniority, duty, working time in the school and the school graduated from.

According to the results of the research, teachers' self-efficacy beliefs are at the level of "I agree" and job satisfaction is at the level of "I am satisfied". Again, according to the results of the research, it has been determined that there is a high level of positive relationship between teachers' general, academic, professional, social and intellectual self-efficacy beliefs and general, internal and external job satisfaction. In addition, the results of the research show that teachers' beliefs in general, academic and intellectual self-efficacy differ significantly by gender. It has been determined that teachers' professional self-efficacy beliefs differ significantly according to marital status variable. It was concluded that the beliefs of general, academic, professional, social and intellectual self-efficacy differ significantly

according to the age of the teacher according to the age variable. Considering the professional seniority variable; It was determined that the beliefs of general, academic, professional, social and intellectual self-efficacy at the same time differed significantly according to the professional seniority of the teacher. Considering the working time variable in the school where the teacher is still working, it is concluded that the beliefs in general, academic, professional and intellectual self-efficacy differ significantly. Finally, it was found that the school variable, where the teachers graduated last, differed significantly from the academic self-efficacy belief and intellectual self-efficacy belief.

At the end of the research, it was suggested to the researchers that teachers should conduct more comprehensive research on self-efficacy beliefs and job satisfaction. In addition, it has been suggested that the practitioners should make improvements to teach teachers about self-efficacy beliefs and job satisfaction.

Keywords: Teacher, Self-Efficacy, Self-Efficacy Belief, Job Satisfaction



ÖN SÖZ

Eğitim geçmişten günümüze her çağda önemini korumuştur. Mutlu ve kaliteli yaşam, ekonomik refah, eşitlik ve adalet, bağımsızlık ve özgürlük, özgüven, medeni insan olma, hayalleri gerçekleştirme, toplumu ilerletme, ulusal kalkınma gibi durumlar eğitim yoluyla kazanılır. Eğitimi bu kadar değerli kılan en önemli eğitim ögesi ise öğretmendir. Öğretmenin öğrencideki rolü sabit değildir. Öğretmen bazen heykeltıraş, bazen kılavuz, bazen karanlıktaki ışık, bazen ana, bazen babadır. Kısacası öğretmen öğrenci için her şeydir. Öğretmenin kalitesi öğrencinin dolayısıyla eğitimin de kalitesini belirleyecektir. Nitelikli öğretmen, mesleğini seven ve işinin hakkını verendir. Öz yeterlik inancı yüksek ve iş doyumunu yaşayan öğretmenler mesleğini severek yapmaktadırlar. Bu durumda hem öğrencilerin başarısını arttırmakta hem de eğitimin kalitesini arttırmaktadır.

Bu araştırmada Gaziantep ili İslahiye ilçesinde görev yapan öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile iş doyumları arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Aynı zamanda öz yeterlik ile iş doyumunun; cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi, en son mezun olduğu okul ve görev değişkenlerine göre nasıl farklılaştığı tespit edilmiştir.

Araştırma ve lisansüstü öğrenim sürecinde deneyimleriyle beni aydınlatan, fikirlerinden her zaman yararlandığım, kendimi geliştirmeme katkıda bulunan ve engin bilgileriyle bana rehberlik eden çok değerli tez danışmanım, Prof. Dr. Niyazi Can'a teşekkür ederim.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca ders aldığım Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Yönetimi programının değerli hocalarına teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca maddi manevi desteklerini esirgemeyen, sevgi ve motivasyonlarını hep üzerimde hissettiğim, hayatımın her aşamasında yanımda olan, bugünlere gelmemde emeği olan canım aileme ve özellikle kendisi okuyamadığı için çocuklarını okutan, yedi çocuğundan beşinin öğretmen olmasıyla her zaman gurur duyan rahmetli babam Mehmet AVCI' ya teşekkür ederim.

İbrahim AVCI
Ocak - 2020

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT.....	III
ÖN SÖZ	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ.....	VIII
EKLER LİSTESİ	IX
1. GİRİŞ	1
1.1. PROBLEM DURUMU	1
1.1.1. Araştırmanın Alt Problemleri	3
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	3
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	3
1.4. SAYILTILAR.....	4
1.5. SINIRLILIKLAR.....	4
1.6. TANIMLAR.....	4
2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	5
2.1. ÖĞRETMEN.....	5
2.1.1. Öğretmenlik Mesleği	6
2.2. ÖZ YETERLİK	8
2.2.1. Öz Yeterlik İnançları	9
2.2.1.1. Öz Yeterlik İnançlarının Kaynakları.....	11
2.2.1.1. (1). Ustalık Kazandırıcı Deneyimler	11
2.2.1.1. (2). Sosyal Modeller.....	12
2.2.1.1. (3). Sosyal Etki.....	12
2.2.1.1. (4). Fizyolojik ve Duygusal Durumlar	13
2.3. ÖĞRETMEN ÖZ YETERLİK İNANCI	13
2.4. İŞ DOYUMU	16
2.4.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	17
2.4.1.1. Bireysel Faktörler	17
2.4.1.1. (1). Kişilik	18
2.4.1.1. (2). Yaş.....	18
2.4.1.1. (3). Cinsiyet.....	18
2.4.1.1. (4). Eğitim Düzeyi.....	19
2.4.1.1. (5). Kıdem	19
2.4.1.2. Örgütsel Faktörler	19
2.4.1.2. (1). İşin Niteliği.....	19
2.4.1.2. (2). Yükselme Olanağı	20
2.4.1.2. (3). Ücret	21
2.4.1.2. (4). Çalışma Koşulları	21
2.4.1.2. (5). Övülmek	22
2.4.1.2. (6). Örgüt ve Yönetim.....	22
2.4.1.2. (7). Çalışma Arkadaşları	22
2.4.1.2. (8). Denetim	23
2.4.1.2. (9). İletişim.....	23
2.4.1.2. (10). Güvenlik	24
2.4.1.2. (11). Kararlara Katılma	24
3. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR	25
3.1. ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİK İNANÇLARI İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	25

3.2. ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARI İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	27
3.3. ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİK İNANÇLARI VE İŞ DOYUMLARI İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	28
4. YÖNTEM	32
4.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	32
4.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	32
4.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	34
4.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	34
4.3.2. Öğretmen Öz Yeterlik İnancı Ölçeği	34
4.3.3. Minnesota İş Doyumu Ölçeği	35
4.4. VERİLERİN TOPLANMASI	35
4.5. VERİLERİN ANALİZİ	36
5. BULGULAR.....	37
5.1. ÖĞRETMENLERİN GENEL ÖZ YETERLİK İNANÇLARI VE GENEL İŞ DOYUM DÜZEYLERİ	37
5.2. ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİK İNANÇLARI VE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ	37
5.3. ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİK İNANÇLARININ VE İŞ DOYUMLARININ CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ.....	38
5.4. ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİK İNANÇLARININ VE İŞ DOYUMLARININ MEDENİ DURUM DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ.....	39
5.5. ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİK İNANÇLARININ VE İŞ DOYUMLARININ YAŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ.....	39
5.6. ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİK İNANÇLARININ VE İŞ DOYUMLARININ MESLEKİ KIDEM DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ	41
5.7. ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİK İNANÇLARININ VE İŞ DOYUMLARININ OKULDAKİ GÖREVLERİ DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ	42
5.8. ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİK İNANÇLARININ VE İŞ DOYUMLARININ OKULDAKİ ÇALIŞMA SÜRESİ DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ	43
5.9. ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİK İNANÇLARININ VE İŞ DOYUMLARININ EN SON MEZUN OLDUĞU OKUL DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ	44
6. SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	47
6.1. SONUÇLAR	47
6.2. TARTIŞMA	48
6.3. ÖNERİLER.....	54
KAYNAKLAR	55
ÖZGEÇMİŞ	
EKLER	

TABLolar LİSTESİ

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri	33
Tablo 4.2. Dağılımın Normallik Testi	36
Tablo 5.1. Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlik İnançları ve İş Doyumları Düzeyleri	37
Tablo 5.2. Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançları ile Alt Boyutlarının, İş Doyumları ile Alt Boyutları Arasında Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları.....	37
Tablo 5.3. Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlik İnançları ile Alt Boyutlarının ve Genel İş Doyumları ile Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları...	38
Tablo 5.4. Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlik İnançları ile Alt Boyutlarının ve Genel İş Doyumları ile Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	39
Tablo 5.5. Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlik İnançları ile Alt Boyutlarının ve Genel İş Doyumları ile Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları	40
Tablo 5.6. Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlik İnançları ile Alt Boyutlarının ve Genel İş Doyumları ile Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması	41
Tablo 5.7. Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlik İnançları ile Alt Boyutlarının ve Genel İş Doyumları ile Alt Boyutlarının Görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	42
Tablo 5.8. Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlik İnançları ile Alt Boyutlarının ve Genel İş Doyumları ile Alt Boyutlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	43
Tablo 5.9. Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlik İnançları ile Alt Boyutlarının ve Genel İş Doyumları ile Alt Boyutlarının En Son Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre Karşılaştırılması	45

EKLER LİSTESİ

- EK- 1** : Valilik İzin Onayı
- EK- 2** : Öz Yeterlik İnancı Ölçeği İzin Yazışması
- EK- 3** : Minnesota İş Doyumu Ölçeği İzin Yazışması
- EK- 4** : Kişisel Bilgi Formu
- EK- 5** : Öz Yeterlik İnancı Ölçeği
- EK- 6** : Minnesota İş Doyumu Ölçeği



1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu ve alt problemleri, amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Tarihsel gelişim içinde tüm ülkeler devamlılıklarını sağlayabilmek için kendilerine ait değerlerini ve kurulu ideolojilerini gelecek kuşaklarına benimsetmek istemişlerdir. Eğitimin insan üzerindeki değiştirici etkisinin farkına varılması tüm ülkeleri eğitime önem vermeye yönlendirmiştir. Eğitim, bir toplumun kültürünün gelecek kuşaklara sağlıklı bir şekilde aktarılmasında, toplumun kalkınmasında ve toplum için ideal insan tipinin yetiştirilmesinde oldukça önemlidir (Gümüş, 2015: 2).

Eğitimin en önemli ögesi şüphesiz öğretmenlerdir. Ülkemizde son yıllarda eğitime verilen önem artmakta dolayısıyla öğretmene verilen önem de artmaktadır. Gelecek kuşaklara kültürel birikimimizi iyi aktaracak, kalkınmamıza fayda sağlayacak, istekli çalışacak nitelikli öğretmen yetiştirme çabaları hız kazanmaktadır. Ancak ne kadar nitelikli yetiştirilirse yetiştirilsin bir öğretmen öz yeterlik inancına ve iş doyumuna sahip değilse istenilen verim alınamayacaktır. Öğretmenin başarıya güdülenmesi için öz yeterlik inancının yüksek olması ve işini severek keyifle yapması yani yüksek iş doyumunu yaşaması gerekmektedir (Okursoy, 2016: 1).

Öz yeterlik inancı, bireylerin farklı görev alanlarına olan performans durumları hakkındaki düşünceleridir (Bandura, 1997). Algılanan öz yeterlik inancı bireylerin duygularına, düşüncelerine, motivasyonlarına ve seçimlerine etki eder (Bandura, 1993). Bireylerin sahip olduğu bilgi ve beceriler her zaman işlerini başarılı bir şekilde yapmalarını sağlamaz. Aynı bilgi ve beceriye sahip bireyler öz yeterlik inançlarına bağlı olarak işlerinde başarılı olur ya da olamazlar. Birey üzerinde öz yeterlik inancı başarıya güdüleyici etki oluşturur (Bandura, 1997: 37).

Bireylerin gerçekte sahip oldukları yetenekleri ile öz yeterlik inançları arasında farklılıklar olabilir. Herhangi bir konuda yeteneği olan bireyin o konuda öz yeterlik inancı zayıfsa bu yeteneğini kullanmayacaktır. Bu durumda normalde başarılı olacağı işte başarısızlıkla karşılaşacaktır (Özerkan, 2007). Tam tersi durumlar da olabilir. Birey yeteneği olmadığı herhangi bir işi yüksek öz yeterlik inancıyla başarabilir. Birey yeteneği olmasa da öz yeterlik inancıyla motive olur ve kararlı bir şekilde işine odaklanır. Ancak bu durum her zaman başarılı sonuç getirmeyecektir (Bandura, 1977).

Öz yeterlik inançları yüksek olan bireyler karşılaştıkları durumlar karşısında yüksek hedefler koyarlar ve bu hedefler onları başarıya götürür. Yine öz yeterlik inancı yüksek olan bireyler yeterliklerine ve bireysel hedeflerine güvenerek başarılı senaryolar kurgularlar. Öz yeterlik inancı düşük olan bireyler ise bazı yeterlikleri olsa da kendilerini yetersiz görürler ve başarısız olurlar (Akgün, 2008:9).

Öğretmen öz yeterlik inancı; bir öğretmenin, öğrencilerinin derse yeterince motive olamadığı durumlarda bile onları başarıya ulaştırabileceğine olan inancıdır (Bandura, 1997). Bir başka deyişle öğretmen öz yeterlik inancı; öğretmenin, eğitimde ortaya çıkabilecek güç durumlara karşı kolay çözüm bulabileceğine ve bu güçlükler karşısında yapacaklarını ne kadar iyi yapabileceğine ilişkin olan düşüncesidir (Kaçar, 2016: 27).

Öz yeterlik inancına sahip olan öğretmenin ülkesinin gelişimi için doğru ve kararlı adımlar atabilme ihtimali meslektaşlarına göre daha yüksektir. Kendi yeterliklerine ve performansına olan inancı öğretmenin başarılı işlere imza atmasında

rol oynar. Zor işleri yapabilmek için gerekli olan en önemli şey kişinin o işi yapabileceğine olan inancıdır (Ekici, 2008: 99). Öğretmenin sahip olduğu bu inanç her zaman aynı değildir. Okuldaki çalışma koşulları, mesleğin getirdiği uygulamalar, idarecilerin tutumu, meslek arkadaşlarının tutumu gibi durumlar öz yeterlik inançlarının artıp azalmasına neden olabilmektedir. Bu durumların iyi tespit edilip öz yeterlik inancını artırıcı uygulamalar yapılmalıdır. Çünkü öğretmenin kendine olan inancı başarıyı da beraberinde getirecektir (Ülper ve Bağcı, 2012: 1118).

Öz yeterlik inancı yüksek olan öğretmenler; öğrencilerinin başarılarını arttırmak için daha çok çaba harcarlar, öğrencilerin öğrenmelerinde kendilerinin birinci derece sorumlu hissederler, sınıf içi planlamada ve planların uygulanabilmesinde daha başarılıdır (Bıkmaz, 2013: 304). Yine öz yeterlik inancı yüksek olan öğretmenler sınıf yönetiminde daha başarılıdır. Öz yeterlik inancı yüksek olan öğretmen sınıfta istenmeyen bir durumla karşılaştığında etkili, uzun vadeli ve olumlu çözüm önerileri getirebilirken öz yeterlik inancı düşük olan öğretmenler bu tür durumlar karşısında emretme, bağırma, cezalandırma gibi kısa vadeli çözümlere başvurmaktadırlar. Aynı zamanda yüksek öz yeterlik inancına sahip bireylerle düşük öz yeterlik inancına sahip bireyler arasında başarıya dönük sınıf ortamı yaratma, demokratik yaklaşım tarzı, sınıf kurallarını uygulamada kararlı ve tutarlı olma gibi durumlar farklılık gösterebilmektedir (Bulucu, 2003).

İş doyumu, çalışan bireyin işinden ücret, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme imkanları bakımından beklentilerinin karşılanması durumunda işine karşı oluşturduğu iyi düşünceleridir (Balcı, 1985: 4). Yine iş doyumu, bireyin çalıştığı işten kazandığı ücret ve çalışma arkadaşlarından aldığı hazla ortaya konulan ürünlerin bireyde oluşturduğu sevinçtir (Eren, 2004: 202). Bir başka tanımla iş doyumu, bireyin vaktinin çoğunu geçirdiği iş yaşamında kendisine düşen vazifeleri yaparken yaptığı işten mutlu olabilmesi ve aldığı hazdır (Küçük, 2014: 6).

Öğretmen iş doyumu, öğretmenin mesleğini yapmaktan duyduğu hazdır. İş doyumu tüm meslek türleri açısından oldukça önemlidir. Ancak asıl işi insanlar olan öğretmenlik mesleğinde daha da önemlidir. Öğretmenin motivasyonunun ve eğitimin niteliğinin artması öğretmenin işinden duyduğu doyuma bağlıdır. Bu nedenle öğretmenlerin görevlerinden doyum sağlayıp sağlamadıkları önemlidir (Gamsız vd., 2013: 1478).

Öğretmen açısından bakıldığında iş doyumu; öğretmenlerin öğrencilerine ve okuluna karşı tutumu ile öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine karşı duydukları olumlu ya da olumsuz duygulardır (Vural, 2004: 32). Eğitimde en önemli role sahip olan öğretmenlerin, iş doyumlarının yüksek olması eğitim kalitesini de arttıracaktır. Öğretmenlerin, üzerine düşen görevleri başarılı bir şekilde yapabilmelerinin şartı mesleklerinden aldıkları doyuma bağlıdır. İş doyumu yaşayan öğretmenlerin psikolojik durumları da iyi olacaktır. Eğer psikolojik durumları iyiye bu durum eğitim ortamına da yansıtacak ve işlerini daha başarılı yapacaklardır (Bektaş, 2003: 2-8). İş doyumu düşük olan öğretmenlerin yaşam doyumu da düşük olacaktır (Vural, 2004: 32). Yine iş doyumu düşüklüğü öğretmenleri psikolojik olarak zayıflatmakta ve stres tepkisinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Oysa öğretmenin psikolojik sağlığı sınıfta gösterdikleri davranışlar kadar önemlidir (Başaran, 1982).

Kısaca özetlemek gerekirse öğretmenlerin öz yeterlik inançları da iş doyumları da eğitimin kalitesi adına önemlidir. Buradan hareketle araştırmanın problem cümlesi “Öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

1.1.1. Araştırmanın Alt Problemleri

Bu araştırmada şu alt problemlere cevap aranmıştır:

I. Öğretmenlerin genel öz yeterlik inançları ve genel iş doyumları ne düzeydedir?

II. Öğretmenlerin genel öz yeterlik ve alt boyutları (akademik, mesleki, sosyal, entelektüel) ile iş doyumları ve alt boyutları (iç, dış) arasında ilişki var mıdır? Varsa ilişkinin yönü ve düzeyi nedir?

III. Öğretmenlerin cinsiyetleri ile öz yeterlik inançları ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

IV. Öğretmenlerin medeni durumları ile öz yeterlik inançları ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

V. Öğretmenlerin yaşları ile öz yeterlik inançları ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

VI. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile öz yeterlik inançları ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

VII. Öğretmenlerin okuldaki görevleri ile öz yeterlik inançları ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

VIII. Öğretmenlerin okuldaki çalışma süreleri ile öz yeterlik inançları ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

IX. Öğretmenlerin mezun oldukları okulları ile öz yeterlik inançları ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Gaziantep ili İslahiye ilçesinde yer alan kamu okullarında (anaokulu, ilkököl, ortaokul ve liseler) görev yapan öğretmenlerin öz yeterlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Dünyamız sürekli ve hızlı bir şekilde değişmektedir. Bu değişime ayak uydurmak, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri yakından takip etmek için ülkelerin eğitime dönük yatırımları arttırmaları gerekmektedir (Kanmaz vd., 2009: 39). Eğitime dönük yatırımın en önemli olanı öğretmene yapılan yatırımdır. Bir ülkenin gelişmişlik durumu büyük ölçüde öğretmenlere bağlıdır. Çünkü nitelikli insanları yetiştirenler öğretmenlerdir. Öğretmenin yeterlik seviyesi hem yetiştirdiği bireyleri hem de ülkeyi etkileyecektir (Akyıldız, 1991: 34).

Öğretmenlerin kalitesinin artırılabilmesi; öncelikle olması gereken yeterliklerin belirlenmesi ve gerek öğretmen yetiştirme sürecinde gerekse hizmet içi eğitimlerle bu yeterliklerin kazandırılması ile mümkün olabilmektedir (Cebeci Emre, 2017: 4). Öğretmenlerin, öğrencilerinin başarısını arttırabilmesi ve onların çağın gerekliliklerine ayak uydurabilmesini sağlaması öğretmenin kendine olan öz yeterlilik inancına ve iş doyumuna bağlıdır (Alım ve Bekdemir, 2006: 263).

Öz yeterlik inancı yüksek olan öğretmenler öğrenci başarısını olumlu yönde etkilemektedir (Buluç ve Demir, 2015: 293). Öz yeterlik inancının düşük olması ise öğretmenlerin yaşam doyumunu düşürecektir. Bu durum öğretmenin okulda vereceği kararların tutarsız olmasına sebep olur. Böylece başarısızlık ortaya çıkar (Okursoy, 2016: 5).

Öğretmenlerin etkililiğinin arttırılmasında öz yeterlik inançlarının yüksek olması kadar iş doyumlarının da yüksek olması önemlidir. Öğretmenlerin üzerine düşen vazifeleri en iyi şekilde yapabilmeleri, işlerinden aldıkları doyuma bağlıdır. İş doyumunu yaşayan öğretmenin psikolojisi daha sağlam olacaktır. Böylece işini daha verimli ve güzel yapacaktır (Bektaş, 2003: 2-8). Dolayısıyla bu araştırma, öğrenci başarısı üzerinde etkisi olduğu düşünülen öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarması bakımından önemli görülmektedir.

Öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin saptanması olan bu araştırmanın ilgili yazına önemli katkı sunabileceği ve başka araştırmaların yapılmasına alt yapı oluşturabileceği düşünülmektedir. Yine bu araştırma öğretmenlerin demografik özelliklerinin öz yeterlik inançlarına ve iş doyumlarına etkisinin olup olmadığının tespit edilmesi açısından önemlidir. Araştırma sonuçlarının öğretmen yetiştirilmesinde ve geliştirilmesinde MEB'e, yöneticilere ve üniversitelere yapmaları gereken düzenlemeler hakkında katkı sunacağı düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin araştırmada kullanılan ölçme araçlarına kendi görüşleri doğrultusunda içten ve samimi cevap verdikleri varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma:

- 2019-2020 Eğitim-Öğretim Yılında Gaziantep ili İslahiye ilçesinde devlet okullarında görev yapmakta olan 387 öğretmen ile sınırlıdır.
- Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılan "Minnesota İş Doyumu Ölçeği", öz yeterlik inançlarını belirlemek amacıyla kullanılan "Öz Yeterlik İnancı Ölçeği" ve kişisel bilgilerini belirlemek amacıyla kullanılan "Kişisel Bilgi Formu" ile elde edilen veriler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Öz Yeterlik İnancı: Bireylerin karşılaştıkları zorluklarla başa çıkabilmek için ya da görevlerini yerine getirebilmek için gerekli olan eylemleri ne kadar yapabileceklerine ilişkin bireysel yargılarıdır (Bandura, 1982).

İş Doyumu: Balcı'ya (1985) göre çalışan bireyin; ücret, işin kendisi, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme olanakları gibi iş boyutlarına ilişkin istekleriyle, bunların işte de kazandırılması derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın bir işlevi olan, duygusal tepkileridir (Yalçınkaya Akyüz, 2000: 29).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu kısmında öğretmen, öz yeterlik, öz yeterlik inançları, öğretmen öz yeterlik inancı, öz yeterlik inançlarının kaynakları, iş doyumu ve iş doyumunu etkileyen faktörler ile ilgili kuramsal açıklamalar yer almaktadır.

2.1. Öğretmen

Eğitim sistemlerinin var olma amacı ülkenin nitelikli insan gücünü yetiştirmek ve vatandaşlarına vatandaşlık eğitimini verebilmektir. Bunu gerçekleştirebilmek için her eğitim sistemi, yetiştireceği insan biçimini, sahip olduğu eğitim felsefesi ve insan gücü politikası ışığında belirleyerek eğitim faaliyetlerini bu amaca göre düzenlemektedir (Karagözoğlu, 2003: 10-12). Toplumsal kurumlardan biri olan eğitim, bütün toplumların en önemli temel sorunlarının başında yer almaktadır. Bu temel sorunun en stratejik parçalarından biri hiç kuşkusuz öğretmenlerdir (Battal, 2003: 13-14).

Bir toplumda eğitimin en temel amacı o toplumun fertlerini topluma yararlı hale getirmektir. Bu amaca uygun olarak fertlerin yetişmesine her türlü öğeleriyle tüm çevre etki yapar. Bu çevre kavramı içerisinde fertlerin bir arada olduğu, aile kurumu başta olmak üzere ekonomik, siyasi, kültürel ve benzeri kurumlar bulunmaktadır. Bu kurumlardan öğrencinin planlı bir şekilde eğitim gördüğü yer okullar olup okullarda eğitimi veren kişi ise öğretmenlerdir (Küçükahmet, 1999: 1).

Çağın ve toplumun gereksinimlerine uygun iş gücünün oluşturulabilmesi eğitim sisteminin üç temel ögesi olan öğrenciye, öğretmene ve eğitim programlarına gereken değerin verilmesine bağlıdır. Eğitim sürecinde öğretmen, diğer iki öğeye mana kazandıran ve eğitimin gerçekleşmesinde büyük etkisi olan ana ögedir (Hacıoğlu ve Alkan, 1997: 21).

Öğretmen; öğrenmenin kapısını açan anahtardır, sınav yapan, toplumu disipline eden, orta sınıf ahlakının savunucusu ve vekildir. Öğretmen toplumda güvenilir kişidir, gerektiğinde velidir, bazen öğrenci danışmanı bazen meslektaş ve yeri geldiğinde toplumsal katılımcıdır (Balcı, 1991). Öğretmen sadece bu kavramlarla değil bilgi, kişilik, çevreye uyum, çevre kalkınmasına katılma, halkla ilişkiler gibi kavramlarla da irdelenmektedir (Çelikten ve Can, 2003: 253,267). Bir ülkenin geleceğinin kaderi öğretmenin elindedir. Mühendisini, doktorunu, avukatını, öğretmenini, askerini, polisini, şoförünü, kısacası toplumun her kesiminde hizmet veren insan gücünü yetiştirenler hep öğretmenlerdir. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyinin artmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanmasında, bireylerin sosyalleşmesi ve toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin yeni nesillere aktarılmasında öğretmenlerin önemi son derece büyüktür (Özden, 1999: 9). Yeni nesillerin niteliği de hiç kuşkusuz onu yetiştiren öğretmenlerin niteliği ile benzer olacaktır. Kısacası öğretmenler birer insan mimarıdır.

Duman'a (1991: 6) göre öğretmen; "resmi veya özel bir eğitim kurumunda çocukların veya gençlerin öğrenme yaşantılarına rehberlik etmek veya yön vermekle görevlendirilmiş ve bu amaçla yetiştirilmiş kimse" şeklinde tanımlanmıştır. Öğretmen, öğrencileriyle birlikte eğitim ortamında, eğitsel mal, hizmet ve düşünce üreten, eğitim ortamını en etkili biçimde oluşturan, eğitsel amaçları gerçekleştirmede öğrencilere ve anne babalara kılavuzluk edebilen, genel kültüre sahip, öğreteceği bilimsel dalda, kuramsal alanda ve uygulamada uzmanlaşmış kişidir (Başaran, 1993: 113).

Öğretme-öğrenme sürecinde yer alan öğeler içerisinde kendisine verilen görev ve yetkiler bakımından en önemli öge öğretmenlerdir. Kalkınmanın ve çağdaşlaşmanın

en önemli girdisi iyi yetiştirilmiş insan gücüdür. Nitelikli insan gücünü yetiştiren ise nitelikli öğretmendir (Şahin, 2011: 240).

Öğretmenlik, 1973 yılında kabul edilen 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun, 43. maddesinde, “Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler” şeklinde tanımlanmıştır. Dolayısıyla, öğretmenlik kanunda tanımlanmış resmi bir geçerliliği olan meslek grubudur. Kanunun devamında “Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır” şeklinde ifade yer almaktadır (MEB, 2006).

Öğretmen literatürde farklı şekillerde tanımlanmıştır. Öğretmen kavramının tam olarak ne demek olduğunu anlaşılması adına farklı kişilere göre ifade edilmiş öğretmen tanımları aşağıda yer almaktadır.

Oğuzkan’a (1981: 121) göre öğretmen; eğitim kurumlarında çocukların, gençlerin ya da yetişkinlerin kalıcı izli istendik davranış değişiklikleri kazanmalarına rehberlik etmekle görevlendirilmiş, bilgi, görgü ve yaşantısı ile belirli alanlarda başkalarının yetiştirme ve gelişmesine yardım ve öğretmenlik mesleğinin gerekliliklerini yerine getirerek ya da yeterlikleri kazanarak öğretmenlik yapma yetkisini elde etmiş olan kimsedir. Varış’a (1973: 48) göre öğretmen; devletin yürürlükte olan eğitim politikasını uygulamaya koyan, uygulayan ve uygulama sonuçları ile bu politikayı etkileyen, eğitimde uzmanlık çalışmalarından yararlanan hatta bu çalışmalara katkıda bulunan önemli kimsedir. Ülgen’e (1995: 251) göre öğretmen; öğrenciyi tek tek bir birey olarak tanıyabilen, onun öğrenmesini sağlayan, istenen performansa en iyi hangi yolla varabileceğini önemseyen ve bu anlamda geliştirdiği planı başarıyla uygulayabilen kimsedir. Dilaver’e (1994: 19) göre öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı tüm okullarda hizmet eden eğitim personelidir. Fidan ve Erden’e (1994: 75) göre öğretmen; bir eğitim kurumunda bilgi, görgü ve davranışları ile öğrencilerin öğrenme yaşantılarına önderlik eden ve yol gösterendir, öğrenmeyi kılavuzlayandır, çeşitli strateji, yöntem ve tekniklerden yararlanarak öğrencilerin öğrenme yaşantılarını kurgulayan ve onlarda kalıcı izli istendik davranışların kazanılıp kazanılmadığını değerlendirendir.

Her toplumun eğitim sistemi birbirinden farklıdır. Bu sistemler o toplumun sosyokültürel, ekonomik, politik özelliklerine göre oluşturulur ve o toplumda geçerli olan değerleri yansıtır. Toplumun beklediği oluşumları yerine getirir. Bu oluşumları yerine getirmede en önemli sorumluluk öğretmene aittir. Öğretmen, toplumu ve içinde yaşayan bireyleri şekillendirendir (Gül, 2004: 234).

Yapılan tanımlara bakıldığında öğretmenin yeri toplumda yok sayılamayacak kadar önemlidir.

2.1.1. Öğretmenlik Mesleği

Toplum içerisinde birçok meslek dalı vardır. Bu mesleklerin hepsini ilgilendiren en önemli meslek ise öğretmenlik mesleğidir. Avukat, doktor, mühendis, hemşire, asker, polis vs. ne olursanız olun muhakkak ki bir öğretmenin eğitiminden geçecektir. Öğretmenlik mesleği kişinin ilk okuma yazmadan itibaren her konuda eğitilmesiyle ilgilidir. Kendine güvenen, bilgi birikimiyle donatılmış, kişilik gelişimini tamamlamış bireyler yetiştiren en önemli meslektir öğretmenlik mesleği.

Türk Eğitim Sistemi, köklü bir tarihe dayanan, Osmanlı Devleti’nin kuruluşundan günümüz dönemini içine alan süreci barındıran, geniş bir kültür birikimine sahiptir. Öğretmen için sevgi ve bilgi kaynağı olma, sürekli öğrenme arzusu,

erdem, hoşgörü, adalet, özveri, uzlaşma gibi değerler, onun göz ardı edilemez bazı nitelikleridir. Öğretmen, çağdaş eğitim felsefesinin ve genel amaçlarının ana eseri, gerçek temsilcisidir. Bu nitelikleri dolayısıyla hemen her çağda ve her toplumda öğretmenlik mesleğine önem verilmiştir (Ataünal, 2003: 23).

İnsanlık tarihinin her döneminde ve bütün toplumlarda öğretme ve eğitme işi olmuştur. Bu işi yapanlar bazen anne baba, bazen din adamları bazen de o topluluktaki bilge sayılan kişiler olmuştur. Öğretmenlik mesleğinin geçmişten günümüze çeşitli evrelerden geçerek profesyonel meslekler arasında yer aldığını görürüz (Bek, 2007: 21).

Okul denilen sosyal oluşumun en önemli konularından biri öğretmenlik mesleğinin doğru ifa edilmesidir. Öğretmenler bir mesleğin üyesi olarak kalmak istiyorlarsa o mesleğin gerektirdiklerine göre davranmalıdır (Bursalıoğlu, 2015: 21). Öğretmenlik mesleğinin değer sistemini toplumun temel değerleri biçimlendirir. Okuldaki idareciler, öğretmenler, veliler ve öğrenciler bu değerlerin oluşmasında önemli etkilere sahiptir. Günümüzde öğretmenlik mesleği, eğitim sektörü ile ilgili olan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik niteliklere sahip, alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki formasyonu gerektiren, profesyonel statüde uğraşı alanıdır (Hacıoğlu ve Alkan, 1997).

İyi bir öğretmende bulunması gereken mesleki özellikler vardır. Bu özelliklerden bazıları şunlardır (Ada ve Ünal, 2004: 57-58):

- Geniş bir genel kültür bilgisi, konu alanı bilgi ve becerisi, öğretmenlik meslek ve bilgi becerisi,
- Çeşitli rolleri oynayabilme bilgi ve becerisi, etkinlikleri planlama, düzenleme, uygulama ve değerlendirme bilgi ve becerisi,
- Öğrencilere kazandırılacak yaşantıları saptama ve belirginleştirme becerisi,
- Rehberlik ve danışmanlık hizmetlerine destek ve katılım bilgi ve becerisi,
- Öğrencileri disipline etme, kontrol altında tutma bilgi ve becerisi.

Bir öğretmende bulunması gereken mesleki özellikler özetlenecek olursa öğretmenlik öğrenme ve öğretme temelli bir meslek olduğu için öğretmenin yeterli düzeyde genel kültür bilgisi, alan bilgisi ve pedagojik bilgisinin olması büyük önem arz etmektedir. Ayrıca, öğretmenin derse girdiği sınıfın mevcudunun durumu da öğretmenin yetkin olduğu özellikleri etkili olarak kullanması açısından önemlidir (Koç, 2019: 33).

20. yy.'ın başında birçok bilim ve bilim dalının ortaya çıkmasıyla eğitimde bir bilim olarak kabul edilmiştir. Yepyeni öğrenme-öğretme strateji, kuram, yöntem, teknik ve taktikleri geliştirilip, uygulanmıştır. Faydalı olup olmadıkları deneysel olarak kontrol edilmiştir. Yalnız okullar değil, yaşamın her alanı öğrenme-öğretme ortamı olarak kullanılmaya başlanmıştır. Öğretmen yetiştirme bilimsel bir temele dayandırılmaya çalışılmıştır. Tüm öğretmenlerin üniversite mezunu olmaları, hatta yüksek lisans ve doktora yapmaları teşvik edilmiştir. Öğretmenlik profesyonel insanların yapabileceği, karmaşık, zor bir meslek haline dönüşmüştür. Eğitimin bireysel değil bir ekip işi olduğu anlaşılmıştır. Yani öğretmenler öğrenme-öğretme ortamında tek başına bırakılmamaktadır. Öğretmenler; programcı, rehber, psikolog, ölçme-değerlendirmeci, uzman, denetmen, eğitim teknolojü, sosyolog, ekonomist vb. çalışanlarla birlikte eğitimi planlayıp uygulamaya, değerlendirip geliştirmeye başlamışlardır (Sönmez, 2004: 44). Önceleri herkesin rahatlıkla yapabileceği bir çocuk bakımı işi olarak algılanan öğretmenlik mesleği, bugün birçok ülkede bilimsel, akademik ve uzmanlık, yönlerinin önem kazandığı seçkin, profesyonel bir meslek haline gelmiştir (Hacıoğlu ve Alkan, 1997: 24).

Öğretmenlik mesleği, özel uzmanlık bilgisi isteyen bir meslek olarak kabul gördüğüne göre, bu mesleği tercih eden bireylerin, mesleğin gereklerini tam olarak

ikame ettirebilmeleri için bir takım yeterliklere sahip olması gerekir (Şişman, 2006: 212). Bir eğitim sisteminin başarısı, o sistemde görev alan öğretmenlerin niteliklerine bağlıdır. Öğretmenlik mesleği, kendine özgü özellikleri olan kutsal bir meslektir. Öğretmenlik kişinin sadece kazanç kapısı olarak değil, gönül gücü ile tercih edeceği bir meslek olarak düşünülmektedir (Bek, 2007: 24).

Öğretmenlik mesleği, diğer bazı mesleklerden farklı olarak geniş bir insan kesimiyle ilişki ve etkileşim halinde yerine getirilen bir meslektir. Öğretmenlik, yalnız okul ve sınıf ortamında öğrencilerle değil, okul dışında toplumla da iç içe olan bir meslektir. Öğretmenin hizmet ettiği çevreye göre öğretmenden beklentiler de değişmektedir. Şöyle ki, küçük bir köy ya da mezradaki bir öğretmen o belde için “köyün en önde gelen” kişisidir. O bölge için öğretmen “her şeyi bilendir”. Öğretmen nerede çalışırsa çalışsın toplumda en fazla muhatap olduğu kesim öğrencilerdir. Öğretmenlerin öğrencileri ile ilişkileri, okul yaşamında hatta sonrasında yıllarca sürebilmektedir. Öğretmen öğrenci ilişkileri sadece eğitsel anlamda değil duygusal anlamda da öne çıkmaktadır. Örneğin, hemen hemen hepimizin unutamadığı bir öğretmeni ve çoğunlukla ilk öğretmeni vardır (Çelikten vd., 2005: 7).

Öğretmenlik mesleğine hazırlık, özel alan bilgisi, genel kültür ve öğretmenlik meslek bilgisi ile sağlanmaktadır (Demirel, 1999: 192) Bu özelliklerin sağlanabilmesi için öğretmen adaylarının yükseköğrenim görmesi temel alınmıştır. Eğitim ve öğretimden beklenen üstün başarı ve verimliliği elde etmek için; eğitim sistemini mükemmel hale getirme, eğitim için gerekli araç ve gereçleri temin etme ve gerekli fiziki imkanları hazırlama gibi gereklilikleri yerine getirmek gerekmektedir. Bu gerekliliklerin bulunması önemli olmakla beraber, eğitimde istenilen başarı ve verimliliğe ulaşmada yeterli değildir. Çünkü eğitim sistemini çalıştıracak, araç ve gereçleri kullanacak ve kullandıracak olan öğretmenlerdir. Eğitim öğretim faaliyetlerinin başarıya ulaşmasında en önemli etken öğretmenlerin niteliği ve mesleki yeterliğidir (Büyükkaragöz vd., 1998: 16). Çünkü eğitim öğretim hizmetlerinde kullanılan teknolojik araç gereçler ne kadar yeni olursa olsun bunları kullanacak öğretmenleri alanlarında iyi yetişmemişse yapılan öğretim etkinliklerinden istenilen verim alınamayacaktır. Bu nedenle öğretmenlerin kendilerini çağın gereklerine uygun olarak değişen bilime, ilerleyen teknolojiye göre yetiştirmelidirler (Çelikten vd., 2005: 7).

2.2. Öz Yeterlik

Öz yeterlik, Albert Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramı'na dayanan önemli bir kavramdır (Aydın, 2015; Karakuş, 2017; Köse, 2007; Ünlü, 2008). Bu kurama göre bireylerin davranışlarını; bireyin çevresi, zihinsel yetenekleri ve öz yeterliği etkilemektedir (Kiremit ve Gökler, 2010: 42). Bandura bu kavramdan ilk defa 1977 yılında “Öz Yeterlik: Birleştirici Davranışsal Değişim Teorisine Doğru” (Self Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change) adlı eserinde bahsetmiştir. İlerleyen yıllarda daha da önem kazanan “yeterlik” kavramı farklı alanlarda yapılan birçok araştırmada önemli bir değişken olarak incelenmiştir (Bandura, 1977'dan akt., Yılmaz, 2010: 48).

Öz yeterlik kavramına araştırmacılar, her ne kadar birbirine benzese de farklı yorumlar getirmişlerdir. Aşağıda araştırmacıların öz yeterlik tanımlamaları yer almaktadır.

Tuncer ve Tanaş'a (2011) göre öz yeterlik, son yıllarda öğrenmenin hissel boyutunu anlamlandırmada kullanılan önemli değişkenlerden biri olmuştur. Öz yeterlik

algısı öğrenmede oldukça etkilidir. Öğrenci merkezli öğrenme yaklaşımlarının eğitim kurumlarında yaygınlaşmasıyla öğrenmenin birey açısından durumunu niteleme noktasında öz yeterlik büyük önem arz etmektedir.

Öz yeterlik insan davranışları üzerinde oldukça etkilidir. İnsanlar çevrelerinde gerçekleşen olaylara kayıtsız kalamazlar. Yeterlik inançları insanların olaylara karşı olan motivasyonunu, kendine ilişkin algılarını ve herhangi bir durum karşısında nasıl bir davranış sergileyeceğini etkilemektedir (Bandura, 1995). Yine Bandura'ya (2001: 10) göre öz yeterlik, bireyin kendi yetenek ve yeterliklerini değerlendirerek ortaya çıkarması gereken performans ile kendi potansiyelini değerlendirip duruma göre hareket etmesidir. Aynı zamanda bireyin ne yapacağını bilmesinden çok neyi yapabileceğini bilmesi olarak ifade edilebilir.

Öz yeterlik, bireyin belli bir işi yapabilmek için gerekli donanımları organize edip başarılı olarak yapma kapasitesine duyduğu inanç olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1977: 191). Başka bir tanımla öz yeterlik, bireyin gelecekte ortaya çıkabilecek durumların üstesinden gelmede ne derece başarılı olabileceğine ilişkin kendi kendine olan inancıdır (Gençtürk, 2008: 7). Öz yeterlik, belli bir performansı ortaya koyma için bireyin kendine duyduğu güvendir (Bars, 2016: 13). Yine Kotaman'a (2008) göre öz yeterlik bireyi harekete geçiren, bireyin davranışının ortaya çıkmasını hızlandıran, davranışının devamlılığını etkileyen, yeni bilgiler edinmesinde ona ilham olan ve bunların geliştirilmesini sağlayan ayrıca bireyin sahip olduğu yetenek ve bilgiyi örgütleyen önemli bir kavramdır.

Öz yeterlik kişinin ilerleyen zamanlarda karşılaşabileceği sorunları çözebileceğine ilişkin kendisi ile ilgili yargısıdır (Senemoğlu, 1998). Gürçan'a (2005) göre ise öz yeterlik aslında bireylerin yeteneklerini gösteren bir fonksiyon değil, bilgi ve yeteneklerini kullanarak yapabileceklerine dair kendilerine olan algılarıdır.

Son olarak Korkmaz'a (2013) göre öz yeterlik, bireyin kendi kendini bilmesi ve sosyal öğrenme kuramının temel kavramıdır. Bireyin kendi fikirleri ile yapması gerekenleri düşünüp karşılaşacağı duruma göre harekete geçme yetisidir. Kişinin ortaya çıkan zor durumlar karşısında onu başarıya ulaştıran yollara olan inancıdır. Özetle kişinin kendini bilmesidir.

2.2.1. Öz Yeterlik İnançları

Öz yeterlik inancı, kişinin gelecekte karşılaşabileceği güç bir durumun üstesinden gelmede ne derece başarılı olabileceğine ilişkin kendi kapasitesine olan inancı, kendisi hakkındaki yargısı ve kendisinin farkında olmasıdır (Senemoğlu, 2013: 234; Korkmaz, 2013: 259; Hoy ve Miskel, 2012: 150). Bandura "öz yeterlik inancı" kavramından ilk defa 1977 yılında "Öz Yeterlik: Birleştirici Davranışsal Değişim Teorisine Doğru" (Self Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change) adlı eserinde bahsetmektedir. Sonraki dönemlerde daha fazla önem kazanan "öz yeterlik inancı" farklı alanlarda yapılan birçok araştırmada önemli bir konu olarak ele alınmıştır (Bandura, 1977'dan akt., Yılmaz, 2010: 48). Aşağıda bu araştırmalardan faydalanılarak öz yeterlik inancına getirilen tanımlamalar yer almaktadır.

Bireyler kendileri ile ilgili düşüncelerini hafızalarında tutar ve yaptıklarının sonuçlarına göre bu düşüncelerinin yeterliği hakkında çıkarımda bulunurlar. Çıkarımları bireyin yaptıkları işi başarmadaki yeterliğine ilişkin düşüncelerini geliştirir. Bireylerin bu düşüncelerine "öz yeterlik inancı" denilmektedir (Senemoğlu, 2009; Kalkan, 2011).

Öz yeterlik inancı, insanların düşüncelerini, davranışlarını ve kendilerini nasıl motive edeceklerini belirlemede etkili olan önemli bir etkidir (Bandura, 1994: 2). Yine

öz yeterlik inancı, bireyin karşılaştığı ya da karşılaşılabileceği durumlar karşısında iyi bir performans göstererek yaptığı işte başarılı olabilmek adına kendi kapasitesine olan yargısı ve inancıdır (Bandura, 1977: 191; Gençtürk, 2008: 7). Bireylerin sahip oldukları öz yeterlik inançları onların duygu, düşünce ve işe motive olmalarını etkilemektedir. Ayrıca bireyin başladığı bir işte ne kadar süre devam edebileceğini, azmini, kararlılığını da etkilemektedir. Örneğin, öz yeterlik inancına sahip bir öğrenci karşılaştığı güçlükler karşısında daha fazla çabalamaktadır (Bandura, 1994: 2; Erdamar Koç, 2014).

Başka bir ifadeyle öz yeterlik inancı bireyin içinde bulunduğu ortamın gereklerine göre kendisine olan yetkinliğini değerlendirmesidir. Bireyin sahip olduğu yetenekler, beceriler, kişilik özellikleri, bilgi ve deneyim düzeyi onların yetkinliklerini belirler. Birey faaliyetlerinde bulunurken bu yetkinliklerin varlığına inancı olduğu zaman eylemde bulunur. Yani bireylerin yetkinliklerine olan inancı onların öz yeterlik inancını ifade eder ve bireyi hareketlendiren güdüleyici bir mekanizmadır (Türk, 2008).

İnsanlar benzer yeteneklere sahip oldukları halde öz yeterlik inancının varlığı ya da yokluğuna göre performansları farklı düzeyde olabilmektedir. Yani bireyler ne kadar yetenekli olursa olsun kendine olan inancı onların başarılarını etkilemektedir (Kurbanoglu, 2004: 139). Örneğin, öz yeterlik inancı oldukça yüksek bir öğrenci sınavdan yüksek not almayı beklerken tam tersine inancı düşük bir öğrenci sınavdan başarısız olacağını düşünebilmektedir. Bu durumda sınav sonucuna yansımaktadır (Bıkmaz, 2013: 291).

Yeterlik inançları insanları farklı yönlerde etkilemektedir. İnsanlar iş yaparken kendilerinden emin oldukları ve kendilerini yetkin hissettikleri görevleri seçerler. İnsanların öz yeterlik inançları onların düşünce kalıplarını ve duygusal tepkilerini de etkilemektedir. Düşük öz yeterliğe sahip bireyler yapacakları görevin gerçekte kolay olsa da zor olabileceğini düşünüp stres yaşarlarken, yüksek öz yeterlik inancına sahip bireyler zor görevlere bile huzur duygusuyla yaklaşırlar (Pajares, 1995: 3). Aynı zamanda bireyler zor bir görevi başarıyla tamamlarsa öz yeterlik duyguları güçlenirken görevde başarısız olanlarda isteksizlik oluşmaktadır (Korkmaz, 2013). Yapılan tüm tanımların ortak noktası bireyin görevler karşısında kendine olan inancı “öz yeterlik inancı” olarak ifade edilmektedir (Sağlam, 2018: 54).

Öz yeterlik inancı bireyin gerçek yeterlik düzeyini değil, yeterlik düzeyine olan inancını ifade etmektedir. İnsanların öz yeterlik inançları gerçek yeterliklerinden az ya da çok olabilmektedir. Bireylerin öz yeterlik inançlarının az olması yeterliklerini yeteri kadar kullanmalarını engellemekte, fazla olması performansları üzerinde olumlu etki oluşturmaktadır (Moran vd., 1998’den akt., Köse, 2007: 3). Yeterlik duygusu oldukça yüksek bireyler kendilerine zor hedefler belirler ve bu hedeflere ulaşacaklarına inanırlar. Asla pes etmez, hedefleri için çabalarlar, kontrolün ellerinde olduğunu düşünürler. Böyle bir durumda, onların zorluklar karşısında strese girmelerini engeller ve motivasyonlarını artırır (Bandura, 1994: 71-81). Ayrıca öz yeterlik inancı bireylerin yeteneklerini ne kadar iyi kullandıklarını da etkilemektedir. Kendisine ne kadar fırsat sunulursa sunulsun öz yeterlik inancı yetersiz bireyler kendilerini eksik göreceklardır (Sağlam, 2007’den akt., Benzer, 2011). Öz yeterlik inancı gelişmemiş ya da düşük olan kişiler, başarısız olacaklarını düşündükleri işlerden uzak durmakta, sorumluluk almaktan kaçmaktadırlar. Kendilerine olan yeterliklerini kestiremezler. Zor durumlarla karşılaştıklarında çabuk pes ederler (Bandura, 1997). Öz yeterlik inancı arttıkça bireyin azmi ve kararlılığı da artar. Böylece işte göstereceği performansları yükselir. Bireyin daha önce yaptığı herhangi bir işte başarılı olması onda öz yeterlik duygusunun artmasını sağlar. Bu anlamda birey kendi yetenekleriyle ilgili öz yeterlik inancına sahip

olabilmekte buna bağlı olarak da neleri yapabileceğinin farkına varabilmektedir (Kurt, 2012).

Kişilerin işlerini başarmada öz yeterlik inançları ve sonuç beklentileri önemlidir. Sahip olunan kapasitenin davranışı başlatması, sürdürmesi ve hareketlendirmesi için öz yeterlik inancının ve sonuç beklentilerinin yüksek olması gerekir (Hamurcu, 2006). Öz yeterlik inancı olumlu olan bireyler işlerini organize etmekte ve gerçekleştirmede daha başarılı olmaktadır. İnancın az olması kaygı ve huzursuzluk oluşturup başarıyı engellemektedir (Yılmaz ve Çokluk Bökeoğlu, 2008). Öz yeterlik inancı yüksek olan bireyler, başarılarını olumlu yönde etkileyecek kararlar alırken, düşük olanlar karar almada zorlanmaktadır. Bu da öz yeterlik inancı düşük olanların başarılarının düşmesine neden olmaktadır (Akgün, 2008'den akt., Benzer, 2011).

Bilişsel süreçler bir davranışı gerçekleştirmede oldukça önemli olup ustalık deneyimleri de bilişsel süreci etkilemektedir (Bandura, 1977: 193). Öz yeterlik inancı bilişsel süreçlerdendir. Bireylerin olaylarla baş edebilmesi için gereken davranışları ne kadar iyi yapabileceğine olan yargılarıdır. Kişiler benzer yetkinliklere sahip olsalar bile öz yeterlik inançlarındaki farklılık onları farklı sonuçlara götürür (Bandura, 1982: 122). Öz yeterlik inançlarının olaylar karşısında etkili olabilmesi için de içinde bulunulan çevrenin denetim altında olması ve gerekli olan hedeflerin belirlenmesi gerekir (Derman, 2007).

2.2.1.1. Öz Yeterlik İnançlarının Kaynakları

Öz yeterlik inancı birbiriyle ilişkili olan dört temel unsurdan meydana gelmektedir. Bunlar ustalık kazandırıcı deneyimler (doğrudan yaşantılar, ustalık deneyimleri, bireyin kendi yaşantıları), sosyal modeller (dolaylı yaşantılar), sosyal etki (sözel ikna), fizyolojik ve duygusal durumlardır (Bandura, 1977: 195).

2.2.1.1. (1). Ustalık Kazandırıcı Deneyimler

Ustalık kazandırıcı deneyimler bireyin doğrudan kendi yaşantıları sonucunda elde ettiği bilgilerdir. Öz yeterlik inançlarını etkileyen dört temel kaynağın en etkili olanıdır (Çiftçi, 2016: 18).

Bireyin yaşadığı tecrübeler yeni öğrenme yaşantıları ile ilişkilidir. Yaşanan olumlu yöndeki tecrübeler öz yeterlik inancını güçlendirmekte, başarısız sonuçlanan tecrübeler ise öz yeterlik inancını zayıflatmaktadır. Yani bireyin nasıl bir tecrübeye sahip olduğu oldukça önemlidir. Eğer birey önceki deneyimlerinde hiçbir sorunla karşılaşmadan başarılı bir şekilde sonuca ulaşmışsa daha sonra karşılaşacağı benzer durumlara da bakış açısı “başarılı olacağım” şeklinde olacaktır. Ancak sorunla karşılaşp başarısızlık yaşadı ise benzer durumlara korkuyla yaklaşacak ve cesareti kırılacaktır. Bu durum bireyin öz yeterlik inancını olumsuz yönde etkileyecektir (Bandura, 1986: 399).

İşlerin sonucu ne kadar önemli ise bireylerin bu iş hakkındaki düşünceleri de o derece önemlidir. Çünkü bireyler bir işi yaptığında başarılı olduysa sonraki işlerin yapımında da cesaretli olurlar. Bu durum da öz yeterlik inancının varlığını yansıtır (Korkmaz, 2013). Yinelenen başarılı bir davranış bireyin öz güvenini artırır (Erdamar Koç, 2014).

Güçlü bir öz yeterlik inancı tekrarlanmış başarılarından sonra ortaya çıkar (Kan, 2011: 88). Bireyin kendi katılımıyla başarılı sonuçlar aldığı bir duruma benzer yeni bir durumla karşılaşmasıyla başarılı olabileceği hakkındaki olumlu düşüncesi onda oluşan öz yeterlik inancını ifade eder (Özata, 2007).

2.2.1.1. (2). Sosyal Modeller

Sosyal modeller diğer adıyla dolaylı yaşantı, bireyin kendisine benzeyen başka kişilerin başarılı ya da başarısız sonuçlarından yola çıkarak aynı durumlar karşısında kendisinin de başarılı olup olamayacağına olan yargısıdır denilebilir (Korkmaz, 2013: 230).

Bireyler çoğu kez yapmak istedikleri işleri başkalarının deneyimlerinden faydalanarak yaparlar. Kendi durumlarıyla başkalarının durumlarını karşılaştırırlar. Herhangi bir durumda başarılı olan bireyleri gözlemleyerek kendi yeterliklerine ilişkin algı oluştururlar. Bu şekilde model alma yoluyla bireylerin öz yeterlik inançları başarılı performansların gözlemlenmesiyle güçlenirken başarısız performansların gözlemlenmesiyle zayıflamaktadır (Bandura, 1982: 126; Bandura, 1986: 399).

Bireyler öz yeterlik düzeyleri için yalnızca deneyimlerini bilgi kaynağı olarak görmezler. Bireyin yetenek ve yeterlikleri hakkındaki algılarının bir kısmı kendini bazı özellikleri kendine benzeyen başka kişilerle karşılaştırmasıyla oluşur (Kesgin, 2006). Bireyler kendilerine benzeyen diğer modellerin sürekli ve tutarlı çalışmaları sonucunda başarılı olduklarını gördüklerinde kendileri başarılı olmuşçasına olumlu öz yeterlik inancı geliştirirler. Ancak benzer bireylerin sürekli, yüksek tempoda ve tutarlı olarak çalışıp da başarısız olduklarını gördüklerinde ise olumsuz öz yeterlik inancı geliştirirler. Böylece öz yeterlik inançları düşüş gösterir (Sahranç, 2007: 89).

Sosyal model anlayışında esas olan model alınan ile model alan benzerliğidir. Model alınan ile model alan arasında yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet, sosyo-ekonomik durum ve ırk gibi birtakım özelliklerin benzerlik göstermesi öz yeterlik inancına daha fazla etki etmektedir. Birey model aldığı kişinin başarılı olduğu durumlara karşı öz yeterlik inancını arttırmakta, başarısız olduğu durumlara karşı ise öz yeterlik inancını azaltmaktadır (Bandura, 1986: 399). Aynı zamanda birey model aldığı kişinin kendisi ile tamamen farklı özelliklere sahip olduklarını düşünüyorsa öz yeterlik inancı, model aldığı kişinin başarısından ya da başarısızlığından etkilenmeyecektir (Bıkmaz, 2013).

2.2.1.1. (3). Sosyal Etki

Sosyal etki diğer adıyla sözel ikna bireyin sahip olduğu becerilere yönelik başkalarının onu değerlendirmesidir. Kişiler öz yeterlik inançlarını geliştirirken çevreden duydukları sözlü mesajları da dikkate alırlar (Bandura, 1977: 198).

Sosyal etkinin oluşabilmesi için etkide bulunan kişinin, bireyin gözünde saygın, uzman ve güvenilir bir kişi olması gerekir (Bolat, 2011: 10). Sosyal etki yoluyla bireyler karşılaştıkları zorluklar karşısında direnç gösterir ve bu dirençleri onların başarı hakkındaki öz yeterlik algılarını artırır (Bandura, 1994:75).

Sosyal etkide birey uyarıldı ise söz konusu olan etkinliği başarmada daha aktif rol alır ve çok çaba sarf eder. Bireyi sosyal olarak etkileyip başarıya ulaşmasını istiyorsak sözel iletilerin gerçekçi olması önemlidir. Gerçekçi olmayan yönlendirmeler ile etkilenen birey başarısızlığa uğrar ise daha sonra karşılaştığı benzer durumlar karşısında oluşturacağı güdülenme ve öz yeterlik inancı az olacaktır (Sahranç, 2007: 90).

Olumlu etki bireyi zorluklara mücadele etme konusunda yüreklendirirken olumsuz etki bireyin cesaretini yitirmesine neden olmaktadır. Olumsuz yönde etkileyerek bireyin öz yeterlik inancının zayıflatılması, olumlu yönde etkileyerek arttırmaktan daha kolay olmaktadır (Türk, 2008). Çevresindeki bireyler bir öğrenciyi telkinleriyle herhangi bir görevde başarılı olabileceği konusunda etkileyebilirler. Sosyal

etki tam da buradaki gibi çevredekilerin bireyi sözlü olarak ikna etmeleridir (Erdamar Koç, 2014).

Sosyal etki bireyin öz yeterlik inançlarını arttırmakta oldukça önemlidir. Buna göre en başta eğitimciler ve aileler öğrencilere sık sık bilgi ve becerilerine yönelik olumlu sözler söylemeli ve başarılı olanlar sözel olarak takdir edilmelidir (Bandura, 1994).

2.2.1.1. (4). Fizyolojik ve Duygusal Durumlar

Bireylerin öz yeterlik inançlarının oluşmasında fizyolojik ve duygusal durumları da kısmen etkilidir. Çünkü hem fizyolojik hem de duygusal olarak iyi olma durumu, istenilen bir davranışın ortaya çıkma olasılığını arttırmaktadır (Bıkmaz, 2013). Bireyin herhangi bir olay karşısında o işi başarma düşüncesi öz yeterlik inancını etkilemektedir (Senemoğlu, 2013: 234; Korkmaz, 2013: 230). Örneğin zor bir işi yaparken stres, kaygı ya da yorgunluk hisseden bir kişi başarısız olduğu zaman öz yeterlik inancı düşecektir (Türk, 2008). Kişiler bir işle ilgili yeterliklerini düşünürken bu durumları dikkate alırlar. Çünkü yapmayı planladıkları işi fizyolojik ve duygusal durumlarının seviyesi etkileyecek, başarı ya da başarısızlık ihtimalleri hakkında bireylere ipucu verecektir (Bandura, 1994: 71-81). Yine zor iş karşısında psikolojik olarak rahat olan birey başarı ile karşılaşırsa öz yeterlik inancı artacaktır (Çakır, 2007).

Bireyin içerisinde bulunduğu olumlu fizyolojik koşullar, psikolojik durum, ruh hali, dikkat ve enerji bireyin performansını pozitif yönde etkileyerek öz yeterlik inancını artırırken, olumsuz fizyolojik koşullar, ruh hali, depresyon ve umutsuzluk gibi duygular bireyin performansını düşürmekte öz yeterlik inancını olumsuz yönde etkilemektedir (Bandura, 1994; Derman, 2007).

Bireylerin olumsuz fizyolojik ve psikolojik durumlarının iyi olması için; stresten uzak kalmaları, stresle etkili başa çıkabilme becerilerini kazanabilmeleri ve olumsuz duygu durumlarından uzaklaşabilmeleri gerekmektedir. Böylece öz yeterlik inançları konusunda olumlu yargılara ulaşılabilir (Bandura, 1986: 401; Bandura, 1995: 4-5).

2.3. Öğretmen Öz Yeterlik İnancı

Eğitim insanların ve yaşadıkları çevrenin değişmesine etki eden önemli bir sistemdir. Eğitim adına emek veren öğretmen ise; gelecek kuşakları yetiştiren, toplumu aydınlatan, zihinleri taze tutan olarak bu sistemin en önemli ögesidir. Bir milletin eğitim politikasının başarısı, o politikayı uygulayan öğretmenlerin yeterliğiyle ve başarısıyla alakalıdır (Kiremit, 2006: 48).

Öğretmen, eğitim sürecini planlayan, uygulayan ve değerlendiren bireydir (Tepe, 2011). Yeterlik, öğretmen yeterliği olarak düşünüldüğünde, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği görevleri yürütebilmek için ihtiyaç olan bilgi, tutum ve becerilere sahip olabilmektir (Benzer, 2011). Öğretmen eğitim öğretim sürecini hayata yansıtır. Öğretmenlerin başarılı bir öğretim süreci geçirmeleri, iyi eğitim almalarının yanında öğretmenlik mesleğini en güzel şekilde yapabileceklerine olan inançlarına bağlıdır (Eker, 2014: 164). Öğretmenler sahip oldukları yeterlikler ile öğrencileri başarıya ulaştırabilirler. Son dönemde öğretmen yeterlik kavramı birçok araştırmaya dayanak oluşturmuştur (Kuran, 2002: 265).

Öz yeterlik Bandura'ya göre bireyin sergileyeceği davranışları için yeteneklerine olan inancıdır. Öz yeterlik inançları insan davranışlarının belirleyicisidir (Bandura, 2006). İnsanlar davranışlarını sergilerken öz yeterlik inançlarından ilham alırlar. Bu

tanımlamaya göre öğretmen öz yeterlik inancı da bir öğretmenin öğretim aşamalarına ilişkin yeteneklerine duyduğu inanç olarak anlaşılabilir.

İnsanların başarılarında önemli yere sahip olan öz yeterlik inancı öğretmenler açısından da çok büyük öneme sahiptir (Zayimoğlu Öztürk, 2011: 69). Öğretmen öz yeterliği, öğretmenin eğitim öğretim anlamında yapması gereken görev ve sorumluluklarını en iyi şekilde gerçekleştirebilmesi için gerekli olan aktiviteleri planlama, organize etme ve uygulama yeteneğine olan inancıdır (Moran vd., 1998: 233). Öğretmenler sınıf içerisinde öğrenme faaliyetlerini yürüttükleri için öğrenciler üzerinde oldukça etkilidirler.

Öğretmenin mesleğini yaparken daha başarılı olabilmesi mesleğiyle ilgili becerilerde ne kadar yeterli olduğunu bilmesine bağlıdır (Şahin, 2010: 26). Öğretmenin kendisiyle ilgili olumlu ya da olumsuz düşüncesi öğretimin de kalitesini etkilemektedir (Aldan Karademir, 2013: 30). Öğretmenlerin yeterlikleri hakkında kendilerine olan inançları, onların öğrenim hizmetleri boyunca karşılaştıkları güçlüklerle baş etmelerinde büyük rol oynamaktadır (Çiftçi, 2016: 22).

Öğretmen öz yeterlik inancı; öğrencinin başarısını, öğrenmeye katılımını, kazanımları edinmesini ve öğretilenleri anlayabilmesini belirler. Bu yüzden öğretmenlerin yüksek öz yeterlik inancına sahip olmaları önemlidir (Üredi ve Üredi, 2006). Öğretmenlerin etkili bir öğretim ortamı oluşturması da öğretmenlik becerisine sahip olma inancı gerektirmektedir (Akkoyunlu vd., 2005).

Ekici'ye (2015: 64) göre öğretmen öz yeterlik inancı bir öğretmenin öğretme konusundaki yeteneklerine olan inancıdır. Bu inançla sadece normal öğrencilere değil öğrenmesi güç ve geç olan öğrencilere de kazanımları vermeye çalışmaktır. Öz yeterlik inancına sahip öğretmenler başarıya dönüktürler. Başka bir tanıma göre ise öğretmen öz yeterlik inancı, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği görevleri başarıyla yapabilmek için sahip olunması gereken bilgi, beceri ve tutumdur (Üstüner vd., 2009: 3).

Öğretmen öz yeterliği Gibbs (2003: 9-10) tarafından dört maddeyle açıklanmıştır. Bunlardan ilki davranışsal öz yeterlik olup öğretmenlerin ortaya koyacakları performansları konusundaki yeterlik inançlarıdır ve bazen bu inanç dolaylı deneyimlerle kazanılabilir. İkincisi bilişsel öz yeterlik olup öğretmenlerin herhangi bir düşünce bazında kontrol sahibi olma konusundaki yeterliklerini ifade etmektedir ve sözel iknadan kaynaklandığı düşünülmektedir. Üçüncüsü duygusal öz yeterlik olup öğretmenin farklı durumlar karşısında duygularını kontrol edebilme konusundaki yeterlik inancını ifade etmektedir. Son olarak kültürel öz yeterlik olup öğretmenlerin özel öğretim durumlarında uygun şekilde davranabilmeleri konusundaki yeterlik inançlarıdır ve doğrudan deneyimlerden kaynaklanır.

Eğitimde hedeflenen başarının sağlanması öğretmenin gerekli yeterliklere sahip olduğuna yönelik inancına bağlıdır (Caymaz, 2008). Öz yeterlik inancı yüksek olan öğretmenler, öğrenci merkezli öğretim vermekte, farklı zekalara hitap eden yöntem ve teknikleri kullanmakta, öğrencileri etkinliklere aktif olarak katmakta ve araştırmaya yönlendirmektedir (Tepe, 2011). Öz yeterlik inancı yüksek olan bir öğretmen öğrencilerini başarılı olmaya özendirebiliyorken öz yeterlik inancı düşük olan bir öğretmenden bu durum beklenemez (Kiremit, 2006: 55). Yapılan çalışmalar öz yeterlik inancının öğretmenin hayatındaki zorluklarla mücadele etmesinde ve sabırlı olmasında etkili olduğunu göstermiştir (Sapancı, 2010: 4). Benzer'e (2011: 10) göre, öğretmenin kendisi hakkındaki yeterlik inancı ona kendini eleştirme olanağı sunar. Eğitim öğretim aşamasında öğretmen eksikliklerinin farkına varır. Alan bilgisi yüksek, güncel bilgileri öğrenen ve teknolojiyi yakından takip eden öğretmenin öz yeterlik inancı da yüksek olacaktır. Yine güçlü öz yeterlik inancına sahip öğretmenler; eğitim öğretim

süreçlerinde çok çaba sarf ederler, eğitim öğretimle ilgili kararları hızlı alırlar, sınıf ortamında daha arzuludurlar, çağdaş öğretim yöntem ve tekniklerini kullanmaya elverişlidirler, eğitim programlarını uygulamada daha etkilidirler, stres ve kaygı düzeyleri düşüktür ve öğrencilerine ön yargılı davranmazlar (Kiremit, 2006: 60). Öz yeterlik inancı düşük olan öğretmenler ise tam tersine verimsiz olmaktadır (Çetin, 2004).

Ross (1995) tarafından yapılan çalışmaya göre ise öz yeterlik inancı yüksek olan öğretmen; öğretimde yeni yaklaşım ve teknikleri kullanır, sınıf yönetiminde öğrenci özdenetimini geliştirir, başarısı düşük olanlara özel çaba gösterir, öğrencilerin benlik algılarını yükseltmeye çalışır, ulaşılabilir hedefler koyar ve öğrencilerin başarısız olduğu durumlarda ısrarcı davranır (Ross, 1995'dan akt., Özerkan, 2007: 39).

Bandura'ya (1997) göre öğretmenlerin öz yeterlik inancı; öğretmenin sınıf yönetimindeki etkililiği, mesleğin gerektirdiği yeterlikleri yerine getirebilmesi, başarıyı etkileyebilmesi ve davranışı değiştirebilmesi gibi durumlara bağlıdır. Öğretmen bu yeterliklere sahip olduğu inancındaysa öz yeterlik inancı vardır (Özdemir, 2008; Türk, 2008). Öğretmenlerin var olan öz yeterlik inançları güçlendikçe, öğrencilere olumlu yöndeki katkıları da artacaktır (Bıkmaz, 2013).

Öğretmenlerin yanında öğrencilerinde güçlü öz yeterlik inançlarına sahip olması gerekir ve bu konuda öğretmenlere büyük görevler düşmektedir. Bireyin öz yeterlik inancı önce ailede başlar daha sonra ise okulunda gelişir. Öz yeterlik inancı yüksek olan öğrencinin kendine güveni fazladır. Güçlükler karşısında yılmadan yoluna devam etmeyi bilir. Ancak öz yeterlik inancı düşük olan öğrencin öz güveni düşüktür ve kendini geri plana atar. Bundan dolayı düşük öz yeterlik inançlarına sahip öğrencilerin öz yeterlik inançlarını yeniden kazanmaları öğretmenlerinin öz yeterlik inançlarına bağlıdır. Bu konuda öğretmenler öğrencilerini etkilemektedir (Kiremit, 2006: 53).

Öz yeterlik inancı yüksek öğretmenler öğrencilerin başarı durumlarından kendilerini sorumlu tutarlarken öz yeterlik inancı düşük öğretmenler kendilerini bu durumdan sorumlu görmezler (Güvenç, 2010: 1411). Aynı zamanda öz yeterlik inancı yüksek ve düşük öğretmenler arasında öğretime daha fazla vakit ayırma, farklı yöntem ve teknikleri kullanma, etkili sınıf yönetimi, öğrencinin aktif olduğu sınıf ortamı, mesleki bağlılık gibi konularda farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu farklılıklar ise öğrencilerin başarısı üzerinde oldukça etkilidir (Tepe ve Demir, 2012: 139).

Öğretmenlerin sahip olduğu öz yeterlik inancı, velilerden, diğer öğretmenlerden, yöneticilerden yani çevresinden aldığı dönütler sonucunda oluşur. Aynı zamanda sınıf içinde ve okul çevresinde yaşadığı deneyimlerde öğretmenin öz yeterlik inancını şekillendirir. Böylece öğretmen öz yeterlik inancı yüksekse öğrencilerini başarılı olmaya daha çok teşvik eder. Diğer yandan öz yeterlik inancı düşük olan öğretmen öğrencilerini başarıya yönlendirmede zorluk çeker (Özata, 2007: 22).

Öz yeterlik inancı yüksek olan öğretmenler hata yapan öğrencileri az eleştirir, çaba gösteren öğrencileri ise desteklerler. Yine öz yeterlik inancı yüksek olan öğretmen, mesleğine karşı heyecan duyar, öğretmeye isteklidir ve mesleğini uzun yıllar severek yapar (Moran vd., 1998: 217).

Öz yeterlik inancı öğretmenin motivasyonu üzerinde de oldukça etkilidir. Eğer öğretmen yüksek öz yeterlik inancına sahipse yaptığı işe dönük motivasyonu da yüksek olacak ve böylece performansı artacaktır (Şenel, 2014: 21). Ayrıca öğretmen öz yeterlik inancı, öğretmeni model alan öğrencileri de etkiler (Doğan, 2013: 9). Çünkü öğretmenlerin öz yeterlik inançları ne kadar fazla ise öğrencilerine katkıları da o derece fazla olacaktır (Bıkmaz, 2013: 304).

Sonuç olarak öğrenciler tarafından çok sevilen ve model alınan öğretmenler; öğrencilerle iyi anlaşabilen, derslerde farklı zeka türlerine hitap edebilen, etkili ve disiplinli sınıf ortamı oluşturabilen, yani öz yeterlik inancı güçlü kimselerdir. Bu tip öğretmenlerin öğrencileri de onları örnek alacak ve güçlü öz yeterlik inancına sahip bireyler olacaklardır (Kiremit, 2006: 60).

2.4. İş Doyumu

Kişinin hayatını sürdürebilmek için yaptığı bütün çalışmalar işi oluşturur. Herkesin farklı bir iş ortamı vardır ve bu ortamlar çok çeşitli bileşenlerden oluşur. İş ortamı içerisindeki iletişimden tutun da ekonomik olanaklar, fiziksel çevre vs. hepsi çalışanı etkiler. Çalışanın işinden ve iş çevresinden aldığı haz, kendisini mutlu hissetmesi iş doyumunu ifade eder. İş doyumuna sahip olan kişi işine daha sıkı sarılır ve daha özverili çalışır.

İş, bireyin hizmetleri sonucunda ürün ortaya koyması ve karşılığında belli bir ücretle ödüllendirilmesidir. Doyum ise bireylerin işlerine karşı göstermiş oldukları duygusal tepkidir (Erşan vd., 2013: 14). Örgütlerin mevcut kaynaklardan üst düzeyde verim alabilmesinde ve istenilen hedeflere ulaşabilmesinde en etkin kaynak insandır. İnsan önemli olduğundan insanların işten aldıkları doyum önemlidir. Bu yüzden iş doyumuna üzerine çalışmalar yapılmaya ihtiyaç duyulmuştur (Taşdan ve Tiryaki, 2008: 56; Yılmaz, 2017: 61). Çalışanların işlerine yönelik duygu ve düşüncelerini ifade eden iş doyumuna, 1930-1940 yıllarında önem kazanmaya başlayan bir kavramdır.

Genellikle çalışanların işleriyle ilgili duyguları olarak ifade edilen iş doyumuna, yaşam doyumuyla ilişki halinde olmasından dolayı önemlidir. Çünkü iş doyumuna da yaşam doyumuna gibi bireyin fiziki ve ruh halini doğrudan etkilemektedir (Üngören vd., 2009: 41). İş doyumuna, bireyin iş sahasına karşı olan olumlu tutumlarının tamamıdır (Şimşek, 1994'den akt., Demir, 2001: 2). Yine iş doyumuna, çalışanın işinden beklediği değerlerle ihtiyacı olan değerleri denk olarak gördüğünde hissettiği duygudur (Başaran, 2004: 381). Kayıkcı'ya (2005: 509) göre ise iş doyumuna, çalışanların hem kendi hedeflerini hem de çalıştıkları iş ortamının hedeflerini gerçekleştirmeleri açısından önemlidir. İş doyumuna, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyettir. Çalışanlar işe karşı her zaman olumlu tutum sergilemezler. Bazen tutumlar olumsuz da olmaktadır. Çalışanların işlerine karşı besledikleri olumlu tutum onların iş doyumunu ifade eder (Eğinli, 2009: 36).

Çalışan işinden yana olumlu duygular hissediyorsa iş doyumuna, olumsuz duygular hissediyorsa iş doyumuna yaşıyor demektir. İşine karşı olumlu duygular içerisinde olan ve işinden kazanç sağlayan çalışanlar daha verimli çalışırlar. İş doyumuna, bireyin iş yerinden beklentilerinin karşılandığı durumlarda ortaya çıkar (Güney, 2007: 38).

Bazı araştırmalara göre ise iş doyumuna yorumları şu şekildedir: İş doyumuna, iş görenin çalıştığı işten kazandığı para ve iş görenin diğer iş görenlerle birlikte çalışmaktan duyduğu mutlulukla ortaya konulan somut verilerin getirdiği sevinçtir (Eren, 2004: 202). Kaya'ya (2005: 2) göre iş doyumuna, bireyin iş yaparken kendini nasıl hissettiğini ve işin kendisi için ne derece önemli olduğunu ifade etmektedir. Bireyin çalıştığı iş ortamına karşı olan olumlu tutumuna iş doyumuna yaşadığını göstermektedir. Barutçugil'e (2004) göre iş doyumuna, bir çalışanın yaptığı iş ve elde ettikleriyle kişisel değer yargılarının örtüştüğünü fark etmesi sonucu yaşadığı duygudur. Dinç Özcan'a (2011: 108) göre iş doyumuna, çalışanın işine yönelik duygusal yönelimidir.

Bireylerin işten beklentileri, değer yargıları, inanç ve tutumları iş doyumunu etkilemektedir. Birey işten beklediği karşılığı aldığı anda, değer yargıları oluştuğunda iş doyumuna yaklaşmaktadır. Örneğin, bir birey işinde ücret bakımından tatmin olurken aynı statüde eşit ücreti alan bir başkası tatmin olmayabilir. Ayrıca eşit durumdaki iki bireyden biri düşük ücrette çalışıyorsa o kişinin iş doyumunu azalacaktır. Yani iş doyumunda yalnızca kişisel beklentiler değil çevresel ilişkilerde önemlidir. Kişi çevresinin durumuna göre de iş doyumunu yaşayabilmektedir (Saygılı, 2008: 31-32).

İş doyumunu, gerek çalışan ve gerekse iş yeri açısından oldukça önemlidir. Çünkü insanlar yıllarını verdikleri işten maddi ya da manevi anlamda beklentilerinin karşılanmasını beklemektedirler. Bu beklentilerin karşılanması çalışan bireyi mutlu eder. Yani iş doyumunu hem bireyi, hem işvereni, hem kuruluşu hem de toplumu maddi ve manevi anlamda etkilemektedir. Bu durum da iş doyumunun önemini pekiştirmektedir (Akbal, 2010: 47).

Bingöl'e (1996: 266-267) göre iş doyumunu; çalışanın işten elde ettiği maddi çıkarlarıyla, iş güvenliğiyle, işin zevk verme kabiliyetiyle, üretmekten doğan gururla, umut vadeden mesleki projelerle, çalışanın yeteneğiyle, iş yerindeki olumlu insan ilişkileriyle, işletmenin genel durumuyla, yöneticinin tutumuyla ve sendikal ilişkilerle ilgilidir. İnsan için çalışmak zorunlu bir ihtiyaçtır. Bireyin çalışma isteğiyle vaktinin çoğu iş sahasında geçiyorsa işvereninde ortamı çekici ve ödüllendirici bir hale getirmesi iş doyumunu arttırmaktadır (Akşit Aşık, 2010: 33).

İş doyumunu yaşayan yani işini severek yapan bireylerin var olması toplumların gelişebilmesi açısından oldukça önemlidir (Şahin ve Dursun, 2009). Araştırmalara göre iş doyumunu az olan bireyler çalışmaktan kaçma eğilimindedirler ve farklı iş arayışlarına çıkarlar. İşletmelerdeki kötü gidişatın ve çöküşün asıl sebebi iş doyumsuzluğudur. İş doyumsuzluğu çalışanların verimini düşürmekte, işi yavaşlatmakta, disiplin sorunlarına sebep olmakta ve giderek işletmeyi yavaşlatıp yok etmektedir (Akbal, 2010: 47). Ayrıca iş doyumunu az olan bireyde baş, karın, sırt, boyun, mide hastalıkları ile kalp ve damar yolu hastalıkları ortaya çıkmaktadır. İş doyumunu fazla olan bireyler ise mutludurlar ve daha sağlıklıdırlar (Özkalp ve Kirel, 2001: 81).

Günümüzde işletmelerin ayakta kalabilmesi teknolojinin yanında insana da değer verilmesiyle mümkündür. Çalışana değer vermek, çalışanın iş doyumunu sağlamak ürün elde etmek kadar önemlidir. Bu yüzden çağdaş yönetim anlayışlarının çalışanlara yönelik iş doyumunu artırıcı nitelikte olması gereklidir. İşten en yüksek verim ancak bu şekilde alınabilir (Türk, 2007: 67).

2.4.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki bölümde incelenir (Sun, 2002: 31).

2.4.1.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler bireyin yalnız kendisine ait özelliklerinden kaynaklanan faktörlerdir. Bu çalışmada kişilik, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdem üzerinden anlatılmaktadır.

2.4.1.1. (1). Kişilik

İş doyumu üzerinde etkisi olduğu kanıtlanmış faktörlerden en önemlisi kişiliktir. Her bireyin kendine özgü bir kişilik yapısı vardır. Kişilik bakımından olgunlaşmış bireyler işlerinde daha azimli ve daha başarılı olup iş doyumu yaşarlarken kişiliği henüz oturmamış bireyler işlerinde başarısız ve isteksiz olacaklarından iş doyumsuzluğu yaşamaktadırlar (Aşık, 2010: 40).

Araştırmalara göre kişilik olarak kendine güvenen, öz benlik duygusu gelişmiş, ne istediğini bilen, kararlı, gerçekçi, sakin, hoşgörülü, açık fikirli, bağımsız, iyi niyetli, girişken insanlar işlerinden daha fazla doyum sağlayabilmektedirler. Bu durumları da işlerinde başarılı olmalarına olanak sağlamaktadır. Ancak kötümser, asabi, karamsar, çekingen, stres yönetimi yetersiz, kararsız ve öz güveni gelişmemiş kişiliğe sahip olan bireyler iş doyumsuzluğu yaşamakta ve bu durumlarını işlerine de yansıtmaktadırlar (Rothman ve Coetzer, 2002'den akt., Yılmaz, 2017: 72).

Bireylerin kişisel özelliklerine göre işlerde çalışmaları hem işin verimliliği adına hem de bireyin iş doyumu sağlayabilmesi adına oldukça önemlidir. Kişiliğine uygun bir işte çalışan birey daha başarılı olacaktır (Sarı, 2011: 57-58).

2.4.1.1. (2). Yaş

İş doyumunu etkileyen bir diğer faktör bireyin yaşıdır. Araştırmalara göre yaş ile ilgili farklı yorumlar getirilmektedir. Ancak çoğu araştırma sonucu yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını kanıtlamaktadır.

Balcı'ya (1985) göre ise bu durum farklıdır. Bireyler ilk işe başladıklarında iş doyumları yüksek iken yaş ilerledikçe iş doyumları düşmektedir (Orhan, 2005: 15).

Mesleğe yeni başlayan bireydeki yüksek beklentinin karşılanamaması, kaygı ve stresin fazla olması iş doyumunu düşürmektedir. Sonraki yıllarda mesleğe uyum sağlayan ve vakit geçtikçe sosyalleşen bireyin doyumu artmaktadır. Yıllar geçtikçe kariyer planlarını gerçekleştiren birey yüksek doyum yaşamaktadır. Mesleğin son dönemlerine doğru beklentinin azalması ve emeklilik planları iş doyumunu daha da yükseltmektedir (Başaran, 2017: 34).

Yaş arttıkça iş doyumunun artmasının iki sebebi vardır. Bunlardan ilki kazanım, ücret, ödül gibi olanaklar diğeri de beklentilerdir. Kıdemleri sayesinde yaşı ilerlemiş bireyler gençlere göre daha fazla ücret alacaklar ve iş doyumları artacaktır. Yine yaş ilerledikçe beklentiler azalmakta daha mantıklı çerçeveye oturtulmaktadır. Bireyin işinden beklentisi az olacağından daha uyumlu ve mutlu olacaktır. Yaş ilerledikçe emeklilik yaklaşmaktadır ve hedeflerden vazgeçilmeye başlanmıştır. Bütün bu durumlar ileri yaşlarda iş doyumunu arttırmaktadır (Dorsan, 2007: 19).

2.4.1.1. (3). Cinsiyet

Yapılan araştırmalara göre cinsiyet durumu iş doyumu üzerinde oldukça etkilidir. Kadın ve erkeğin sosyal hayattaki rolleri ve iş hayatından beklentileri birbirinden farklı olacağından iş doyumları da farklı olmaktadır. Ancak eşit şartlar sağlandığında kadın ve erkeğin iş doyumlarında farklılık oluşmadığı görülmüştür (Aşık, 2010: 39).

Kadınların ev işleri, çocuk bakımı gibi rolleri dolayısıyla işlerinden beklentileri az olmaktadır. Beklentinin az olması da kadınları mutlu olmasına ve iş doyumlarının daha yüksek olmasına olanak sağlamaktadır (Korman, 1978'dan akt., Başalp, 2001: 56).

Yapılan bazı araştırmalara göre erkekler kadınlara göre daha fazla iş doyumunu yaşamaktadır. Bunun sebebi olarak kadınların daha düşük ücretle ve niteliksiz işlerde çalışmaları gösterilmiştir (Altınkılıç, 2008: 18).

Kadın ve erkek çalışanların arasında iş doyumları yönünden bazı çalışmalarda açık farklar bulunurken bazı çalışmalarda fark bulunamamıştır. Buna en büyük sebep ise geçmişte sadece erkeklerin yaptığı işleri günümüzde kadınların da yapabilmeleridir. Bu durum da kadın ve erkeklerin iş doyum anlayışlarında farklılıklar ortaya çıkarmıştır (Özer, 2004: 40).

2.4.1.1. (4). Eğitim Düzeyi

İş doyumunu ile ilişkilendirilen önemli faktörlerden biri de eğitim düzeyidir. Genel olarak araştırma sonuçlarına bakıldığında eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin iş doyumlarının, eğitim düzeyi düşük olan bireylere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak çalışanların eğitim düzeylerine uygun bir işte çalışmadıklarında iş doyumlarının azaldığı tespit edilmiştir. Bunu yanında sahip olduğu yeterlikten daha fazla beklentilerin olduğu bir işte çalışmakta stres ve endişe oluşturacağından iş doyumunu düşürmektedir (Akşit Aşık, 2010: 38).

Eğitim düzeyi yüksek olanların iş doyumlarının fazla olmasının sebebi beklentilerinin karşılanması ve aldıkları ücretin yeterli olmasıdır. Eğitim düzeyi düşük olan bireyler kendilerini yetersiz hissetmekte ve düşük ücret almaktadırlar. Bu durumda eğitim düzeyi düşük olan bireylerde iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarmaktadır. Bireyin eğitim düzeyine göre yaptığı işin karşılığının verilmemesi iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (Demir, 2001: 30).

2.4.1.1. (5). Kıdem

Bireyin çalıştığı işte uzun süre devam etmesi sorumluluklarının da artmasına sebep olmaktadır. Daha fazla sorumluluk alan birey daha fazla kazanç elde edecek ve iş doyumunu artacaktır. Kendine ait iş yerlerinde uzun süre çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bireyin iş yerinin kendine ait olması kıdem olarak en üstte yer almasını sağladığından yükselme kaygısı yaşamamaktadır. Aynı zamanda emir alınan bir üstün bulunmaması da iş doyumun fazla olmasına olanak sağlamaktadır. İşe yeni başlamış bir bireyin iş doyumunu ise, kendisine göre daha kıdemli olan kişilere göre daha düşüktür. Çünkü işe yeni başlayan bireyin yükselmek, terfi almak gibi beklentileri vardır ve bu beklentiler kaygıya sebep olmaktadır (Eğinli, 2009: 42).

2.4.1.2. Örgütsel Faktörler

Bu bölümde iş doyumunu etkileyen işin niteliği, yükselme olanağı, ücret, çalışma koşulları, övülmek, örgüt ve yönetim, çalışma arkadaşları, denetim, iletişim, güvenlik ve kararlara katılma gibi örgütsel faktörler ele alınmıştır.

2.4.1.2. (1). İşin Niteliği

İşin niteliği iş doyumunu etkilenen en önemli örgütsel faktörlerden biridir. İşin getirdiği olanaklar, sağladığı avantajlar ne kadar iyi olursa olsun işin genel yapısı bireyin kişilik özelliklerine ve beklentilerine uygun olmayabilmektedir. Bu durumda bireyde iş doyumsuzluğu meydana gelecektir (Özgen vd., 2002: 332). Çalışanlar için bir

işin nitelikleri ne kadar yetenek gerektiriyorsa, çalışana o derece doyum verecektir. Çalışanın yeteneğini aşmayacak düzeyde olan iş, çalışanda başarıma isteği oluşturacak ve iş doyumunu arttıracaktır (Küçük, 2014: 18).

Köroğlu'na (2011: 52) göre, işin ilgi çekici olması, bireye öğrenme, yeteneklerini geliştirme fırsatı vermesi, sorumluluk gerektirmesi ve sonuçlarını görme fırsatı vermesi birer doyum nedenidir. İş ne kadar yenilikçi ve ilginç ise doyum da o derece fazla olacaktır. Ayrıca çalışanın işi kontrol edebilmesine olanak sağlayan fırsatların olması, iş yoluyla sosyalleşmenin sağlandığı bir ortamın olması, fiziksel çalışma ortamının iyi olması ve stressiz bir iş sahası olması iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir.

Yine Başaran'a (2004: 386) göre bireyin işini beğenmesi önemlidir. İşin, yetenekleri kullanmaya elverişli, yenilikçi, gelişmeye dönük, yaratıcı, değişime açık olması, sorumluluğa yönlendirmesi ve sorun çözebilme yetisinin olması gerekmektedir. Bu tür niteliklere sahip işlerde çalışanların iş doyumunu daha yüksek olmaktadır. Bunun yanında bireyin yaptığı iş topluma yarar sağlıyorsa birey o işten olumlu dönütler alacak, kendini iyi hissedecek ve daha iyi doyum sağlayacaktır (Eronat, 2004: 5).

Aynı ortamda aynı işte çalışan her birey için çalıştığı iş farklı anlam taşımaktadır. Kimine göre önemli olan iş bir başkasına göre önemsiz olabilmektedir. Dolayısıyla çalışanların işten aldıkları doyumda değişmektedir. Yapılan işin önemli olduğunu düşünen bireyler işini severek yapmakta ve iş doyumuna kolay ulaşabilmektedirler (Erdağı, 2018: 21).

2.4.1.2. (2). Yükselme Olanakları

Bireyin iş sahasındaki terfi durumu iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerdendir. Bireye göre yükselme farklı anlamlar taşımaktadır. Bazı çalışanlara göre statüsünün yükseleceği, sözünün dinleneceği, sorumluluğun artacağı ve daha etkili olacağı bir çalışma ortamına geçmek anlamına gelirken bazı çalışanlara göre aldığı ücretin artış göstermesi kişinin yükselmesi anlamındadır. Bu nedenle iş doyumunu sağlayıp sağlamadığı da kişiye göre değişmektedir (Başaran, 2004: 388).

Derin'e (2007: 24-25) göre yükselme olanağı kimi çalışanlar bakımından daha fazla para kazanmak olarak düşünülürken, kimi çalışanlar bakımından onurlu bir yaşam sürmek anlamına gelmektedir. Görevde yükseltme yapılırken bireyin beceri ve yetenekleri dikkate alınmadığı, yeterli değerlendirme yapılmadığı ve sorumluluk yüklenmediği durumlarda birey gelişim gösteremeyecek ve verimli olamayacaktır. Bu durumda iş doyumunu düşürecektir.

Çalışan için görevde yükselme daha aktif bir ortam sunduğundan dolayı arzu edilmekte ve özlem duyulmaktadır. Yükselen kişinin yetkileri artacak, güçlü bir kişilik elde edecek ve özgüveni artacaktır. Yapılan adil bir yükselme durumu iş ortamını da güçlendirecek ve çalışanın iş doyumunu arttıracaktır (Özgen vd., 2002: 335).

Çalışanlar işlerinde ilerlemek, söz sahibi olmak ve yüksek statü elde etmek isterler. Yükselme olanaklarının olması çalışanları planlı, verimli çalışmaya ve etkili olmaya güdüleyecektir. Örgütler bu durumu doğru bir şekilde kullanmalı ve iş doyumunu arttırmalıdır (Erdoğan, 1996: 238). Çalışanlar işe başladıklarında yükselme olanaklarının olmadığı izlenimine kapılırsalar işlerine karşı olumsuz tutum içerisine gireceklerdir. Ayrıca yükselme olanakları adil bir şekilde yapılmıyorsa bu durum huzursuzluğa ve iş doyumsuzluğuna neden olacaktır (Eren, 1984: 193).

Örgütlerde hak edenin, adil bir tespitle yükselmesi hem örgüt adına hem de çalışan adına iyi sonuçlar getirecek ve iş doyumunu arttıracaktır. Ancak tersi durumda

kırgınlık, mutsuzluk, iş değiştirme fikri gibi kötü sonuçlar ortaya çıkacak ve iş doyumsuzluğu gerçekleşecektir (Eren, 2004: 515).

2.4.1.2. (3). Ücret

Ücret iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden biridir. Ücretin örgütte diğer işlere göre adil, tatmin edici ve çalışanın ihtiyaçlarını karşılayacak ölçüde olması gerekmektedir. Ücret adaletli olduğunda çalışanın da işe karşı tutumu olumlu olmaktadır. Birey aldığı ücreti aynı işi yapan bireylerle kıyaslar. Ücretin adaletsiz ödendiğini gördüğünde iş doyumunu bu durumdan olumsuz etkilenmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005: 58).

Bireylerin iş hayatına adım atma sürecinde ücret oldukça önemlidir. Bireyler maddi kazanç sağlamak, hayatlarını sürdürmek amacıyla iş hayatına girmektedirler. Bireylerin işlerinde daha verimli olmaları iş doyumlarının arttırılmasına bağlıdır. İş doyumunun arttırılması da bireye çalıştığı için karşılığını adil bir şekilde ödemekle mümkündür. Adil ücret dağıtımının yapıldığı iş yerinde birey daha gayretli ve daha mutludur. Çalışmasının karşılığını alamayan bireyin iş doyumunu azalacaktır. Böylece bireyin işine bağlılığı azalacak, performansı düşecek ve iş değiştirmeyi düşünür hale gelecektir (Türk, 2007: 76).

Öztürk'e (1993: 12) göre ücretin iş doyumunu üzerindeki etkisi, işten alınan ücretle bireyin işi karşılığında beklediği ücret arasındaki farka göre belirlenmektedir. Alınan ücret ile beklenen ücret eşit ise doyum sağlanır. Ancak alınan ücret beklenilenin altında ise birey iş doyumsuzluğu yaşayacaktır.

Günümüzde birçok işyeri çalışanlarının başarılarını arttırmak ve onları işe daha iyi motive etmek amacıyla ikramiye, prim gibi ek ödemeler yapmaktadırlar. Bu ödemeler çalışanların daha istekli çalışmalarını ve işlerinden doyum almalarını sağlamaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 5).

Ücret emeğin, performansın ve başarının karşılığıdır. Ücret bireyin emeğini karşılayacak ölçüde olmalıdır. Diğer çalışanlar ve iş gücü dikkate alınarak adil yapılan ücret dağıtımı iş doyumunu arttırmaktadır. Ancak tersi durumda iş doyumunu azalacaktır. Ödemenin az olduğu durumlarda çalışanlar işini önemsememektedirler. Bu durumda işi sekteye uğratmaktadır (Başaran, 2004: 387).

2.4.1.2. (4). Çalışma Koşulları

Çalışanlar için çalışma ortamının elverişliliği ve çalışılan araç gereçlerin işe uyumluluğu oldukça önemlidir. Çalışma ortamının ısınma durumu, ışığı, sessizliği, temizliği, havalandırması gibi fiziksel koşulların çalışmaya elverişli olması gerekmektedir. Çalışanların da bu tür iş yerlerini tercih ediyor olması hem verimlilik hem de iş doyumuna adına gereklidir (Başaran, 2008: 266-267).

Köroğlu'na (2011: 63) göre iş ortamının sıcaklığı, nemi, havası, ışığı, çalışma saatleri, dinlenme molaları, konumu, temizliği, araç gereçlerin durumu çalışanın iş doyumuna doğrudan etki etmektedir. Çalışanı mutlu edebilecek düzeyde olan iş koşulları iş doyumunu arttırırken kaygı, stres ve sıkıntı veren iş koşulları iş doyumunu düşürmektedir.

Örgütler çalışma koşullarını iyileştirerek çalışanların iş doyumunu arttırabilir. İmkanlar açısından yeterli olan iş, çalışanın mutlu etmektedir. Araç gereç sıkıntısı giderilen, boş zamanını değerlendirebileceği sosyal alanlar bulunan, işe rahat gidip gelmesi sağlanan çalışanın iş doyumunu yüksek olmaktadır (Eren, 1984: 190).

Çalışma koşulları çalışanın beklentisinin altında ise çalışanın performansı düşer ve isteksiz çalışır. Güvenli olmayan ortamda çalışıyorsa kaygı içerisinde olacaktır. Fiziki koşulların elverişsizliği zamanla işten bıkkınlık hissi vermekte ve çalışanlar işinden memnun olmamaktadır. Tüm bu durumlar iş doyumsuzluğuna sebep olmaktadır. Aksi durumda çalışma ortamı çalışanına prestij kazandırıyorsa, güven veriyorsa, mutlu ediyorsa iş doyumu yükselmektedir (Özgen vd., 2002: 334).

2.4.1.2. (5). Övülmek

İnsanlar yaptıkları başarılı eylemler sonucunda övülme ihtiyacı duyarlar. Övülme ihtiyacı insanın doğasında vardır. Başarılı bir iş karşısında gerekli övgüyü alan insan daha mutlu olmakta, motivasyonu artmakta ve işini daha çok sevmektedir. Böylece iş doyumu da artacaktır. Aksini düşünecek olursak, işinde başarılı olan bir insan övgüye layık görülmediğinde işinden soğuyacak, motivasyonu düşecek ve iş doyumu azalacaktır. Bireyler kendileri hakkında başkalarının olumlu düşüncelerini önemserler. Olumlu düşünceler bireyi mutluluğa yani iş doyumuna ulaştırır (Akbal, 2010: 59).

Maslow'a göre övülme insanı yüceltir, kendine güven hissi verir ve nefsi okşar. Bireyin başarılı eylemleri sonucunda aldığı takdir onu daha da başarılı olmaya sevk edecektir. Başarısıyla övülen insan mutlu olacak ve iş doyumu artacaktır (Türk, 2007: 77-78). Aksi durumda çalışan olumsuz eleştirilmekten hoşlanmaz. Olumsuz eleştirilen birey aşağılık duygusu, ümitsizlik, zaaf ve sinir buhranları yaşayacaktır. Bu durumda iş doyumunu düşürecek (Başaran, 2004: 388-389).

2.4.1.2. (6). Örgüt ve Yönetim

Yöneticinin çalışanlara davranışları iş doyumunda oldukça önemlidir. Yöneticinin olumlu tutumları, çalışanlarla iletişiminin iyi olması ve çalışanlarına değer vermesi iş doyumunu arttıracak özelliklerdir (Bilir, 2007: 26). Yöneticilerin en önemli görevlerinden biri çalışanlarının iş doyumunu sağlamaktır. Bunun için ortam oluşturmak onların görevidir. Çalışanın motivasyonunu, huzurunu, mutluluğunu artırma konusunda çalışmalar yapılmalıdır. İyi yönetim mutlu çalışanları beraberinde getirecek ve iş doyumu artacaktır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4).

Birey çalıştığı örgütün yapısından ve yönetim biçiminden etkilenecek iş doyumuna ya da doyumsuzluğu yaşamaktadır. Herkes tarafından bilinen, hinterlandı geniş olan ve önemli görülen örgütlerde çalışmak bireyin iş doyumunu arttırmaktadır. Aynı zamanda yenilikçi, yaratıcı, işbirlikçi yönetim anlayışıyla çalışan bireyin de iş doyumuna fazla olacaktır (Başaran, 2004: 388).

Yöneticilerin çalışanlara karşı tutumları yıkıcı değil yapıcı olmalıdır. Çalışanlar üzerinde adil bir yönetim anlayışı uygulamak hoşnutsuzlukları ortadan kaldıracak ve örgütsel amaçları başarıya ulaştıracaktır. Bu tür yönetim anlayışı çalışanın iş doyumunu arttıracaktır (Eren, 1984: 418).

2.4.1.2. (7). Çalışma Arkadaşları

Çalışanın iş yerindeki performansını etkileyen faktörlerden biri de çalışma arkadaşlarıyla olan ilişki durumudur. Bu ilişki iş doyumunu etkilemektedir. Kişinin çalışma arkadaşları ile yardımlaşma içerisinde olması, iletişiminin güçlü olması iş

doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma arkadaşlarıyla iletişim problemi yaşayan çalışanın iş doyumunu düşmektedir (Taş, 2012: 62).

İnsanlar örgütlerde bir arada çalıştıklarından çalışma grubunun yapısı iş doyumunu üzerinde etkili olmaktadır. Bireyin içinde yer aldığı ortamda insanlarla iyi geçinmesi, yardımlaşması, paylaşımında ve fikir alışverişinde bulunması onda aitlik duygusu oluşturmaktadır. Örgüte olan aitlik duygusu işine verdiği önemi arttırmasına yol açacak dolayısıyla bireyin performansı yükselecektir. Çalışma ortamını güzelleştiren, varlığıyla pozitif hava katan, çalışmaya teşvik eden çalışma arkadaşlarının olması bireyin iş doyumunu arttıracaktır. Çalışan bireyin çalışma arkadaşları somurtkan, isteksiz, bencil ve problemlili insanlar ise bu durumda iş doyumunu olumsuz etkilenecektir (Özkalp ve Kirel, 2001: 99).

Örgütlerde yeni işe başlayanlar her zaman eskilere göre tecrübesizlerdir. Eski çalışanların yeni işe başlayanlara göstermiş olduğu yakınlık, yol göstericilik performansı olumlu yönde etkileyecektir. Çalışma arkadaşlarıyla takım halinde iş yapabilen bireylerin iş doyumları da yüksek olmaktadır (Menteşe, 2007: 17). Yine aynı ortamda çalışan bireylerin birbirlerine olan sevgi, saygı ve güven duygularının yoğun olması işlerini sahiplenmelerine dolayısıyla işlerini daha iyi yapmalarına olanak sağlamaktadır (Başalp, 2001: 46).

Derin'e (2007: 26) göre örgütteki ilişkiler hizmet etmeye dayalı işlevsel ilişkilerdir. İşlevsel ilişki de yardımlaşma ve dayanışma oldukça önemlidir. Çalışanlar arasında bu tür bir ilişkinin olumlu olması iş doyumunu arttıracaktır.

2.4.1.2. (8). Denetim

Örgütsel işleyişin düzeninin sağlanması, olması muhtemel ya da var olan problemlerin tespiti, işlerin vaktinde ve kurallara uygun şekilde yapılması için denetim gereklidir. Çalışanlar iş yaşamında aktif rol almakta ve düşüncelerini açıkça dile getirebilmektedir. İş akışının aksamaması, kontrolünün sağlanması, performansın artırılması ve verimliliğin sağlanması için çalışanların denetlenmesi önemlidir. Denetimler yapılırken şeffaf olunmalı, çalışanlara gereken değer verilmeli ve yıkıcı değil yapıcı olunmalıdır. Denetimler sonucunda işleri iyileştirmeye yönelik dönütler verilmelidir. Bu tür denetimler çalışanın iş performansını dolayısıyla da iş doyumunu arttıracaktır. Denetimin çok sık aralıklarla, baskıcı, sert ve olumsuz tavırlarla yapılması çalışanlar üzerinde tedirginlik oluşturacak ve iş doyumunu düşürecek (Çalışkan, 2005: 11).

Çalışanlar denetlemelerin kusur arayıcı, suçlayıcı, denetleyenin üstünlüğünü gösterici, küçük düşürücü ve ezici tarzda olan iş yerlerinde çalışmaktan hoşnut olmazlar. Zaten böyle yapılan denetim çalışanın huzurunu kaçırarak ve iş doyumunu doğrudan etkileyecektir. Denetlemelerin daha demokratik ve çözüm odaklı olduğu iş yerleri, çalışanları kendine daha çok çekmektedir (Başaran, 2004: 388).

2.4.1.2. (9). İletişim

İletişim, insanları her konuda ve her alanda bütünleştiren, gerek çalışan gerek yönetici olsun işe dönük, çözüm odaklı ve yapıcı olduğunda performansı olumlu anlamda etkileyen ve iş doyumunu arttıran bir etkiye sahiptir (Başaran, 2004: 20). İletişim üstlerin astları ezdiği, küçük düşürdüğü anlamda değil de üstlerin astlara tecrübelerini anlattığı, kurum içi uyumun arttırılmaya ve hedeflerin gerçekleştirilmeye

çalışıldığı anlamda yapıldığında iş doyumunu da arttırmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 3).

Araştırmalar incelendiğinde örgüt içi iyi iletişimin iş doyumunu arttırdığı ancak bu durumun her örgütte aynı olmayacağı sonucu tespit edilmiştir (Başalp, 2001: 54).

2.4.1.2. (10). Güvenlik

Birey geleceğinden emin olduğunda, çalışırken kendini güvende hissettiğinde ve beklenmedik durumlarda işine son verilme korkusunun olmadığı örgütte daha mutlu olmaktadır. Güvenlik hem iş güvenliği hem de çalışanın güvenliği olarak ele alınmalıdır. İş yeri adına yöneticilerin her türlü iş güvenliğini sağlamaları gerekmektedir. Çalışanın güvenliği de yapılan çalışma planlarında ele alınmalı ve çalışanlara güven ortamı oluşturulmalıdır. Böyle bir ortamda çalışan birey iş doyumunu yaşayacaktır (Başalp, 2001: 51).

2.4.1.2. (11). Kararlara Katılma

Çalışanlar karar alma sürecine dahil edildiğinde görüşlerinin önemsendiğini düşünecektir. İşe dönük motivasyonları, işi sahiplenme duyguları ve olumlu iletişim kurma becerileri de artış gösterecektir. Böylece iş yerinin sorunlarıyla daha çok ilgileneceklerdir. Bu da çalışanların iş doyumunu arttıracaktır (Başaran, 2004: 96).

3. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin öz yeterlik inançları ve iş doyumları ile ilgili ulaşılabilen alanyazın çerçevesinde yurt içinde yapılan araştırmalara yer verilmiştir. Araştırmalar, öğretmenlerin öz yeterlik inançları ve iş doyumları konu başlıkları altında tarihsel bir sırayla sunulmuştur.

3.1. Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançları ile İlgili Araştırmalar

Karahan ve Uyanık Balat'ın (2011) "Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" isimli çalışmalarında amaç, özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin öz yeterlilik inançlarını ve tükenmişlik düzeylerini değişik faktörler yönünden incelemektir. İnceleme 263 öğretmen üzerinde yapılmıştır. İnceleme sonucunda; özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine, eğitim düzeylerine, görev yapmakta olduğu bölüme, meslekte çalışma sürelerine ve çalıştıkları kurum türüne göre değişiklik gösterdiği, öz yeterlik inançlarının ise belirtilen faktörlere göre anlamlı şekilde değişiklik göstermediği görülür. Bunun yanı sıra öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile tükenmişliğin alt birimleri olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif, kişisel başarı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır.

Demir (2015) tarafından yapılan "Okulöncesi Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algılarının ve Sınıf Yönetimi Stratejilerinin Çocuk - Öğretmen İlişkileri Üzerindeki Etkileri" adlı çalışmada okulöncesi öğretmenlerinin öz yeterlik inanç düzeylerinin ve istenmeyen davranışlar karşısında öne sürdükleri sınıf yönetimi stratejilerinin, çocuk - öğretmen ilişkilerine olan etkisini ortaya koymak hedeflenmiştir. İnceleme evrenini İzmir ilinde MEB'e bağlı anaokullarında çalışmakta olan öğretmenler ve Çanakkale ilinde MEB'e bağlı 5 anaokulunda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmen öz yeterlik inançları ile sınıf yönetimi becerileri inancı arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin çocuk-öğretmen ilişkisi, öğretmen öz yeterlik inancı ve sınıf yönetimi stratejilerini kullanma sıklığı üzerinde beklenen düzeyde istatistiksel açıdan düzenli bir değişikliği yol açmadığı görülmüştür.

Nazif Toy ve Duru (2016) "Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmen Öz Yeterlikleri ile Kaynaştırma Eğitimine İlişkin Yeterlik İnançlarının Karşılaştırılması" adlı çalışmada sınıf öğretmenlerinin mesleki öz yeterlik inançları ile kaynaştırma eğitime yönelik yeterlik inançlarının belli faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konulmasını ve arasındaki ilişkinin tanımlanmasını hedef almışlardır. 340 sınıf öğretmenin katıldığı çalışmada nicel yöntemler kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları ele alındığında, sınıf öğretmenlerinin genel öz yeterlik inançlarının oldukça yeterli seviyede olduğu belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin öğretmen öz yeterlik inançlarının; cinsiyet ve mesleki kıdemlerine göre değişiklik gösterdiği, bunun yanında öğrenim durumu, öğrenci sayısı, kaynaştırma öğrencisinin varlığı ve özel eğitimle kurs, seminer, ders vb. alma durumlarına göre değişiklik göstermediği saptanmıştır. Ayrıca, çalışmada sınıf öğretmenlerinin kaynaştırma eğitime yönelik yeterlik inançlarının; yapabilirim seviyesinde olduğu, cinsiyet, mesleki kıdem ve özel eğitimle kurs, seminer, ders vb. alma faktörlerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Bunun yanında sınıf öğretmenlerinin mesleki öz yeterlikleri ve alt boyutları ile kaynaştırma eğitime

yönelik yeterlik inançları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Avcı'nın (2018) "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlikleri ile Değişmeye İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkiler" adlı incelemesinde ortaöğretim öğretmenlerinin öz yeterlikleri ile değişmeye ilişkin tutumları arasında nasıl bir ilişki olduğunun ortaya konulması hedeflenmiştir. Araştırmanın evrenini Denizli Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı merkez ilçelerde bulunan resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan 405 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda ortaöğretim öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun öz yeterliklerini oldukça yüksek gördüğü ve mesleki açıdan kendilerini oldukça yeterli gördükleri, katılımcıların değişmeye ilişkin tutumlarının yüksek oranda olduğu, öz yeterlik algıları ile değişmeye ilişkin tutumları karşılaştırıldığında aralarında olumlu yönde düşük ilişki olduğu, ortaöğretim öğretmenlerinin öz yeterlik inançları arttıkça değişmeye yönelik tutumlarının da pozitif yönde arttığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak araştırma kapsamında ortaöğretim öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun kendi öz yeterliklerini oldukça yüksek gördüğü, mesleki açıdan kendilerini değişmeye açık ve oldukça yeterli gördükleri belirlenmiştir.

Kaynak'ın (2018) "Müzik Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Öz Yeterlikleri ile Müzik Yeteneğine Yönelik Öz Yeterliklerinin Karşılaştırılması" isimli incelemede Türk Musikisi Devlet Konservatuvarları ile Eğitim Fakültelerinin müzik eğitimi bölümlerindeki müzik öğretmeni adaylarının öğretmenlik öz yeterlikleri ile müzik yeteneğine yönelik öz yeterlikleri arasındaki ilişki durumunu ortaya koymak hedeflenmiştir. 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Türkiye'nin farklı üniversitelerine bağlı eğitim fakültelerinin müzik bölümleri ile Türk Musikisi Devlet Konservatuvarında öğrenim gören son sınıf öğrencileri incelemenin evrenini oluştururken, Gaziantep Üniversitesi Türk Musikisi Devlet Konservatuarı, Ege Üniversitesi Devlet Türk Musikisi Konservatuarı, Sakarya Devlet Konservatuarı, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Müzik Eğitimi Anabilim Dalı, Necmettin Erbakan Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Müzik Eğitimi Anabilim Dalı ve İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Müzik Eğitimi Anabilim Dalı'nın son sınıfında okuyan toplam 282 öğretmen adayı incelemenin örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada elde edilen bulgulardan yola çıkarak, müzik öğretmeni adaylarının müzik yeteneğine yönelik öz yeterlik inançlarının cinsiyete göre değişiklik gösterdiği ve erkek öğretmen adaylarının lehine anlamlı bir fark olduğu, adayların öğretmen öz yeterlik inançlarının ekonomik gelir düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu, eğitim fakültelerinin müzik öğretmenliği programlarından mezun olacak adayların müzik yeteneğine yönelik öz yeterlik inançları ile öğretmenlik mesleğine yönelik inançları arasında önemli bir fark olduğu ve bunun da öğretmenlik mesleğine ilişkin pozitif yönde olduğu saptanmıştır.

Sağlam'ın (2018) "Öğretmenlerin Duygusal Zekaları ve Öz Yeterlik İnançları ile Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli araştırmasında amaç okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin duygusal zekaları ve öz yeterlik inançları ile sınıf yönetim becerileri arasındaki ilişkilerin yönünü belirlemektir. Araştırmanın çalışma grubunu Kastamonu il ve ilçelerindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul öncesi, ilk ve ortaokullarda çalışmakta olan 376 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma bulguları ele alındığında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve görevin duygusal zeka hariç diğer faktörlerle anlamlı düzeyde pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi ise hiçbir faktör ile anlamlı düzeyde ilişkili çıkmamıştır. Öz yeterlik inancı, duygusal zeka ile sınıf yönetim becerileri değişkenleri arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır. Regresyon analizi sonuçları araştırmanın bağımsız değişkenleri olan duygusal zeka ve öz yeterlik inancının öğretmenlerin sınıf yönetim

becerilerinin %48'ini açıkladığını ve her iki değişkenin de modele katkısının anlamlı olduğunu ortaya koymuştur.

3.2. Öğretmenlerin İş Doyumları ile İlgili Araştırmalar

Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu Kiremit ve Aladağ'ın (2013) “Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” adlı araştırmalarının amacı ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaşına, görev yaptıkları okul türüne, fiziksel imkanlarına, okulda birlikte çalıştığı öğretmenlerle ilişkilerine, yenilenen ortaöğretim ders programına, üniversiteye geçiş sınav sistemine, hizmet içi eğitimlere katılma düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamaktır. Çalışma 526 öğretmen üzerinde, Aydın ili ortaöğretim okullarında uygulanmıştır. Araştırma verilerine göre, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaş, görev yaptıkları okul türü ile okulun fiziksel imkanlarına, okulda birlikte çalıştığı öğretmenlerle ilişkilerine, yenilenen ortaöğretim ders programına, üniversiteye geçiş sınav sistemine, hizmet içi eğitimlere katılma düzeylerine ilişkin görüşlerine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

Çolak, Altınkurt ve Yılmaz (2017) “Öğretmenlerin Özerklik Davranışları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki” isimli incelemelerinde öğretmenlerin özerklik davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin ortaya konulması hedeflenmiştir. İncelemede ayrıca öğretmenlerin özerklik davranışlarının ve iş doyum seviyelerinin cinsiyet, okul türü ve kıdem faktörlerine göre anlamlı düzeyde değişip değişmediği de ele alınmıştır. Araştırmanın evrenini, 2015-2016 eğitim öğretim yılında Muğla il merkezi ve ilçelerindeki ilkökul, ortaokul ve liselerde çalışmakta olan 380 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin özerklik davranışları orta düzeyin üzerinde ve iş doyumları orta düzeydedir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri kıdem faktörüne göre anlamlı düzeyde değişkenlik göstermiştir. 10 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumları, 11-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha yüksektir. Öğretmenlerin iş doyumları cinsiyet ve okul türü faktörlerine göre anlamlı düzeyde değişkenlik göstermektedir.

İdi (2017) “İlkokul ve Ortaokullarda Örgütsel İklim ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki” isimli araştırmasında ilkökul ve ortaokullarda öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin inançlarının, iş doyum seviyelerinin ve bu iki kavram arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma, 2016-2017 eğitim öğretim yılında İzmir ilinde görev yapmakta olan 303 öğretmen üzerinden alınan verilere göre oluşturulmuştur. Öğretmenlerin iş doyum seviyeleri oldukça yüksektir. Çalışmada yer alan öğretmenlerin içsel iş doyumları ortalamalarının dışsal iş doyumları ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyumları; öğretmenlerin kadın-erkek olma durumuna, yaşına ve evli-bekar olma durumuna göre anlamlı farklılık oluşturmamaktadır. Ancak iş doyumları; öğretmenlerin mesleki kıdemine, çalıştığı okuldaki hizmet yılına ve okul düzeyine göre anlamlı farklılık oluşturmaktadır. Yine araştırmaya göre mesleki kıdemi artan öğretmenlerin iş doyumları oranı düşmektedir. İlkokul öğretmenlerinin iş doyum oranları, ortaokul öğretmenlerinin iş doyum oranlarından fazladır. Çalışmada yer alan öğretmenlerin okul iklimi algı seviyeleri ile iş doyumları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çiçek'in (2018) “Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Siirt Örneği” adlı araştırmasında amaç, lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyum seviyelerinin ortaya konmasıdır. Siirt ilinde yer alan dokuz lise türünden seçilmiş 230 öğretmen çalışmanın örneklemi

oluşturmaktadır. Yapılan çalışma verilerine göre görev yapılan lise türüne bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, işlerinde kendilerini gerçekleştirme, iş arkadaşlarıyla ilişkileri, görevlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum ile toplam iş doyumunu düzeyleri arasında önemli farklılıklar olduğunu ortaya çıkmiştir. Araştırma verileri, kadın öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek, fakat iş doyumunu düzeylerinin ise erkek öğretmenlerden daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma öğretmenlerin sahip oldukları iş deneyiminin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasında önemli sayılabilecek farklılıklar oluşturduğunu göstermektedir.

Er (2018) tarafından yapılan “Özel Eğitimde Çalışan Öğretmenlerin Otomatik Düşüncelerinin Tükenmişlik Düzeyi ve İş Doyumu ile İlişkisi” adlı çalışmada amaç; iş doyumunu, tükenmişlik düzeyi ile olumsuz otomatik düşünceler arasındaki ilişki durumunu tespit etmektir. Çalışma, İstanbul ilinde özel eğitim okullarında görev alan 164’ü kadın, 123’ü erkek olmak üzere toplam 287 öğretmen örneklem alınarak uygulanmıştır. Çalışma verilerine göre tükenmişlik düzeyi ile cinsiyet, medeni durum, mezuniyet durumu ve ekonomik düzey değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. Yine iş doyum düzeyi ile cinsiyet, yaş, mezuniyet durumu ve ekonomik düzey değişkenleri arasında da anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Otomatik düşünceler ile cinsiyet, yaş, hizmet süresi, mezuniyet durumu ve ekonomik düzey değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Ayrıca otomatik düşünceler ile tükenmişlik düzeyi ve iş doyum düzeyi arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiş olup otomatik düşüncelerin öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerini ve iş doyum düzeylerini etkilemekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kadioğlu’nun (2018) “Eğitim Kurumlarında Okul Kültürünün Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi” isimli araştırmasının amacı öğretmenlerin okul kültürü ile iş doyumunu arasındaki ilişkilerini belirlemektir. Araştırma 2017-2018 eğitim öğretim sezonunda İstanbul ilinde farklı okullarda görev yapan 802 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Korelasyon ve regresyon analizleriyle öğretmenlerin okul kültürü inançları ve iş doyumunu seviyeleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma verilerine göre öğretmenlerin okul kültürü inancı ile iş doyumunu seviyeleri arasında doğrusal ilişki olduğu bulunmuş ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Sarıkaya’nın (2019) “Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algısı” isimli çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel destek algılarının belirlenerek, bu değişkenlerin iş doyumunu düzeylerinde anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek amaçlanmıştır. 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Ankara ili Yenimahalle ilçesinde çalışan resmi ilköğretim, ortaokul ve lise öğretmenleri araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumunu seviyeleri orta düzeydedir. Araştırmaya göre cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal ve branş değişkenleri öğretmenlerin iş doyumlarına etki etmezken yaş ve hizmet yılı değişkenleri öğretmenlerin iş doyumlarını anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

3.3. Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançları ve İş Doyumları ile İlgili Araştırmalar

Demirtaş, Cömert ve Özer (2011) tarafından yapılan “Öğretmen Adaylarının Öz Yeterlik İnançları ve Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları” adlı çalışmada öğretmen adaylarının öz yeterlik inançlarının ve öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi, öğretmen adaylarının öz yeterlik inançları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi

amaçlanmıştır. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi'ndeki lisans programlarının 4. sınıflarında öğrenim görmekte olan 380 öğretmen adayı çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışma verilerine göre öğretmen adaylarının öz yeterlik inançları; cinsiyet ve öğrenim görülen program değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Öğretmen adaylarının cinsiyet ve öğrenim görülen program değişkenleri iş doyumlarını etkilememektedir. Ayrıca araştırma verilerine göre örnekleme alınan öğretmen adaylarının öz yeterlik inançları ile iş doyumları arasında pozitif yönde ancak düşük düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Gamsız vd. (2013) "Öğretmenlerde A Tipi Kişilik, Stres Kaynakları, Öz Yeterlik ve İş Doyumu" adlı çalışmalarında amaç; öğretmenlerdeki iş doyumunun öğretmenlerin demografik özellikleri, stres kaynakları ve öz yeterlik algıları ile ilişkilerini incelemektir. Çalışma çerçevesinde yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum türü ve yöneticilik deneyimi gibi değişkenlerle iş doyumları arasındaki ilişkiler ele alınarak analiz edilmiştir. Çalışma örneklemini, Trabzon ilinde, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında, özel ve resmi okullarda çalışan 689 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışma sonuçlarına göre; A tipi kişilik özellikleri, stres kaynakları ve öz yeterlik algıları öğretmenlerin iş doyumlarını anlamlı düzeyde farklılaştırmaktadır. Ayrıca yaş ve görev yapılan kurum türü değişkenleri de iş doyumunu anlamlı düzeyde farklılaştırmaktadır.

Buluç ve Demir (2015) tarafından yapılan "İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki" adlı çalışmada amaç ilk ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin düşüncelerine göre öğretmen öz yeterlikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmaktır. Ankara ilinde görev yapmakta olan 395 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Yapılan analiz çalışmalarına göre öğretmen öz yeterlikleri ile iş doyumları arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Güngör Seyhan'ın (2015) "Kimya Öğretmenlerinin İş Doyumları, Öz Yeterlik Algıları, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Streslerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" adlı araştırmasında amaç; kimya öğretmenlerinin iş doyumları, öğretmenlik mesleğine yönelik öz yeterlik algıları, örgütsel bağlılıkları ve iş streslerinin bazı kişisel değişkenler açısından değerlendirilip aralarındaki ilişki düzeyinin belirlenmesidir. Araştırma örneklemini Sivas ilinde görev yapan 52 kimya öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma verilerine göre; kimya öğretmenlerinin ilgili kişisel özelliklerinin iş doyumları, öğretmen öz yeterlik inançları, örgütsel bağlılıkları ve iş stresleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumları ile iş stresleri arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş doyumları ile öğretmen öz yeterlikleri arasında zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Çetin (2016) tarafından yapılan "Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Yeterlikleri, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları ve İş Doyumları Arasındaki İlişki" adlı çalışmada sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi yeterliklerinin ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının öğretmenlerin iş doyumlarını anlamlı düzeyde farklılaştırıp farklılaştırmadığı durumu ortaya konulmaya çalışılmıştır. İlişkisel tarama modelinde yapılan araştırmanın örneklemini, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Ankara ilinde görev yapan 181 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışma sonuçları, öğretmenlerin sınıf yönetimi yeterlikleri, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasında pozitif yönde ve anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre ise öğretmenlerin sınıf yönetimi yeterliklerinin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Baltacı (2017) “Okul Müdürlerinin İş Doyumları ile Öz Yeterlik Algıları Arasındaki İlişki” isimli incelemesinde ortaöğretim okulu müdürlerinin, müdürlük mesleğine ilişkin iş doyumları ile öz yeterlik inançları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak hedeflenmiştir. Çalışmaya 329 ortaöğretim okul müdürü katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların yönetsel, öğretimsel ve etik öz yeterlik inancına “çoğunlukla” sahip oldukları saptanmıştır. Benzer şekilde katılımcılar, genel öz yeterlik inancına da “çoğunlukla” sahiptirler. Katılımcıların “az” düzeyde bireysel ve örgütsel iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların genel iş doyum seviyesi de “az” düzeydedir. Bununla birlikte yönetsel, öğretimsel ve etik öz yeterlikler cinsiyet, eğitim durumu, okul türü ve mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bunun yanında örgütsel iş doyum ile yönetsel öz yeterlik, bireysel iş doyum ile öğretimsel ve etik öz yeterlikler arasında pozitif yönlü, orta düzeyli ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Cebeci Emre'nin (2017) “Ortaokul Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algıları ile Mesleğe Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli araştırmasında hedef, ortaokul öğretmenlerinin mesleki öz yeterlik inançları ve tutum düzeylerini ortaya koyarak onların bazı faktörlere göre değişip değişmediğini ve iki değişken arasındaki olası ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmanın çalışma evrenini, 2015-2016 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş il merkezindeki milli eğitime bağlı ortaokullarda çalışmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Dulkadiroğlu ve Onikişubat merkez ilçelerindeki toplam 15 ortaokulda çalışmakta olan 384 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verilerine göre, ortaokul öğretmenlerinin mesleki öz yeterlik inançlarının “oldukça yeterli”, mesleki tutumlarının ise “tamamen katılıyorum” düzeyinde olduğu ortaya konulmuştur. Bunun yanında öğretmenlerin mesleki öz yeterlik inançlarının öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre belirgin düzeyde değişkenlik gösterdiği saptanmıştır. Buna ek olarak da öğretmenlerin mesleğe ilişkin tutumlarının cinsiyet, branş, öğrenim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği saptanmıştır. Son olarak ortaokul öğretmenlerinin mesleki öz yeterlik inançları ile tutumlarının orta düzeyde, olumlu yönde ilişkili olduğu; öz yeterlik inançlarının mesleki tutum düzeylerini anlamlı olarak yordadığı ortaya konulmuştur.

Karakuş (2017) “Öğretmen Adaylarının Öz Yeterlik İnançları İle Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli çalışmada öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ve öz yeterlik inançlarının ne düzeyde olduğu, aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığı; öz yeterliğin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumu yordayıp yordamadığının saptanması amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Mersin Üniversitesinde öğrenim gören 400 öğretmen adayı oluşturmuştur. Çalışmadan elde edilen verilere göre; öğretmen adaylarının öz yeterlik inançlarının “yeterli” seviyede ve mesleğe yönelik tutumlarının ise “biraz katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları sınıf faktörüne göre incelendiğinde 1. sınıf ile 2. sınıf arasında 2. Sınıf lehine anlamlı değişiklik saptanmıştır. Branş faktörüne göre ise matematik ve PDR bölümünde öğrenim görenler ve Matematik ile Türkçe bölümünde öğrenim görenler arasında Matematik bölümünde öğrenim görenler lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Diğer faktörlere göre anlamlı değişiklik saptanmamıştır. Öğretmen adaylarının öz yeterlik inançları incelendiğinde ise sadece sınıf düzeyi faktörüne göre 1. Sınıf ile 3. Sınıf arasında 3. sınıf lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Öz yeterlik inancı ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutum arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur. Öğretmen adaylarının öz yeterlik inançlarının mesleki

tutumunu anlamlı bir şekilde yordayıp, toplam varyansın yaklaşık % 2'sini açıklamaktadır.

Köksal (2019) “Okul Psikolojik Danışmanlarının Özel Eğitim Öz Yeterlik Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki: Mersin İli Örneği” isimli incelemesinde okul psikolojik danışmanlarının özel eğitim öz yeterlik inançları ile iş doyumları arasındaki bağı ortaya koymak hedeflenmiştir. Çalışmada 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Mersin ili merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi ve özel kurumlarda çalışmakta olan 317 okul psikolojik danışmanı ele alınmıştır. Çalışmadan elde edilen verilere göre okul psikolojik danışmanlarının cinsiyetlerine, çalıştıkları okul türüne, mezun oldukları bölüme, eğitim düzeylerine, daha önce engelli bireye yönelik psikolojik danışma hizmeti vermiş olmalarına ve daha önce özel eğitimle ilgili herhangi bir kurumda çalışma deneyimlerine göre hem öz yeterlik puanlarının hem de genel, iç ve dış iş doyum puanlarının belirgin şekilde değişiklik gösterdiği saptanmıştır. Ayrıca araştırmada okul psikolojik danışmanlarının yaşları, deneyim yılları ve çalıştıkları kurumlardaki engelli öğrenci sayısı ile özel eğitim öz yeterlikleri arasında pozitif yönde belirgin bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte okul psikolojik danışmanlarının yaşları, deneyim yılları ve çalıştıkları kurumlardaki engelli öğrenci sayısı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki saptanmamakla birlikte sadece öğrenci sayısı ile dış iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örnekleme, veri toplamada kullanılan ölçme araçları, verilerin toplanması, elde edilen verilerin incelenmesi ve analiz edilmesi hakkında bilgiler yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada bağımlı değişken olarak öz yeterlik inancı ve iş doyumu kullanılırken; bağımsız değişken olarak cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi, en son mezun olduğu okul ve okulda yaptığı görev (branş) durumu kullanılmıştır. Araştırmada öncelikle öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin öz yeterlik inançlarına; cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi, en son mezun olduğu okul ve okulda yaptığı görev (branş) değişkenlerinin etkisi aynı zamanda iş doyumlarına; cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi, en son mezun olduğu okul ve okulda yaptığı görev (branş) değişkenlerinin etkisi incelenmiştir. Bu araştırma ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır.

Tarama modelleri, gerçekte var olan bir durumu olduğu gibi ortaya koymayı amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olaylar, kişiler veya nesneler, içinde bulunduğu durumlara göre ve olduğu gibi değerlendirilmeye çalışılır. Onları değiştirme ya da etkileme çabası içine girilmez. Tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli ise iki ve daha fazla değişken arasında olan farklılaşma varlığını veya seviyesini tespit etmeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2014: 78-81).

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim öğretim yılında Gaziantep ili İslahiye ilçesinde anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 1015 öğretmen oluşturmaktadır. Evreni temsil edecek örneklem grubu seçilirken basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi, genellenmek istenen evren listesinden örnekleme birimlerinin seçkisiz olarak belirlenmesidir (Büyüköztürk vd., 2017).

Gaziantep ili İslahiye İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün verilerine göre 2019-2020 eğitim öğretim yılında ilçede 1015 öğretmen görev yapmaktadır. Güven aralığı %95, hata payı 0,05 olduğu varsayılarak ele alınan ve evren büyüklüğü 1015 olan araştırmalar için toplanması gereken veri sayısı 278'dir. Evreni temsil eden örneklem sayısının belirlenmesinde aşağıda yer alan formül kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2017).

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N - 1) + t^2pq}$$

Formülde kullanılan simgelerin anlamları şöyledir:

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde t tablosuna göre bulunan teorik değer

p: İncelenen olayın gerçekleşme olasılığı

q: İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığı

d: Hata payı

Araştırmının %95 güven aralığında ve 0,05 örnekleme hatası ile teorik t değeri 1.96 ya denk gelmektedir (Büyüköztürk vd., 2017). Araştırma değerleri formülde yerine konulduğu zaman;

$$n = \frac{1015 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 \times (1015 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{974,806}{3,4954} = 278,88$$

Yukarıdaki hesaplamalarda da görüldüğü üzere araştırmada evrenin kabul edilebilir oranda temsil edilebilmesi için, örneklemin en az 278 kişiden oluşması gerekmektedir. Araştırmalara göre örneklem ile tahminlerin güvenilirliği arasında doğrusal bir ilişki olduğundan örneklem hacmi ne kadar arttırılırsa tahminlerin güvenilirliği de o oranda artacaktır (Bayram, N., 2012: 17). Araştırmının evreni daha gerçekçi yansıtmayı daha verimli sonuçlar doğuracağından örneklem grubu oluşturmak için 387 öğretmene ölçekler uygulanmıştır.

Araştırma için belirlenen örnekleme ait kişisel bilgiler Tablo 4.1’de yer almaktadır.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

	Değişkenler	N	%
Cinsiyet	Kadın	216	55,8
	Erkek	171	44,2
Medeni Durum	Evli	214	55,3
	Bekar	173	44,7
Yaş	21-30 yaş	214	55,3
	31-40 yaş	121	31,3
	41-50 yaş	42	10,9
	51 yaş ve üzeri	10	2,6
	0-5 yıl	224	57,9
Mesleki Kıdem	6-10 yıl	71	18,3
	11-15 yıl	42	10,9
	16 yıl ve üzeri	50	12,9
Görev	Okul Öncesi	23	5,9
	Sınıf	69	17,8
	Brans	295	76,2
Okuldaki Çalışma Süresi	0-3 yıl	284	73,4
	4-6 yıl	65	16,8
	7-9 yıl	17	4,4
	10 yıl ve üzeri	21	5,4
	Eğitim Fakültesi	268	69,2
Mezun Olduğu Okul	Fen-Edebiyat Fakültesi	54	14
	Lisans Üstü Eğitim	27	7
	Diğer Fakülteler	38	9,8
TOPLAM		387	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet durumlarına göre dağılımları incelendiğinde değerlerin birbirine yakın olduğu ve öğretmenlerin 216’sının (%55,8)

kadın, 171'inin (%44,2) erkek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde yine değerlerin birbirine yakın olduğu ve öğretmenlerin evli olanların sayısının 214 (%55,3), bekar olanların sayısının ise 173 (%44,7) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde; en fazla 21-30 yaş aralığında 214 (%55,3) olup, 31-40 yaş aralığında 121 (%31,3), 41-50 yaş aralığında 42 (%10,9), 51 yaş ve üzeri yaşlarda olan 10 (%2,6) öğretmen olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde; mesleki kıdemleri 0-5 yıl arasında 224 (%57,9) ile en fazla olmakla birlikte, 6-10 yıl arasında 71 (%18,3), 11-15 yıl arasında 42 (%10,9), 16 yıl ve üzeri yıllarda olanların sayısının 50 (%12,9) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görevlerine göre dağılımları incelendiğinde; 23'ünün (%5,9) okul öncesi öğretmeni, 69'unun (%17,8) sınıf öğretmeni ve 295'inin (%76,2) branş öğretmeni olup çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin şu an çalıştıkları okullarındaki çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde; okulunda 0-3 yıl arası süreyle çalışanların 284 (%73,4) kişiyle en fazla olduğu, 4-6 yıl arası süreyle çalışanların 65 (%16,8) kişi olduğu, 7-9 yıl arası süreyle çalışanların 17 (%4,4) kişi olduğu, 10 yıl ve üzeri yıl süreyle çalışanların 21 (%5,4) kişi olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları okul bazında dağılımları incelendiğinde; en fazla 268 (%69,2) kişiyle Eğitim Fakültesi, 54 (%14) kişiyle Fen-Edebiyat Fakültesi, 27 (%7) kişiyle lisansüstü eğitim ve 38 (%9,8) kişiyle diğer fakültelerden mezun oldukları görülmektedir.

4.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak; Kişisel Bilgi Formu, Öğretmen Öz Yeterlik İnancı Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

4.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan bu form katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, mesleki kıdemleri, okuldaki görevleri, okulundaki çalışma süreleri ve en son mezun oldukları okulları hakkındaki bilgileri elde etmek amacıyla araştırmada kullanılmıştır.

Araştırmanın detaylı kişisel bilgileri Tablo 4.1'de yer almaktadır.

4.3.2. Öğretmen Öz Yeterlik İnancı Ölçeği

Ölçek öğretmenlerin öz yeterlik inançlarını belirlemek amacıyla Çolak vd. (2017) tarafından geliştirilmiş olup 27 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları "Akademik Öz Yeterlik, Mesleki Öz Yeterlik, Sosyal Öz Yeterlik, Entelektüel Öz Yeterlik" tir.

Ölçeğin "Akademik Öz Yeterlik" boyutunda beş, "Sosyal Öz Yeterlik" boyutunda sekiz, "Entelektüel Öz Yeterlik" ve "Mesleki Öz Yeterlik" boyutlarında yedişer madde bulunmaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekte her bir faktörden ve ölçeğin tümünden toplam puan alınabilmektedir. Her bir faktörden

ya da ölçeğin tümünden alınan puanların artması, öğretmenlerin o faktöre yönelik öz yeterlik inançlarının arttığını göstermektedir (Çolak vd., 2017).

Ölçek geliştirme çalışmasında ölçek boyutlarının güvenilirlik düzeyi Akademik Öz Yeterlik “.75”, Mesleki Öz Yeterlik “.86”, Sosyal Öz Yeterlik “.88”, Entelektüel Öz Yeterlik “.87” olmak üzere ölçeğin güvenilirlik düzeyi “.93” olarak bulunmuştur. Ölçek 5’li likert tipinde olup “Tamamen Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Hiç Katılmıyorum” seçeneklerinden oluşmaktadır.

Bu çalışmada ölçek boyutlarının güvenilirlik düzeyi yeniden hesaplanmış olup; Akademik Öz Yeterlik “.83”, Mesleki Öz Yeterlik “.88”, Sosyal Öz Yeterlik “.87”, Entelektüel Öz Yeterlik “.85” olmak üzere ölçeğin güvenilirlik düzeyi “.93” olarak bulunmuştur. Bu değerlere göre ölçeğin güvenilir olduğu karar verilmiştir.

4.3.3. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Öğretmenlerin iş doyumlarını tespit etmek amacıyla Sayan (2008) tarafından uyarlanmış Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. Ölçek 20 maddeden oluşmuş olup iki alt boyuttan oluşmaktadır. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin alt boyutlarından iç iş doyumunu boyutunu içeren sorular “1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20” numaralı sorular olup 12 sorudan oluşmaktadır. Dış iş doyumunu alt boyutunu içeren sorular ise “5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19” numaralı sorular olup 8 sorudan oluşmaktadır. Her bir soru içinde, soruları herhangi bir yönden kişinin işinden duyduğu memnuniyeti irdeleyen 5’li likert tipi bir dereceleme vardır. Bu dereceler: “Hiç Memnun Değilim, Memnun Değilim, Kararsızım, Memnunum, Çok Memnunum” şeklindedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği Türkiye’de çeşitli kurumlarda çalışanlar üzerinde birçok araştırmada denenmiştir. Bu araştırmada kullanılan ölçeğin ölçülecek özelliği tam olarak ölçecek, yüksek geçerliliğe ve güvenilirliğe sahip bir ölçme aracı olduğu ilgili araştırmacılar tarafından ortaya konulmuştur (Altıncılık, 2008).

Bu araştırmada ölçek boyutlarının güvenilirlikleri hesaplanmış olup; “İç İş Doyum” boyutu “.83”, “Dış İş Doyum” boyutu “.77” olmak üzere ölçeğin güvenilirlik düzeyi “.88” olarak bulunmuştur. Bu değerlere göre ölçeğin güvenilir olduğu karar verilmiştir.

4.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın ölçekleri uygulanmaya başlamadan önce gerekli izinler alınmış olup Ek’te sunulmuştur. Araştırmanın yapılabileceğine ilişkin onayla birlikte Gaziantep ili İslahiye ilçesine bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerle iletişime geçilmiş olup toplamda 54 maddelik ölçek formları katılımcılara yüz yüze olarak sunulmuştur. Ölçeklerin uygulanışına ilişkin gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra yaklaşık 10 dakikalık bir sürede katılımcıların bu maddeleri cevapladığı gözlenmiştir. Elde edilen 413 veri içerisinde eksik ve hatalı doldurulan veriler ve analiz öncesi yapılan değerlendirmede uç değer gösteren katılımcıların verileri analize dahil edilmemiş olup analiz 387 katılımcının cevaplamış olduğu ölçme araçlarından elde edilen veriler aracılığı ile yapılmıştır.

4.5. Verilerin Analizi

Öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile iş doyumları arasındaki ilişki ve bunları etkileyen demografik değişkenlere dair elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences for Windows) 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Dağılımın normalliğinin hesaplanması için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır.

Tablo 4.2. Dağılımın Normalliği Testi

Değişkenler	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std.	Statistic	Std.
Genel Öz Yeterlik	387	-.953*	.124	6.294	.247
Akademik Öz Yeterlik	387	-.964*	.124	3.318	.247
Mesleki Öz Yeterlik	387	-.850*	.124	4.403	.247
Sosyal Öz Yeterlik	387	-.752*	.124	1.885	.247
Entelektüel Öz Yeterlik	387	-.488*	.124	2.017	.247
Genel İş Doyum	387	-.564*	.124	.838	.247
İç İş Doyum	387	-.790*	.124	2.043	.247
Dış İş Doyum	387	-.459*	.124	-.090	.247

-1<Skewness Statistic*<+1

Tabloda da görüldüğü üzere yapılan analizlere göre “Genel Öz Yeterlik” değişkeninin çarpıklık ve basıklık değerleri sırasıyla “-,953” ve “6,294” olmak üzere, “Akademik Öz Yeterlik” değişkeninin “-,964” ve “3,318”, “Mesleki Öz Yeterlik” değişkeninin “-,850” ve “4,403”, “Sosyal Öz Yeterlik” değişkeninin “-,752” ve “1,885”, “Entelektüel Öz Yeterlik” değişkeninin “-,488” ve “2,017” olarak bulunmuştur. Yine yapılan analizlere göre “Genel İş Doyum” değişkeninin çarpıklık ve basıklık değerleri sırasıyla “-,564” ve “,838” olmak üzere, “İç İş Doyum” değişkeninin “-,790” ve “2,043”, “Dış İş Doyum” değişkeninin “-,459” ve “-,090” olarak bulunmuştur. Bu değerlere bakıldığında veriler üzerinde yapılan normallik testinde tüm değişkenlerdeki dağılımların normal olduğu görülmüştür.

Herhangi bir araştırmada elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığı durumunun incelemesinde çarpıklık (skewness) değerine bakılır. Çarpıklık katsayısının “-1 ile +1” değerleri arasında olması değişkenden elde edilen puanların normal bir dağılım ifade ettiğini gösterir (Büyüköztürk vd., 2017).

Araştırmada dağılım normal olduğundan iki değişken ortalamaları arasındaki niceliksel farkın anlamlılığı için t-testi, ikiden fazla değişken ortalamaları arasındaki niceliksel farkın anlamlılığı için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

5. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın genel amaçlar ve alt problemleri doğrultusunda, öğretmenlerinin öz yeterlik inançları ve iş doyumları görüşlerine yönelik elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Her problem için ayrı başlık oluşturulmuş ve bulgular bu başlıklar altında sunulmaktadır. Sırasıyla öz yeterlik ve iş doyum düzeyleri, öz yeterlik ve iş doyum ilişkisi ve demografik değişkenlerin öz yeterlik ile iş doyumuna etkilerine yer verilmiştir.

5.1. Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlik İnançları ve Genel İş Doyum Düzeyleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel öz yeterlik inançları ve genel iş doyum düzeyleri ölçeklere verilen cevaplar incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 5.1’de verilmiştir.

Tablo 5.1. Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlik İnançları ve İş Doyumları Düzeyleri

Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS
Genel Öz Yeterlik İnançları	387	4.15	.43
Genel İş Doyumları	387	3.82	.52

Tablo 5.1’e göre öğretmenlerin, genel öz yeterlik inançları ($\bar{X}$ =4.15, SS=.43) ve genel iş doyumları ($\bar{X}$ =3.82, SS=.52) boyutlarına verdikleri cevaplar sırasıyla “katılıyorum” (3.41 - 4.20) ve “memnunum” (3.41 - 4.20) düzeyindedir. Bu bulgular öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının ve iş doyumlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

5.2. Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançları ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve elde edilen veriler Tablo 5.2’de gösterilmiştir.

Tablo 5.2. Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançları ile Alt Boyutlarının, İş Doyumları ile Alt Boyutları Arasında Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler		Genel İş Doyum	İç İş Doyum	Dış İş Doyum
Genel Öz Yeterlik	r	.363**	.429**	.214**
	P	.000	.000	.000
	N	387	387	387
Akademik Öz Yeterlik	r	.243**	.306**	.120*
	P	.000	.000	.018
	N	387	387	387
Mesleki Öz Yeterlik	r	.320**	.406**	.154**
	P	.000	.000	.002
	N	387	387	387
Sosyal Öz Yeterlik	r	.326**	.364**	.216**
	P	.000	.000	.000
	N	387	387	387
Entelektüel Öz Yeterlik	r	.257**	.289**	.168*
	P	.000	.000	.001
	N	387	387	387

*p < 0.05 ; **p < 0.01

Tablo 5.2’ de yer alan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin genel öz yeterlik, akademik öz yeterlik, mesleki öz yeterlik, sosyal öz yeterlik ve entelektüel öz yeterlik inançları ile genel iş doyumları, iç iş doyumları ve dış iş doyumları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

5.3. Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançlarının ve İş Doyumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının ve iş doyumlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 5.3’te verilmiştir.

Tablo 5.3. Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlik İnançları ile Alt Boyutlarının ve Genel İş Doyumları ile Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	Sd	t	P
Genel Öz Yeterlik	Kadın	216	4.10	.36	300.403	-2.399	.017*
	Erkek	171	4.21	.50			.021*
Akademik Öz Yeterlik	Kadın	216	4.12	.46	297.394	-1.973	.041*
	Erkek	171	4.24	.65			.049*
Mesleki Öz Yeterlik	Kadın	216	4.30	.42	310.775	-.486	.617
	Erkek	171	4.32	.55			.627
Sosyal Öz Yeterlik	Kadın	216	4.14	.54	385	-1.898	.058
	Erkek	171	4.25	.60			.062
Entelektüel Öz Yeterlik	Kadın	216	3.84	.52	385	-3.076	.002*
	Erkek	171	4.01	.58			.003*
Genel İş Doyum	Kadın	216	3.78	.48	385	-1.418	.157
	Erkek	171	3.86	.57			.165
İç İş Doyum	Kadın	216	4.02	.48	327.509	-.738	.451
	Erkek	171	4.06	.58			.461
Dış İş Doyum	Kadın	216	3.42	.63	385	-1.957	.051
	Erkek	171	3.55	.66			.052

*P < .05

Tablo 5.3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre genel öz yeterlik inançları, akademik öz yeterlik inançları ve entelektüel öz yeterlik inançlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan t testine göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre genel öz yeterlik, akademik öz yeterlik ve entelektüel öz yeterlik inançları daha yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mesleki öz yeterlik ve sosyal öz yeterlik inançlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Başka bir anlamda kadın ve erkek öğretmen adaylarının mesleki ve sosyal öz yeterlik inançlarının benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 5.3'te yer alan bilgiler doğrultusunda öğretmenlerin genel iş doyum, iç iş doyum ve dış iş doyumlarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Diğer bir deyişle kadın ve erkek öğretmenlerin genel iş doyum, iç iş doyum ve dış iş doyumlarının benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

5.4. Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançlarının ve İş Doyumlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının ve iş doyumlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 5.4'te verilmiştir.

Tablo 5.4. Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlik İnançları İle Alt Boyutlarının ve Genel İş Doyumları İle Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	Sd	t	P
Genel Öz Yeterlik	Evli	214	4.18	.46	385	1.722	.086
	Bekar	173	4.10	.40			.081
Akademik Öz Yeterlik	Evli	214	4.20	.60	385	.877	.381
	Bekar	173	4.15	.50			.372
Mesleki Öz Yeterlik	Evli	214	4.35	.50	385	1.986	.048*
	Bekar	173	4.26	.45			.045*
Sosyal Öz Yeterlik	Evli	214	4.23	.59	385	1.731	.084
	Bekar	173	4.13	.55			.082
Entelektüel Öz Yeterlik	Evli	214	3.94	.56	385	.787	.432
	Bekar	173	3.89	.55			.430
Genel İş Doyum	Evli	214	3.82	.54	385	.271	.787
	Bekar	173	3.81	.50			.785
İç İş Doyum	Evli	214	4.03	.54	385	-.430	.667
	Bekar	173	4.05	.50			.665
Dış İş Doyum	Evli	214	3.51	.66	385	1.074	.283
	Bekar	173	3.44	.62			.280

*P < .05

Tablo 5.4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre genel öz yeterlik inançları, akademik öz yeterlik inançları, sosyal öz yeterlik inançları ve entelektüel öz yeterlik inançlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının alt boyutu olan mesleki öz yeterlik inancı boyutunun medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 5.4'te yer alan bilgiler doğrultusunda öğretmenlerin genel iş doyum, iç iş doyum ve dış iş doyumlarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

5.5. Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançlarının ve İş Doyumlarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının ve iş doyumlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 5.5'te verilmiştir.

Tablo 5.5. Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlik İnançları ile Alt Boyutlarının ve Genel İş Doyumları ile Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Değişkenler	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Genel Öz Yeterlik	21 - 30	214	4.08	.38	6.901	.000*
	31 - 40	121	4.18	.49		
	41 - 50	42	4.33	.41		
	51 - Üstü	10	4.50	.47		
Akademik Öz Yeterlik	21 - 30	214	4.10	.54	5.234	.001*
	31 - 40	121	4.22	.57		
	41 - 50	42	4.35	.51		
	51 - Üstü	10	4.62	.39		
Mesleki Öz Yeterlik	21 - 30	214	4.25	.45	4.519	.004*
	31 - 40	121	4.33	.53		
	41 - 50	42	4.48	.45		
	51 - Üstü	10	4.64	.41		
Sosyal Öz Yeterlik	21 - 30	214	4.13	.53	3.010	.030*
	31 - 40	121	4.20	.60		
	41 - 50	42	4.37	.63		
	51 - Üstü	10	4.48	.51		
Entelektüel Öz Yeterlik	21 - 30	214	3.83	.54	5.523	.001*
	31 - 40	121	3.97	.56		
	41 - 50	42	4.11	.52		
	51 - Üstü	10	4.31	.66		
Genel İş Doyum	21 - 30	214	3.81	.49	.351	.789
	31 - 40	121	3.80	.60		
	41 - 50	42	3.85	.48		
	51 - Üstü	10	3.97	.55		
İç İş Doyum	21 - 30	214	4.05	.49	.233	.874
	31 - 40	121	4.01	.59		
	41 - 50	42	4.02	.46		
	51 - Üstü	10	4.13	.61		
Dış İş Doyum	21 - 30	214	3.45	.60	1.046	.372
	31 - 40	121	3.49	.73		
	41 - 50	42	3.59	.63		
	51 - Üstü	10	3.72	.52		

*P < .05

Tablo 5.5'te yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre genel öz yeterlik inançlarında, akademik öz yeterlik inançlarında, mesleki öz yeterlik inançlarında, sosyal öz yeterlik inançlarında ve entelektüel öz yeterlik inançlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla post-hoc testi olan LSD testi uygulanmıştır. Farklılığın tüm yaş grupları arasında olduğu anlaşılmıştır. Anlamlılık ortalamaları incelendiğinde ise öğretmenlerin genel, akademik, mesleki, sosyal ve entelektüel öz yeterlik inançlarının yaşa göre 21-30 yaş aralığından sırasıyla 31-40 yaş aralığına, 41-50 yaş aralığına ve 51 yaş ve üzeri yaşlara doğru arttığı görülmektedir.

Tablo 5.5 doğrultusunda öğretmenlerin genel iş doyumu, iç iş ve dış iş doyumu anlamlı farklılık göstermemektedir.

5.6. Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançlarının ve İş Doyumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının ve iş doyumlarının mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 5.6’da verilmiştir.

Tablo 5.6. Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlik İnançları ile Alt Boyutlarının ve Genel İş Doyumları ile Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Genel Öz Yeterlik	0 - 5	224	4.12	.39	6.617	.000*
	6 - 10	71	4.05	.50		
	11 - 15	42	4.18	.45		
	16 - Üstü	50	4.38	.43		
Akademik Öz Yeterlik	0 - 5	224	4.15	.53	3.698	.012*
	6 - 10	71	4.05	.62		
	11 - 15	42	4.30	.50		
	16 - Üstü	50	4.35	.55		
Mesleki Öz Yeterlik	0 - 5	224	4.29	.44	5.412	.001*
	6 - 10	71	4.21	.57		
	11 - 15	42	4.31	.55		
	16 - Üstü	50	4.55	.41		
Sosyal Öz Yeterlik	0 - 5	224	4.17	.54	3.264	.021*
	6 - 10	71	4.08	.64		
	11 - 15	42	4.22	.55		
	16 - Üstü	50	4.40	.59		
Entelektüel Öz Yeterlik	0 - 5	224	3.88	.55	5.450	.001*
	6 - 10	71	3.84	.58		
	11 - 15	42	3.92	.50		
	16 - Üstü	50	4.21	.52		
Genel İş Doyum	0 - 5	224	3.86	.48	2.159	.092
	6 - 10	71	3.68	.60		
	11 - 15	42	3.80	.59		
	16 - Üstü	50	3.85	.51		
İç İş Doyum	0 - 5	224	4.10	.48	4.269	.006*
	6 - 10	71	3.85	.60		
	11 - 15	42	4.00	.58		
	16 - Üstü	50	4.05	.48		
Dış İş Doyum	0 - 5	224	3.48	.61	.447	.720
	6 - 10	71	3.41	.68		
	11 - 15	42	3.51	.73		
	16 - Üstü	50	3.55	.67		

*P < .05

Tablo 5.6’da yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre öz yeterlik inançlarından; genel öz yeterlik inançlarında, akademik öz yeterlik inançlarında, mesleki öz yeterlik inançlarında, sosyal öz yeterlik inançlarında ve entelektüel öz yeterlik inançlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Anlamlı farklılığın mesleki kıdeme göre hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için post-hoc testi olan LSD testi uygulanmıştır. Yapılan LSD testi sonucuna göre öğretmenlerin genel öz yeterlik, mesleki öz yeterlik ve entelektüel öz yeterlik inançları; mesleki kıdemleri 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında olanların 16 yıl ve üzeri yıllar olanlara göre düşük olduğu belirlenmiştir. Akademik öz yeterlik inançları yapılan LSD testine göre mesleki kıdemi 0-5 yıl ve 6-10 yıl olanların 16 yıl ve üzeri olanlara göre düşük olduğu belirlenmiştir. Yine mesleki kıdemi 11-15 yıl olanların da kıdemi 6-10 yıl olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Son olarak sosyal öz yeterlik inançlarına bakıldığında LSD testine göre mesleki kıdemi; 0-5 yıl ve 6-10 yıl olanların 16 yıl ve üzeri olanlara göre düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5.6’da yer alan bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyumlarından; iç iş doyumunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Ancak genel iş doyumunda ve dış iş doyumunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

İç iş doyumunda mesleki kıdeme göre ortaya çıkan anlamlı farklılık LSD testiyle belirlenmiştir. Mesleki kıdemi 0-5 yıl olanların iç iş doyumları 6-10 yıl olanlara göre daha fazla ancak 6-10 yıl olanların ise 16 yıl ve üzeri yıl olanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir.

5.7. Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançlarının ve İş Doyumlarının Okuldaki Görevleri Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının ve iş doyumlarının okulda yaptıkları görev değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 5.7’de verilmiştir.

Tablo 5.7. Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlik İnançları ile Alt Boyutlarının ve Genel İş Doyumları ile Alt Boyutlarının Görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Görev	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Genel Öz Yeterlik	Okul Öncesi	23	4.06	.31	.757	.470
	Sınıf	69	4.19	.46		
	Branş	295	4.14	.43		
Akademik Öz Yeterlik	Okul Öncesi	23	4.13	.57	.077	.926
	Sınıf	69	4.17	.50		
	Branş	295	4.18	.57		
Mesleki Öz Yeterlik	Okul Öncesi	23	4.36	.45	.846	.430
	Sınıf	69	4.37	.51		
	Branş	295	4.29	.48		
Sosyal Öz Yeterlik	Okul Öncesi	23	4.06	.36	.591	.554
	Sınıf	69	4.21	.60		
	Branş	295	4.19	.58		
Entelektüel Öz Yeterlik	Okul Öncesi	23	3.70	.48	2.389	.093
	Sınıf	69	3.99	.52		
	Branş	295	3.92	.57		
Genel İş Doyum	Okul Öncesi	23	3.73	.44	.710	.492

	Sınıf	69	3.77	.51		
	Branş	295	3.83	.53		
İç İş Doyum	Okul Öncesi	23	4.01	.39	.270	.764
	Sınıf	69	4.00	.48		
	Branş	295	4.05	.54		
Dış İş Doyum	Okul Öncesi	23	3.32	.67	1.263	.284
	Sınıf	69	3.42	.65		
	Branş	295	3.51	.64		

*P < .05

Tablo 5.7'deki bilgilere bakılarak öğretmenlerin görev değişkenine yani okul öncesi, sınıf ve branş öğretmeni olma durumlarına göre genel öz yeterlik, akademik öz yeterlik, mesleki öz yeterlik, sosyal öz yeterlik ve entelektüel öz yeterlik inançlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 5.7 incelendiğinde öğretmenlerin okul öncesi, sınıf ya da branş öğretmeni olma durumları onların genel iş doyumlarında, iç iş doyumlarında ve dış iş doyumlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmamaktadır.

5.8. Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançlarının ve İş Doyumlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının ve iş doyumlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 5.8'de verilmiştir.

Tablo 5.8. Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlik İnançları ile Alt Boyutlarının ve Genel İş Doyumları ile Alt Boyutlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Okuldaki Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Genel Öz Yeterlik	0 - 3	284	4.11	.42	4.540	.004*
	4 - 6	65	4.15	.41		
	7 - 9	17	4.44	.47		
	10 - Üstü	21	4.34	.46		
Akademik Öz Yeterlik	0 - 3	284	4.15	.57	3.153	.025*
	4 - 6	65	4.14	.52		
	7 - 9	17	4.47	.52		
	10 - Üstü	21	4.41	.39		
Mesleki Öz Yeterlik	0 - 3	284	4.27	.48	4.013	.008*
	4 - 6	65	4.37	.47		
	7 - 9	17	4.58	.43		
	10 - Üstü	21	4.50	.48		
Sosyal Öz Yeterlik	0 - 3	284	4.16	.57	2.497	.059
	4 - 6	65	4.16	.52		
	7 - 9	17	4.47	.71		
	10 - Üstü	21	4.38	.57		
Entelektüel Öz Yeterlik	0 - 3	284	3.89	.55	2.662	.048*
	4 - 6	65	3.91	.55		
	7 - 9	17	4.22	.53		

	10 - Üstü	21	4.09	.60		
	0 - 3	284	3.81	.51	1.742	.158
Genel İş Doyum	4 - 6	65	3.86	.60		
	7 - 9	17	3.60	.48		
	10 - Üstü	21	3.96	.47		
	0 - 3	284	4.04	.51	1.131	.336
İç İş Doyum	4 - 6	65	4.06	.62		
	7 - 9	17	3.85	.44		
	10 - Üstü	21	4.17	.44		
	0 - 3	284	3.46	.63	2.056	.106
Dış İş Doyum	4 - 6	65	3.58	.68		
	7 - 9	17	3.22	.70		
	10 - Üstü	21	3.66	.68		

*P < .05

Tablo 5.8’de yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin okuldaki çalışma sürelerine göre genel öz yeterlik, akademik öz yeterlik inançlarında, mesleki öz yeterlik ve entelektüel öz yeterlik inançlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5.8’de oluşan bu anlamlı farklılık gruplarının tespiti için yapılan LSD testine göre; öğretmenlerin genel öz yeterlik inançlarındaki farklılık okuldaki çalışma süresi 0-3 yıl ile 7-9 ve 10 yıl üstü çalışanlarla, 4-6 yıl ile 10 yıl üstü çalışanlar arasında olduğu tespit edilmiştir.

LSD testine göre öğretmenlerin okuldaki çalışma sürelerinin akademik öz yeterlik üzerindeki anlamlı farklılığı 0-3 yıl ile 7-9 yıl ve 10 yıl üstü çalışanlarla 4-6 yıl ile 7-9 yıl ve 10 yıl üstü çalışanlar arasında olduğu belirlenmiştir.

Mesleki öz yeterlik inancını etkileyen okuldaki çalışma süresi gruplarının yapılan LSD testine göre 0-3 yıl ile 7-9 yıl ve 0-3 yıl ile 10 yıldan fazla çalışanlar arasında olduğu ortaya çıkmıştır.

Entelektüel öz yeterlik inancında anlamlı farklılık oluşturan okuldaki çalışma süresi yapılan LSD testine göre 0-3 yıl ile 7-9 yıl ve 4-6 yıl ile 7-9 yıl çalışanlar arasında olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5.8 incelendiğinde öğretmenlerin okuldaki çalışma süreleri sosyal öz yeterlik inançlarında, genel iş doyumlarında, iç iş doyumlarında ve dış iş doyumlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmamaktadır.

5.9. Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançlarının ve İş Doyumlarının En Son Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının ve iş doyumlarının en son mezun oldukları okul değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 5.9’da verilmiştir.

Tablo 5.9. Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlik İnançları ile Alt Boyutlarının ve Genel İş Doyumları ile Alt Boyutlarının En Son Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	En Son Mezun Olduğu Okul	N	$\bar{X}$	SS	F	P
Genel Öz Yeterlik	Eğitim Fakültesi	268	4.11	.43	2.551	.055
	Fen Edebiyat Fakültesi	54	4.26	.43		
	Lisansüstü Eğitim	27	4.22	.45		
	Diğer	38	4.20	.37		
Akademik Öz Yeterlik	Eğitim Fakültesi	268	4.12	.57	2.819	.039*
	Fen Edebiyat Fakültesi	54	4.32	.51		
	Lisansüstü Eğitim	27	4.34	.49		
	Diğer	38	4.22	.50		
Mesleki Öz Yeterlik	Eğitim Fakültesi	268	4.28	.49	.843	.471
	Fen Edebiyat Fakültesi	54	4.38	.48		
	Lisansüstü Eğitim	27	4.35	.49		
	Diğer	38	4.36	.43		
Sosyal Öz Yeterlik	Eğitim Fakültesi	268	4.14	.57	1.794	.148
	Fen Edebiyat Fakültesi	54	4.26	.60		
	Lisansüstü Eğitim	27	4.20	.56		
	Diğer	38	4.35	.50		
Entelektüel Öz Yeterlik	Eğitim Fakültesi	268	3.87	.55	3.174	.024*
	Fen Edebiyat Fakültesi	54	4.11	.50		
	Lisansüstü Eğitim	27	4.03	.65		
	Diğer	38	3.87	.56		
Genel İş Doyum	Eğitim Fakültesi	268	3.80	.51	.165	.920
	Fen Edebiyat Fakültesi	54	3.86	.57		
	Lisansüstü Eğitim	27	3.81	.54		
	Diğer	38	3.84	.53		
İç İş Doyum	Eğitim Fakültesi	268	4.03	.52	.068	.977
	Fen Edebiyat Fakültesi	54	4.06	.56		
	Lisansüstü Eğitim	27	4.03	.52		
	Diğer	38	4.06	.51		
Dış İş Doyum	Eğitim Fakültesi	268	3.46	.63	.277	.842
	Fen Edebiyat Fakültesi	54	3.55	.70		
	Lisansüstü Eğitim	27	3.49	.65		
	Diğer	38	3.51	.69		

*P < .05

Tablo 5.9’da yer alan veriler incelendiğinde öğretmenlerin en son mezun oldukları okul değişkeni onların genel öz yeterlik, mesleki öz yeterlik ve sosyal öz yeterlik inançlarını istatistiksel olarak etkilememiştir. Ancak mezun oldukları okul değişkeni öğretmenlerin akademik öz yeterlik inançlarında anlamlı farklılık oluşturmuştur. Bu farklılıkların tespiti ise post-hoc testi olan LSD testi yapılarak belirlenmiştir. Farklılığın akademik öz yeterlikte eğitim fakültesi mezunları ile fen edebiyat mezunları arasında, entelektüel öz yeterlikte eğitim fakültesi mezunları ile fen edebiyat mezunları ve fen edebiyat mezunları ile diğer fakültelerden mezunlar arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5.9'daki bilgiler incelendiğinde öğretmenlerin en son mezun oldukları okul değişkeni onların genel iş doyumlarında, iç iş ve dış iş doyumlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmamıştır.



6. SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile iş doyumları incelenmiş olup araştırmanın bu bölümünde analiz bulgularından elde edilen sonuçlar verilmiş ve bu sonuçlar ilgili literatür kapsamında tartışılmıştır. Ayrıca araştırmanın sonuçlarına dayanarak araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

6.1. Sonuçlar

- Araştırma analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının “katılıyorum” düzeyinde ve iş doyumlarının “memnunum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırma analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin genel öz yeterlik, akademik öz yeterlik, mesleki öz yeterlik, sosyal öz yeterlik ve entelektüel öz yeterlik inançları ile genel iş doyumları, iç iş doyumları ve dış iş doyumları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu ortaya çıkmıştır.
- Araştırma analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin cinsiyet durumlarının öz yeterlik inançlarına etki düzeyi incelenmiş olup erkek öğretmenlerin genel öz yeterlik, akademik öz yeterlik, entelektüel öz yeterlik inançlarının kadın öğretmenlere göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki öz yeterlik ve sosyal öz yeterlik inançları cinsiyet durumlarından etkilenmemiştir. Öğretmenlerin cinsiyet durumlarının iş doyumlarına etkisi incelendiğinde; erkek ya da kadın olmanın genel iş doyumları, iç iş doyumları ve dış iş doyumlarını etkilemediği sonuçlarına ulaşılmıştır.
- Araştırma analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin medeni durumlarının genel öz yeterlik, akademik öz yeterlik, sosyal öz yeterlik ve entelektüel öz yeterlik inançlarını etkilemezken mesleki öz yeterlik inançlarını etkilediği görülmektedir. Araştırma verilerine göre evli öğretmenlerin mesleki öz yeterlik inançları bekar öğretmenlerin mesleki öz yeterlik inançlarına göre daha yüksektir. Öğretmenlerin medeni durumları onların genel iş doyumlarını, iç iş doyumlarını ve dış iş doyumlarını etkilememiştir.
- Araştırma analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin genel öz yeterlik, akademik öz yeterlik, mesleki öz yeterlik, sosyal öz yeterlik ve entelektüel öz yeterlik inançlarının öğretmenlerin yaşları ilerledikçe arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaş grupları 21-30 yaştan 31-40 yaşa, 41-50 yaşa ve 51 yaş üstüne doğru gittikçe öğretmenlerin de öz yeterlik inançlarının arttığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaşının genel iş doyumlarına, iç iş doyumlarına ve dış iş doyumlarına etkisi olmadığı araştırma sonuçlarına bakılarak tespit edilmiştir.
- Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin öz yeterlik inançlarına etkisi incelendiğinde; genel öz yeterlik, akademik öz yeterlik, mesleki öz yeterlik, sosyal öz yeterlik ve entelektüel öz yeterlik inançlarında mesleki kıdem arttıkça artış olduğu tespit edilmiştir. Bu artışın daha çok mesleki kıdemi 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl olanlarla 15 yıl üzeri olanlar arasında olduğu görülmektedir. Yani mesleki kıdemi 15 yıl altında olanların öz yeterlik inançları düşük iken 15 yıldan fazla olanların öz yeterlik inançları daha yüksektir. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin iş doyumlarına etkisi dikkate alındığında genel iş doyum ve dış iş doyum mesleki kıdemden etkilenmezken iç iş doyumlarının mesleki kıdemlerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu tespite göre mesleki kıdemi 0-5 yıl olanların mesleki kıdemi 6-10 yıl üzeri olanlara göre iş doyumları daha

yüksektir. Yine mesleki kıdemi 16 yıl üzeri olanların iş doyumları ise mesleki kıdemi 6-10 yıl olanlara göre daha yüksektir.

- Araştırma analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin okul öncesi, sınıf ya da branş öğretmenleri olmalarının onların öz yeterlik inançlarını etkilemediği tespit edilmiştir. Araştırma verilerine göre öğretmenlerin okulda yaptıkları görevleri yani okul öncesi, sınıf ya da branş öğretmenleri olmaları genel iş doyumları, iç iş doyumları ve dış iş doyumlarına etki etmemektedir.
- Araştırma verilerine göre okuldaki çalışma süresinin en baştan onuncu yıla doğru ilerledikçe öğretmenlerin genel öz yeterlik, akademik öz yeterlik, mesleki öz yeterlik ve entelektüel öz yeterlik inançlarını arttırdığı görülmektedir. Ancak onuncu yıldan sonra genel, akademik, mesleki ve entelektüel öz yeterlik inançlarının tekrardan düşüşe geçtiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin sosyal öz yeterlik inançları ise okuldaki çalışma süresi değişkeninden etkilenmemiştir. Öğretmenlerin okuldaki çalışma sürelerinin iş doyumlarına etkisine bakılmış ancak okuldaki çalışma sürelerinin genel iş doyumlarını, iç iş doyumlarını ve dış iş doyumlarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Araştırma analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin en son mezun oldukları okullarının onların akademik öz yeterlik ve entelektüel öz yeterlik inançlarını etkilediği görülmektedir. Fen edebiyat mezunu öğretmenlerin eğitim fakültesi mezunlarına göre akademik öz yeterlik inançları ve entelektüel öz yeterlik inançları daha yüksek çıkmıştır. Araştırma verilerine bakılırsa öğretmenlerin genel iş doyumları, iç iş doyumları ve dış iş doyumları en son mezun oldukları okullara göre anlamlı farklılık ortaya çıkarmamıştır.

6.2. Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemi olan “**Öğretmenlerin genel öz yeterlik inançları ve genel iş doyumları ne düzeydedir?**” sorusu ile ilgili analizlerin sonucuna göre, öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının “katılıyorum” düzeyinde ve iş doyumlarının “memnunum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu sonuç öğretmenlerin yüksek öz güvene sahip ve öğretmenliğe yönelik motivasyonlarının yüksek olduğu, kendilerini mesleki ve alan bilgisi anlamında yeterli gördükleri ve bununla birlikte etkili bir meslek hayatlarının olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca bu durum öğretmenlerin akademik, sosyal, mesleki ve entelektüel anlamda da kendi yeterliklerine güvendiklerini göstermektedir. İşlerinden aldıkları doyumun ise yüksek olması öğretmenlerin mesleğini severek yaptığını ve mesleğin getirilerinden memnun olduklarını ifade etmektedir. Benzer şekilde Demirtaş vd. (2011: 108); Gürol vd. (2010) ile Ülper ve Bağcı (2012) tarafından öğretmen adaylarına yapılan araştırmada da öz yeterlik algıları yüksek ve mesleğe yönelik tutumları olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine öğretmen adayları üzerinde yapılan Tabancalı ve Çelik’in (2013) çalışmasında ise yüksek akademik öz yeterliğe sahip öğretmen adaylarının, düşük ve orta düzeydekilere göre öğretmenlik mesleğini daha iyi gerçekleştirebileceklerine inandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka araştırmaya göre Karakuş’un (2017: 54) araştırmasında öğretmen adaylarının öz yeterlik seviyelerinin “yeterli” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Erdem (2012) ve Arastaman ’da (2013) çalışmanın sonucunu destekler nitelikte sonuçlar elde etmişlerdir.

Şişman (2009) öz yeterliğin öğretmenler için oldukça önemli olduğunu bu sebeple öğretmen yetiştiren kurumların programlarını öz yeterliği geliştirici nitelikte düzenlemesi gerektiğini ifade etmiştir. Bussey ve Bandura (1999) öz yeterlik inancı

yüksek olan kişilerin olumlu düşüncelerinin, motivasyon ve performansının arttığını belirtmişlerdir. Azar (2010) ise öz yeterlik inancının eğitim öğretim sürecinin düzenlenmesinin en önemli ögesi olduğunu düşünmektedir. Literatür çalışmalarına bakıldığında öz yeterliği yüksek olan öğretmenlerin eğitim sistemine de aynı şekilde yüksek verimle katkı sağlayacakları anlaşılmaktadır. Ayrıca araştırma sonuçlarından anlaşıldığına göre öz yeterlik inancı yüksek öğretmenlerin hem kendilerinin hem de öğrencilerinin başarısı yüksek olmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin öz yeterliklerini destekleyici çalışmalar oldukça önemlidir.

İş doyumunu; bireyin emeğinin karşılığı olan ücret, iş sahasındaki çalışma koşulları, iş makamındaki yükselme ve gelişme olanakları, güvenli ve sağlıklı iş ortamı gibi faktörlerle yakından ilgilidir (Balci, 1983). İş doyumsuzluğu öğretmenlerin psikolojik olarak zayıflamalarına ve stres yaşamalarına neden olmaktadır (Başaran, 1982). Bu bilgiler iş doyumunun yüksek olmasının okullardaki pek çok sorunun da ortadan kalkmasında faydalı olacağı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın ikinci alt problemi olan **“Öğretmenlerin genel öz yeterlik ve alt boyutları (akademik, mesleki, sosyal, entelektüel) ile iş doyumları ve alt boyutları (iç, dış) arasında ilişki var mıdır? Varsa ilişkinin yönü ve düzeyi nedir?”** soruları ile ilgili analizlerin sonuçlarına göre öğretmenlerin genel öz yeterlik, akademik öz yeterlik, mesleki öz yeterlik, sosyal öz yeterlik ve entelektüel öz yeterlik inançları ile genel iş doyumları, iç iş doyumları ve dış iş doyumları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu veriler öğretmenlerin öz yeterlik inançları arttıkça iş doyumlarının artmakta, iş doyumları arttıkça da öz yeterlik inançları aynı düzeyde artmakta olduğunu göstermektedir. Öz yeterliği yüksek olan bir öğretmenin kendine güveni de yüksek olabilir ve öz motivasyon kaynağıyla öğretmenlik mesleğine daha olumlu ve pozitif bir tutum geliştireceği söylenebilir. Aynı şekilde (Buluç ve Demir, 2015: 301; Öncü ve Sandıkçı, 2013; Köksal, 2019: 56; Ekşi vd., 2015; Altun vd., 2013; Durmuş, 2015) öğretmen öz yeterlikleri ile iş doyumları arasındaki ilişki farklı araştırmacılar tarafından incelenmiş olup pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Konuyla ilgili bazı araştırmalarda (Çakır, 2005; Çakır vd., 2004; Çapri ve Çelikkaleli, 2008; Oğuz ve Topkaya, 2008) da benzer ilişki ortaya çıkmıştır. Demirtaş, vd. (2011: 108) tarafından uygulanan araştırmada ise farklı olarak öz yeterlik inançları ile mesleğe yönelik tutumları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yine bazı araştırmalarda (Çetinkaya, 2007; Sandıkçı, 2011; Konuk Ertok, 2011; Eroğlu ve Ünlü, 2015; Şimşek, 2016) öz yeterlik inançlarının ve iş doyumlarının yüksek oranda pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Tarkin ve Uzunıtyaki (2012) ise benzer şekilde araştırmalarında, öğrenciyi derse katmaya ve öğretim yöntemlerini kullanmaya dair yüksek öz yeterliğe sahip öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini daha çok sevdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmalardan elde edilen bu sonuçlar da ele alındığında, öğretmenlerin öz yeterlik inançları arttıkça öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının da arttığı söylenebilir. Öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin yüksek olması; öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleği ile ilgili bilgi ve becerilerine sahip olduklarını, bununla birlikte öğrenciyi derse ve öğretime motive edebilme yeterliklerinin olduğunu göstermektedir. Bütün bu yeterliklere sahip olan öğretmenlerin mesleğe ilişkin olumlu tutum içinde olmaları da beklenen bir durumdur. Öğretmen öz yeterlikleri ve iş doyumunu konusu ile ilgili literatür ve her iki değişken ile ilgili yapılan araştırmalar, eğitimde performans ve verimliliğin artırılması için bu kavramların önemli olduğunu göstermektedir. Bandura'ya (1982; 1997) göre öz yeterlik bireyin performansının

yükseltilmesi, bilişsel, sosyal ve davranışsal becerilerin kazandırılması açısından önemlidir. İş doyumunu ise bireyin işinden ve iş yaşantılarından kaynaklanan pozitif bir durumdur. İş doyumunu, bireyin işinden duyduğu memnuniyeti, aldığı verimliliği, emeğinin karşılığı olarak aldığı ücretin yeterliğini, işini ve çalışma koşullarını ne ölçüde sevdiğini ifade etmektedir (Şişman ve Turan, 2004).

Bandura (1994) çalışmasında; öz yeterliğin kişinin bilişsel, davranışsal, duygusal süreçlerinde oldukça etkili olduğunu belirtmiştir. Başka bir ifadeyle bir kişinin öz yeterlik inancının yüksek olması, o işi yaparken ki motivasyonunun da yüksek olmasına sebep olacaktır. Çalışanların işlerini yüksek motivasyonla yaptıklarında iş doyumlarının yüksek olması beklenmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın bulgularında görülen öz yeterlik ve iş doyumunu arasında pozitif ilişki de bunun bir göstergesi olarak düşünülebilir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan **“Öğretmenlerin cinsiyetleri ile öz yeterlik inançları ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?”** sorusu ile ilgili analizlerin sonuçlarına göre öğretmenlerin cinsiyet durumlarının öz yeterlik inançlarına etki düzeyi incelenmiş olup erkek öğretmenlerin genel öz yeterlik, akademik öz yeterlik, entelektüel öz yeterlik inançlarının kadın öğretmenlere göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yine bazı araştırmalarda (Korkut ve Babaoğlu, 2012; Say, 2005; Özata, 2007) benzer şekilde erkek öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğunu tespit edilmiştir. Ancak bu konuda araştırmalar oldukça farklılık göstermektedir. Örneğin; bazı araştırmalarda (Altunbaş, 2011; Ekici, 2006; Yavuz, 2009; Nazıf Toy ve Duru, 2016: 161) kadın öğretmenlerin öz yeterlik inançları erkek öğretmenlerin öz yeterlik inançlarından daha yüksektir. Bazı araştırmalarda (Çimen, 2007; Derman, 2007; Doğan, 2013; Gençtürk, 2008; Kasap, 2012; Özerkan, 2007; Seçer, 2011; Telef, 2011) ise cinsiyetin öz yeterlik inancını etkilemediğini ifade etmektedirler.

Öğretmenlerin mesleki öz yeterlik ve sosyal öz yeterlik inançları cinsiyet durumlarından etkilenmemiştir. Yani öğretmenlerin erkek ya da kadın olmaları mesleki öz yeterlik ve sosyal öz yeterlik inançlarında farklılık oluşturmamıştır.

Öğretmenlerin cinsiyet durumlarının iş doyumlarına etkisi incelendiğinde; erkek ya da kadın olmanın genel iş doyumları, iç iş doyumları ve dış iş doyumlarını etkilemediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Benzer şekilde bazı (Çolak vd., 2017; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Altinkurt ve Yılmaz, 2014) araştırmalarda da öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre değişmediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre erkek ya da kadın öğretmenlerin genel, iç ve dış iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı anlaşılmıştır.

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan **“Öğretmenlerin medeni durumları ile öz yeterlik inançları ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?”** soru ile ilgili analizlerin sonuçlarına göre; öğretmenlerin medeni durumları genel öz yeterlik, akademik öz yeterlik, sosyal öz yeterlik ve entelektüel öz yeterlik inançlarını etkilemezken mesleki öz yeterlik inançlarını etkilemiştir. Araştırma verilerine göre evli öğretmenlerin mesleki öz yeterlik inançları bekar öğretmenlerin mesleki öz yeterlik inançlarına göre daha yüksektir. Okursoy'un (2016) araştırmasına göre benzer şekilde evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere oranla öz yeterlik inançları daha yüksektir.

Öğretmenlerin medeni durumları onların genel iş doyumlarını, iç iş doyumlarını ve dış iş doyumlarını etkilememiştir. Yani öğretmenlerin evli ya da bekar olmaları iş doyumlarını farklılaştırmamıştır. Ancak bazı araştırmalarda (Kadioğlu, 2018: 123; Gündoğdu, 2013) evli öğretmenlerin iş doyumunu bekar öğretmenlerden fazladır sonucuna ulaşılmıştır. Medeni durumun iş doyumunda anlamlı bir farklılık

oluşturmadığı durumunu bazı çalışmalar (Toker, 2007; Yılmaz ve Karahan, 2009; Demir, 2010; Uyar ve Erdinç, 2011) desteklemektedir. Araştırma sonucuna dayanarak evliliğin, kişinin işle ilgili düşüncelerini olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Araştırmanın beşinci alt problemi olan **“Öğretmenlerin yaşları ile öz yeterlik inançları ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?”** sorusu ile ilgili analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin genel öz yeterlik, akademik öz yeterlik, mesleki öz yeterlik, sosyal öz yeterlik ve entelektüel öz yeterlik inançlarının öğretmenlerin yaşları ilerledikçe arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaş grupları 21-30 yaştan 31-40 yaşa, 41-50 yaşa ve 51 yaş üstüne doğru gittikçe öğretmenlerin de öz yeterlik inançlarının arttığı tespit edilmiştir. Aynı şekilde hekimler üzerinde yapılan bir çalışmada, genç pratisyen hekimlerin görevlerinin ilk yıllarında kişisel başarı boyutunda kendilerini yetersiz algıladıkları, diğer yandan yaşın ilerlemesi ve uzman olma durumunda öz yeterliklerinin arttığı sonucu elde edilmiştir (Öztürk vd., 2012).

Öğretmenlerin yaşının genel iş doyumlarına, iç iş doyumlarına ve dış iş doyumlarına etkisi olmadığı araştırma sonuçlarına bakılarak tespit edilmiştir. Bu tespiti göre öğretmenlerin yaşları ne olursa olsun iş doyumları benzerlik göstermektedir. Bazı çalışmalarda (Diri ve Kırıl, 2016; Avşaroğlu vd., 2005; Adıgüzel vd., 2011; Nagar, 2012) benzer şekilde öğretmenlerin yaşlarının iş doyumunda anlamlı bir farklılık yaratmadığı ortaya çıkmıştır. Bazı araştırmalarda (Göktaş, 2007; Karataş ve Güleş, 2010; Gündoğdu, 2013) ise bu durumun tam tersi olarak öğretmenlerin yaşına göre iş doyumlarının farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kadioğlu'nun (2018: 123) yaptığı çalışmaya göre de 41 ve üzeri yaş gurubundaki öğretmenlerin 21-30 yaş grubundaki öğretmenlere göre örgütsel iklim, çalışma koşulları ve sosyal görünüm, bireysel faktörler, örgütsel iletişim algıları daha yüksek ve genel olarak iş doyumunu daha fazladır.

Araştırmanın altıncı alt problemi olan **“Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile öz yeterlik inançları ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?”** sorusu ile ilgili analiz sonuçları incelenmiştir. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin öz yeterlik inançlarına etkisi incelendiğinde; genel öz yeterlik, akademik öz yeterlik, mesleki öz yeterlik, sosyal öz yeterlik ve entelektüel öz yeterlik inançlarında mesleki kıdem arttıkça artış olduğu tespit edilmiştir. Bu artışın daha çok mesleki kıdemi 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl olanlarla 15 yıl üzeri olanlar arasında olduğu görülmektedir. Yani mesleki kıdemi 15 yıl altında olanların öz yeterlik inançları düşük iken 15 yıldan fazla olanların öz yeterlik inançları daha yüksektir. Bu durumda tecrübe öğretmene öz yeterlik inancı kazandırmaktadır denilebilir.

Nazif Toy ve Duru'nun (2016: 161) araştırmalarına göre benzer şekilde öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile öz yeterlik inançları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yine bazı araştırmacılar (Gençtürk, 2008; Say, 2005; Turcan, 2011) çalışmaları sonucunda, öğretmenlikte mesleki kıdemin artmasının öz yeterlik inançlarını da artırdığını belirtmişlerdir.

Mesleki kıdem yani meslekte uzun yıllar çalışma durumu öğretmenin kendi alanında uzmanlaşma, iş ortamına alışma, işinin püf noktalarını keşfederek işini kolaylaştırma, öğrencileri daha iyi tanıma ve mesleğe alışma durumlarını olumlu olarak etkilediğinden öz yeterlik inancını da arttıracığı düşünülmektedir. Kıdem arttıkça öz güven de artacak ve kişi kendini daha öz yeterli hissedecektir. Bandura'ya (1982) göre sosyal bilişsel kuram kapsamında öz yeterlik inancını oluşturan en etkili kaynağın, kişinin doğrudan deneyimleri olduğu belirtilmektedir. Kişinin kendi başına yaşadığı tecrübeler güçlü bir yeterlik inancının oluşumu için gereklidir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin iş doyumlarına etkisi dikkate alındığında genel iş doyum ve dış iş doyum mesleki kıdemden etkilenmezken iç iş doyumlarının

mesleki kıdemlerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu tespite göre mesleki kıdemi 0-5 yıl olanların mesleki kıdemi 6-10 yıl üzeri olanlara göre iş doyumları daha yüksektir. Yine mesleki kıdemi 16 yıl üzeri olanların iş doyumları ise mesleki kıdemi 6-10 yıl olanlara göre daha yüksektir. Buradan anlaşıldığına göre mesleğe yeni başlayan öğretmenlerde; işe yeni başlamanın, düzenli ücretle motive olmanın ve kendini güvende hissetmenin verdiği duygularla iş doyumları yüksek olduğu düşünülmektedir. Ancak ilerleyen yıllarda meslekte terfi durumlarının olmaması ya da ücret düşüklüğü gibi nedenler iş doyumunu düşürmektedir. Mesleki kıdemin daha da ilerleyen yıllarda iş doyumun artmasının sebebi olarak ise öğretmenin artık bu mesleğe alışmasından ve mesleğin getirilerine razı olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bayrı (2006) ortaöğretim kurumlarında çalışan psikolojik danışmanların iş doyumuna ilişkin görüşlerini incelediği çalışmada meslekte geçirilen süre ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bu anlamda bu araştırmanın bulguları Bayrı'nın (2006) çalışmasının bulgularını destekler niteliktedir.

Araştırmanın yedinci alt problemi olan **“Öğretmenlerin okuldaki görevleri ile öz yeterlik inançları ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?”** sorusu ile ilgili analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin okul öncesi, sınıf ya da branş öğretmeni olmaları onların öz yeterlik inançlarını etkilememektedir. Cebeci Emre'ye (2017: 73) göre farklı branşlarda da olsa öğretmenler göreve başladıktan sonra branşın değil öğretmenlik boyutunun daha ön planda olduğu düşünülmektedir. Görevdeki öğretmenlerin mesleki olarak ortak bir paydada buluşmaları branşın öz yeterlik algısı üzerindeki etkisini azaltmış olabilir. Bu sebeple bu araştırma sonucunda olduğu gibi görev yapmakta olan farklı branşlardaki öğretmenlerin öz yeterlik algılarının benzerliği söz konusu olabilmektedir.

Araştırma verilerine göre öğretmenlerin okulda yaptıkları görevleri yani okul öncesi, sınıf ya da branş öğretmeni olmaları genel iş doyumları, iç iş doyumları ve dış iş doyumlarına etki etmemektedir. Aynı şekilde Diri ve Kırıl'a (2016: 136) göre de öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Çağlar ve Demirtaş (2011), Koruklu vd.'nin (2013) araştırmalarında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Yılmaz ve Ceylan'ın (2011) araştırmasında ise öğretmenlerin branşlarının onların iş doyum düzeylerinde farklılık yarattığı tespit edilmiştir. Yine Gençtürk ve Memiş'in (2010: 1051) araştırma sonuçlarına göre, iş doyumlarında sınıf ve diğer branş öğretmenleri arasında anlamlı fark olduğu ortaya çıkmıştır. Dışsal iş doyumunu alt boyutunda sınıf ve branş öğretmenleri arasında herhangi bir farklılığın olmamasının nedeni branşa bakılmaksızın bütün öğretmenlerin ilerleme, çalışma şartları, tanınma gibi dışsal faktörlerden eşit şekilde etkilenmeleri olabilir. Meziroğlu (2005), Gergin (2006) ve Uyan (2002)'in araştırmalarında ise sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının diğer branş öğretmenlerinden yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmanın sekizinci alt problemi olan **“Öğretmenlerin okuldaki çalışma süreleri ile öz yeterlik inançları ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?”** sorusu ile ilgili olarak öğretmenlerin okuldaki çalışma süresinin öz yeterlik inancına etkisi incelenmiştir. Araştırma verilerine göre okuldaki çalışma süresi en baştan onuncu yıla doğru ilerledikçe öğretmenlerin genel öz yeterlik, akademik öz yeterlik, mesleki öz yeterlik ve entelektüel öz yeterlik inançlarını arttırmıştır. Ancak onuncu yıldan sonra genel, akademik, mesleki ve entelektüel öz yeterlik inançlarının tekrardan düşüşe geçtiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin sosyal öz yeterlik inançları ise okuldaki çalışma süresi değişkeninden etkilenmemiştir. Öğretmenin uzun yıllar aynı okulda çalışması ilk başlarda öz yeterlik inancını arttırırken daha sonra öz yeterlik

inancının düşmesine sebep olmuştur. Bu durumda öğretmenin okulunda ilk göreve başladığında okul içinde ya da okul çevresinde başarılı öğretmen olma ya da kendini kabul ettirme çabası içinde olduğundan öz yeterlik inancı yüksektir denilebilir. Zaman ilerledikçe aynı okulda çalışan öğretmen kendini motive eden bu durumların ortadan kalkmasıyla öz yeterlik inancını da azaltacaktır.

Öğretmenlerin okuldaki çalışma sürelerinin iş doyumlarına etkisine bakılmış ancak okuldaki çalışma sürelerinin genel iş doyumlarını, iç iş doyumlarını ve dış iş doyumlarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde Kadioğlu'nun (2018: 124) çalışmasında iş doyumları düzeyleri halen çalışılan kurumda geçen süreye göre anlamlı fark göstermemektedir. Tam tersine İdi'nin (2017:116) yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri çalıştığı okuldaki hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Araştırmanın dokuzuncu alt problemi olan **“Öğretmenlerin mezun oldukları okulları ile öz yeterlik inançları ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?”** sorusu ile ilgili analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin en son mezun oldukları okulları onların akademik öz yeterlik ve entelektüel öz yeterlik inançlarını etkilemiştir. Fen edebiyat mezunu öğretmenlerin eğitim fakültesi mezunlarına göre akademik öz yeterlik inançları ve entelektüel öz yeterlik inançları daha yüksektir. Ancak öğretmenlerin genel, mesleki ve sosyal öz yeterlik inançları en son mezun oldukları okullara göre farklılaşmamıştır. Yine bazı araştırmalara (Nazıf Toy ve Duru, 2016: 162; Altunbaş, 2011; Benzer, 2011; Çimen, 2007; Doğan, 2013; Gençtürk, 2008; Say, 2005; Türk, 2008) göre de en son mezun oldukları okul değişkeni öz yeterlik inancına etki etmemiştir.

Benzer (2011), eğitim fakültesi dışındaki diğer bölümlerden ve fen edebiyat fakültelerinden mezun olan öğretmenlerin mesleğe başlamadan önce veya başladıktan sonra öğretmenlik formasyon eğitimini almış olmaları ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılarak kendilerini geliştirmeleri gerektiğini belirtmektedir.

Araştırma verilerine bakılırsa öğretmenlerin genel iş doyumları, iç iş doyumları ve dış iş doyumları en son mezun oldukları okullara göre değişiklik oluşturmamıştır. Hangi okuldan mezun olursa olsun öğretmenlerin iş doyumları benzerlik göstermektedir. Varışlı'nın (2010) inşaat firmalarında çalışanlar ile yaptığı çalışma, Çağlar ve Demirtaş'ın (2011) dersane öğretmenleri ile yaptıkları çalışma ve Koruklu vd.'nin (2013) öğretmenler ile yaptıkları çalışma bu araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir. Yine (Gençtürk ve Memiş, 2010: 1050; Azar ve Henden, 2003; Tellioğlu, 2004; Meziroğlu, 2005; Akın, 2006) bazı araştırmalarda öğretmenlerin mezun oldukları okulların iş doyumlarında anlamlı bir fark oluşturmadığı saptanmıştır. Bu durum hangi fakülteden mezun olursa olsun öğretmenlerin mesleğe başladıklarında mesleğin gerekliliklerini yerine getirmeye çalıştıklarından kaynaklanıyor olabilir.

Er (2018: 62) tarafından yapılan araştırmaya göre araştırma kapsamındaki özel eğitim öğretmenlerinin mezun oldukları okul türü değişkeni ile iş doyumları puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Özyürek'in (2009) okulöncesi eğitim öğretmenleri ile yaptığı çalışma, Filiz'in (2014) öğretmenler ile yaptığı çalışma ve Akkaş'ın (2017) özel eğitim öğretmenleri ile yaptığı çalışmalarda anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Yine Şahin (1999) araştırmasında mezun olunan okula göre öğretmenler arasında anlamlı fark bulmuştur.

6.3. Öneriler

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Araştırma sonuçlarına göre kadın öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının erkek öğretmenlere oranla düşük olduğu tespit edilmiştir. Bakanlıkça yahut okul müdürlerince kadın öğretmenlerdeki öz yeterlik inancı düşüklüğüne neden olan faktörler tespit edilmeli ve bu konuda tedbirler alınmalıdır.
- Araştırma sonuçlarına göre yaşı küçük ve mesleki kıdemi düşük olanların öz yeterlik inançları da düşüktür. Mesleğe yeni başlayan ya da genç öğretmenlerin öz yeterlik inançlarını artırıcı çalışmalar yapılmalıdır.
- Araştırma sonuçlarına göre Fen Edebiyat Fakültesi mezunu öğretmenlerin Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlere göre akademik ve entelektüel öz yeterlik inançları daha yüksektir. Bu sonuca dayanarak Eğitim Fakültelerinin akademik ve entelektüel anlamda iyileştirilmesi gerekmektedir.
- Milli Eğitim Bakanlığı okul yöneticileri ile sıklıkla irtibat halinde olarak öğretmenlerin sosyal, psikolojik ve ekonomik gereksinimleri göz önüne alınarak mesleki ve yaşam kalitesini arttıracak önlemler alınmalıdır. (Ücret, gelişme ve yükselme imkanları, güvenlik, çalışma şartları vb. açısından)
- Öğretmenlerin iş doyumsuzluğu yaşamalarını engellemek adına kişisel ve mesleki gelişimlerini öğretmenlik sürecinde devam ettirmeleri sağlanmalı, bunun için hizmet içi eğitimler ve çeşitli projeler geliştirilmelidir.
- Öğretmenlerin kişisel gayret ve çalışmalarının takdir edilerek ödüllendirilmesi, işini iyi yaptığı duygusunun hissettirilmesi gerekmektedir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Öğretmenlerde öz yeterlik inançlarının ve iş doyumlarının düşmesine neden olan faktörlerin belirlenmesi ve bu olumsuz faktörlerin ortadan kaldırılması için çözüme yönelik nitel araştırmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının ve iş doyumlarının işine yansımalarının gözlemleyicisi olan okul müdürlerinin görüşleri ya da öğretmenin yeterliğine ilişkin öğrenci görüşleri alınarak araştırma kapsamı genişletilebilir.
- Bu çalışma Gaziantep ili İslahiye ilçesi ile sınırlı bir araştırmadır. Daha geniş örneklem grubu alınarak ülkemizde çalışan tüm öğretmenlerin öz yeterlik inançları ve iş doyumlarını yansıtan veriler elde edilebilir.

KAYNAKLAR

- ADA, S. ve ÜNAL, S., 2004. Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul, 230s.
- ADIGÜZEL, Z., KARADAĞ, M. ve ÜNSAL, Y., 2011. “Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 2 (4), ss. 49-74.
- AKBAL, B., 2010. “Bankalarda Uygulanan Performans Değerlendirme Kriterlerinin, Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması: Ankara İli Özle ve Kamu Bankaları Karşılaştırılması”, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- AKGÜN, Ö. E., 2008. “Bilgisayar Öz Yeterlik İnançları”, Bilişim Teknolojileri Öğretiminde Sosyo-Psikolojik Değişkenler, Ed.: D. Deryakulu, Maya Akademi Yayın Dağıtım, Ankara, ss.1-26.
- AKIN, U., 2006. “Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- AKKAŞ, S., 2017. “Özel Eğitim ve OÇEM Sınıflarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu”, Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi, 1 (1), ss. 53-65.
- AKKOYUNLU, B., ORHAN, F. ve UMay, A., 2005. “Bilgisayar Öğretmenleri İçin Bilgisayar Öğretmenliği Öz Yeterlik Ölçeği Geliştirme Çalışması”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29 (29), ss. 1-8.
- AKŞİT AŞIK, D., 2010. “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, Türk İdare Dergisi, 467, ss. 31-51.
- AKYILDIZ, H., 1991. “Etkili Öğretim Açısından Öğretmen Niteliğinin Önemi, Eğitimde Arayışlar I. Sempozyumu, Eğitimde Nitelik Geliştirme”, Özel Kültür Okulları Eğitim Araştırma Geliştirme Merkezi Yayınları, İstanbul.
- ALDAN KARADEMİR, Ç., 2013. “Öğretmen Adaylarının Sorgulama ve Eleştirel Düşünme Becerilerinin Öğretmen Öz Yeterlik Düzeyine Etkisi”, Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- ALIM, M. ve BEKDEMİR, Ü., 2006. “Coğrafya Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları”, Milli Eğitim Dergisi, 172, ss. 263-275.
- ALTINKILIÇ, Ş., 2008. “Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ALTINKURT, Y. ve YILMAZ, K., 2014. “Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki”, Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 4 (2), ss. 57-71.
- ALTUN, F., GAMSIZ, Ş. ve YAZICI, H., 2013. “Öğretmenlerde A Tipi Kişilik, Stres Kaynakları, Öz Yeterlik ve İş Doyumu”, Electronic Turkish Studies, 8 (8), ss. 62-68.
- ALTUNBAŞ, S., 2011. “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterliklerinin İncelenmesi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- ARASTAMAN, G., 2013. “Eğitim ve Fen Edebiyat Fakültesi Öğrencilerinin Öz Yeterlik İnançları ve Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutumlarının İncelenmesi”, Journal of Kırşehir Education Faculty, 14 (2), ss. 205-217.

- AŞIK, N. A., 2010. “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Kuruluşsal Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Türk İdare Dergisi*, 467, ss. 31-51.
- ATAÜNAL, A., 2003. *Niçin Ve Nasıl Bir Öğretmen?*, Milli Eğitim Vakfı Yayınları, Ankara, 177s.
- AVCI, E. E., 2018. “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlikleri ile Değişmeye İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkiler”, *Yüksek Lisans Tezi*, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- AVŞAROĞLU, S., DENİZ, M. E. ve KAHRAMAN, A., 2005. “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, ss. 115-129.
- AYDIN, Y., 2015. “Örgütsel Sessizliğin Okul Yönetiminde Kayırmacılık ve Öğretmenlerin Öz Yeterlik Algısı ile İlişkisi”, *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- AZAR, A. ve HENDEN, R., 2003. “Alan Dışından Atanmanın İş Doyumuna Etkisi: Sınıf Öğretmenliği Örneği”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 3, ss. 323-349.
- AZAR, A., 2010. “In-Service and Pre-Service Secondary Science Teachers’ Self Efficacy Beliefs About Science Teaching”, *Educational Research and Reviews*, 5 (4), ss. 175-188.
- BALCI, A., 1983. “İş Doyumu ve Eğitim Yönetimine Uygulanması”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16 (1), ss. 575-586.
- BALCI, A., 1985. “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu”, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BALCI, E., 1991. “Öğretmenlerin Roller”, *Eğitim Sosyolojisi*, Ed.: M. Aydın, ve E. Balcı, Kişisel Yayınları, Ankara, 129s.
- BALTACI, A., 2017. “Okul Müdürlerinin İş Doyumları İle Öz Yeterlik Algıları Arasındaki İlişki”, *İhlara Eğitim Araştırma Dergisi*, 2 (1), ss. 49-76.
- BANDURA, A., 1997. “Self-Efficacy: The Exercise of Control”, Ed.: W. H. Freeman, New York.
- BANDURA, A., 2001. “Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective”, *Annual Review of Psychology*, 52 (1), ss. 1-26.
- BANDURA, A., 1977. “Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change”, *Psychological Review*, 84 (2), ss. 191-215.
- BANDURA, A., 1982. “Self-Efficacy Mechanism in Human Agency”, *American Psychologist*, 37 (2), ss. 122-147.
- BANDURA, A., 1986. “Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory”, Englewood Cliffs, Ed.: N. J. Prentice –Hall, New Jersey.
- BANDURA, A., 1993. “Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning”, *Educational Psychologist*, 28(2), ss. 117-148.
- BANDURA, A., 1994. “Self-Efficacy: Encyclopedia of Human Behavior”, Ed.: V. S. Ramachaudran, New York: Academic Press, 4, ss. 71-81.
- BANDURA, A., 1995. “Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Society”, *Self –Efficacy in Changing Societies*, Ed.: A. Bandura, Cambridge University Press, Cambridge, ss. 1-45.
- BANDURA, A., 2006. “Guide for Constructing Self-Efficacy Scales”, *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, Ed.: F. Pajares ve T. Urdan, Greenwich, CT: Information Age Publishing, ss. 307-337.

- BARS, M., 2016. "Öğretmen Adaylarının Üst Bilişsel Farkındalıkları, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Öz Yeterlikleri ve Problem Çözme Becerilerine İlişkin Algılarının İncelenmesi", Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- BARUTÇUGİL İ., 2004. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 502s.
- BAŞALP, N., 2001. "İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması". Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- BAŞARAN, İ. E., 1982. Örgütlerde İş Gören Hizmetlerinin Yönetimi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara, 216s.
- BAŞARAN, İ. E., 1993. Eğitim Psikolojisi, Modern Eğitimin Psikolojik Temelleri, Kadioğlu Matbaası, Ankara, 392s.
- BAŞARAN, İ. E., 2004. Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 408s.
- BAŞARAN, İ. E., 2008. Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Ekinoks Yayıncılık, Ankara.
- BAŞARAN, M., 2017. "Okul Yöneticilerinin Yönetim Biçimleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- BATTAL, N., 2003. "Cumhuriyet Üniversitesi'nin Açılışında Yaptığı Konuşma, Eğitimde Yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu", Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, Sivas, ss. 13-14.
- BAYRAM, N., 2012. Veri Analizi Excel ve SPSS Uygulamalarıyla Birlikte, Siyasal Kitabevi, Ankara, 232s.
- BAYRI, H., 2006. "Orta Öğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- BEK, Y., 2007. "Öğretmenin Toplumsal/Mesleki Roller ve Statüsü", Yüksek Lisans Dönem Projesi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- BEKTAŞ, H., 2003. "İş Doyum Düzeyleri Farklı Olan Öğretmenlerin Psikolojik Belirtilerinin Karşılaştırılması", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- BENZER, F., 2011. "İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öz Yeterlik Algılarının Analizi", Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- BIKMAZ, F. H., 2013. "Öz Yeterlik İnançları, Eğitimde Bireysel Farklılıklar", Rehberlik ve Psikolojik Danışma, Ed.: Y. Kuzgun ve D. Deryakulu, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, ss. 291-310.
- BİLİR, M. E., 2007. "Öğretmen Algılarına Göre İlköğretim Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkinin İncelenmesi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- BİNGÖL, D., 1996, Personel Yönetimi, Beta Basım Yayın, İstanbul, 440s.
- BOLAT, O.İ., 2011. Öz Yeterlilik ve Lider Üye Etkileşimi İlişkisi: Göze Girme Davranışları ve Güç Mesafesinin Etkisi, Detay Yayıncılık, Ankara, 248s.

- BOZKURT, Ö. ve BOZKURT, İ., 2008. “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Çalışması”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1), ss. 1-18.
- BULUCU, Ö., 2003. “İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Sınıf Davranış Yönetiminde Yetkinlik Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- BULUÇ, B. ve DEMİR, S., 2015. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki”, Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 16 (1), ss. 289-308.
- BURSALIOĞLU, Z., 2015. Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, 250s.
- BUSSEY, K., ve BANDURA, A., 1999. “Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation”, Psychological Review, 106, ss. 676-713.
- BÜYÜKKARAGÖZ, S., YILMAZ, H. ve PİL, Ö., 1998. Öğretmenlik Mesleğine Giriş (Eğitimin Temelleri), Mikro Yayınları, Konya, 198s.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., KILIÇ ÇAKMAK, E., AKGÜN, Ö. E., KARADENİZ, Ş., ve DEMİREL, F., 2017. Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, 376s.
- CAYMAZ, B., 2008. “Fen ve Teknoloji ve Sınıf Öğretmeni Adaylarının Fen ve Teknoloji Okuryazarlığına İlişkin Öz Yeterlik Algıları”, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- CEBECİ EMRE, Ş., 2017. “Ortaokul Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algıları İle Mesleğe Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- CÖMERT, M., DEMİRTAŞ, H. ve ÖZER, N., 2011. “Öğretmen Adaylarının Öz Yeterlik İnançları ve Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları”, Eğitim ve Bilim, 36 (159), ss. 96-111.
- ÇAĞLAR, Ç., ve DEMİRTAŞ, H., 2011. “Dershane Öğretmenlerinde Tükenmişlik ve İş Doyumu”, E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 2 (2), ss. 30-49.
- ÇAKIR, M. A., 2007. “Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı”, Eğitim Psikolojisi, Ed.: A. Kaya, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, ss. 411-425.
- ÇAKIR, Ö., 2005. “Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği Lisans Programı (İÖLP) ve Eğitim Fakülteleri İngilizce Öğretmenliği Lisans Programı Öğrencilerinin Mesleğe Yönelik Tutumları ve Mesleki Yeterlik Algıları”, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9 (6), ss. 27-42.
- ÇAKIR, Ö., ERKUŞ, A., ve KILIÇ, F., 2004. “Öğretmenlik Meslek Bilgisi Programının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi”, Mersin Üniversitesi Yayınları, Mersin.
- ÇALIŞKAN, Z., 2005. “İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama”, Fırat Üniversitesi Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi, 4 (1), ss. 9-18.
- ÇAPRI, B. ve ÇELİKKALELİ, Ö., 2008. “Öğretmen Adaylarının Öğretmenliğe İlişkin Tutum ve Mesleki Yeterlik İnançlarının Cinsiyet, Program ve Fakültelerine Göre İncelenmesi”, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9 (15), ss. 33-53.
- ÇELİKTEN, M. ve CAN, N., 2003. “Yönetici, Öğretmen ve Veli Gözüyle İdeal Öğretmen”, Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15, ss. 253-267.

- ÇELİKTEN, M., ŞANAL, M. ve YENİ, Y., 2005. “Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri”, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19 (2), ss. 207-237.
- ÇETİN, F., 2016. “Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Yeterlikleri, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları ve İş Doyumları Arasındaki İlişki”, Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 11 (3), ss.791-808.
- ÇETİN, Ş., 2004. “Değişen Değerler ve Eğitim”, Milli Eğitim Dergisi, 161, ss. 1-10.
- ÇETİNKAYA, R., 2007. “Türkçe Öğretmeni Adaylarının Yeterlilik Algıları ve Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- ÇİÇEK, G., 2018. “Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Siirt Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- ÇİFTÇİ, C., 2016. “Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algıları ile Kaynaştırmaya Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- ÇİMEN, S., 2007. “İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Yeterlik Algıları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- ÇOLAK, İ., YORULMAZ, Y. İ., ve ALTINKURT, Y., 2017. “Öğretmen Özyeterlik İnancı Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 4 (1), ss. 20-32.
- ÇOLAK, İ., ALTINKURT, Y. ve YILMAZ, K., 2017. “Öğretmenlerin Özerklik Davranışları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki”, Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi, 9 (2), ss. 189-208.
- DEMİR, E., 2001. “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- DEMİR, S., 2010. “Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- DEMİR, T., 2015. “Okulöncesi Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algılarının Ve Sınıf Yönetimi Stratejilerinin Çocuk - Öğretmen İlişkileri Üzerindeki Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- DEMİREL, Ö., 1999. Planlamadan Değerlendirmeye Öğretme Sanatı, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, 294s.
- DEMİRTAŞ H., Cömert, M. ve ÖZER, N., 2011. “Öğretmen Adaylarının Özyeterlik İnançları ve Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları”, Eğitim ve Bilim Dergisi, 36 (159), ss. 96-111.
- DERİN, N., 2007. “Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler”, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- DERMAN, A., 2007. “Kimya Öğretmeni Adaylarının Öz Yeterlik Algıları ve Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları”, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- DİLAVER, H., 1994. Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme ve İstihdam Şartları, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, İstanbul.
- DİNÇ ÖZCAN, E., 2011. Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini, Beta Yayınevi, İstanbul, 168s.
- DİRİ, M. S. ve KIRAL, E., 2016. "Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 39, ss. 125-149.
- DOĞAN, S., 2013. "Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algısı ve Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının İncelenmesi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- DORSAN, H., 2007. "Akademik Personelin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi: Kıbrıs Yakın Doğu Üniversitesi Örneği", Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- DUMAN, T., 1991. Türkiye'de Ortaöğretime Öğretmen Yetiştirme (Tarihi Gelişimi), Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.
- DURMUŞ, A., 2015. "Psikolojik Danışmanların Öz Yeterlikleri ile İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Trabzon.
- EĞİNLİ, A. T., 2009. "Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23 (3), ss. 35-52.
- EĞİNLİ, A. T., 2009. "Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23 (3), ss. 35-52.
- EKER, C., 2014. "Sınıf Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik İnanç Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 7 (11), ss. 162-178.
- EKİCİ, G., 2006. "Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Öğretmen Öz Yeterlik İnançları Üzerine Bir Araştırma", Eurasian Journal of Educational Research, 24, ss. 87-96.
- EKİCİ, G., 2008. "Sınıf Yönetimi Dersinin Öğretmen Adaylarının Öğretmen Öz Yeterlik Algı Düzeyine Etkisi", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 35 (35), ss. 98-110.
- EKİNCİ, N., 2015. "Öğretmen Adaylarının Öğretme Yaklaşımları ve Öğretmen Özyeterlilik İnançları Arasındaki İlişki", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 30 (1), ss. 62-76.
- ER, A. C., 2018. "Özel Eğitimde Çalışan Öğretmenlerin Otomatik Düşüncelerinin Tükenmişlik Düzeyi ve İş Doyumu ile İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ERDAĞI, K., 2018. "İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ERDAMAR KOÇ, G., 2014. "Sosyal Öğrenme Kuramı", Eğitim Psikolojisi, Ed.: A. Ulusoy, Anı Yayıncılık, Ankara, ss. 313-352.
- ERDEM, C., 2012. "Qualification Perception of the Turkish Language and Literature Education Teacher Candidates and Attitudes to Teaching Occupation", Turkish Studies, 7 (4), ss. 1727-1747.
- ERDOĞAN, İ., 1996. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 333s.
- EREN, E., 1984-2004. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, İstanbul, 522s.

- EROĞLU, C. ve ÜNLÜ, H., 2015. "Self-Efficacy: Its Effects on Physical Education Teacher Candidates, Attitudes Toward The Teaching Profession", *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15 (1), ss. 201-212.
- ERONAT, Z., 2004. "İşletmelerde İş Doyumu Ve İş Gücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim, Kobilerde Ampirik Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ERŞAN, E. E., YILDIRIM, G., DOĞAN, O. ve DOĞAN, S., 2013. "Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Algılanan İş Stresi ile Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14, ss. 115-121.
- FİDAN, N. ve ERDEN, M., 1994. *Eğitime Giriş*, Alkım Yayıncılık, Ankara, 240s.
- FİLİZ, Z., 2014. "Öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10 (23), ss. 157-171.
- GAMSIZ, Ş., YAZICI, H. ve ALTUN, F., 2013. "Öğretmenlerde A Tipi Kişilik, Stres Kaynakları, Öz Yeterlik ve İş Doyumu", *Turkish Studies – International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8 (8), ss. 1475-1488.
- GENÇTÜRK, A. ve MEMİŞ, A., 2010. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ve İş Doyumlarının Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi", *İlköğretim Online*, 9 (3), ss. 1037-1054.
- GENÇTÜRK, A., 2008. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ve İş Doyumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- GIBBS, C., 2003. "Explaining Effective Teaching: Self-Efficacy And Thought Control of Action", *Journal of Education Enquiry*, 4 (2), ss. 1-14.
- GÖKTAŞ, Z., 2007. "Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkinin İncelenmesi", *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1 (1), ss. 13-25.
- GÜL, G., 2004. "Birey Toplum Eğitim ve Öğretmen", *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, ss. 223-236.
- GÜMÜŞ, A., 2015. *Türkiye’de Eğitim Politikaları*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 494s.
- GÜNDOĞDU, G. B., 2013. "Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: Mersin İli Örneği", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çag Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin*.
- GÜNEY, S., 2007. *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 580s.
- GÜNGÖR SEYHAN, H., 2015, "Kimya Öğretmenlerinin İş Doyumları, Öz-Yeterlik Algıları, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Streslerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Turkish Journal of Education*, 4 (2), ss. 41-60.
- GÜRCAN, A., 2005. "Bilgisayar Öz Yeterliği Algısı ile Bilişsel Öğrenme Stratejileri Arasındaki İlişki", *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 19, ss. 179-193.
- GÜROL, A., ALTUNBAŞ, S. ve KARAASLAN, N., 2010. "Öğretmen Adaylarının Öz Yeterlik İnançları ve Epistemolojik İnançları Üzerine Bir Çalışma", *E-Journal of New World Sciences Academy*, 5 (3), ss. 1395–1404.
- GÜVENÇ, H., 2010. "Öğretmen Adayı Öğrencilerin Mesleki Öz Yeterlilik Algıları ile Öğrenci Başarısı Sorumluluk Algıları", *Journal of New World Sciences Academy*, 6 (2), ss. 1410-1421.
- HACIOĞLU, F. ve ALKAN, C., 1997. *Öğretmenlik Uygulamaları*, Alkım Yayıncılık, Ankara, 222s.

- HAMURCU, H., 2006, “Sınıf Öğretmen Adaylarının Fen Öğretimine Yönelik Öz Yeterlik İnançları”, Eğitim Araştırmaları, 8, ss. 112-122.
- HOY, W. K., ve MİSKEL, C. G., 2015. Eğitim Yönetimi: Teori, Araştırma ve Uygulama, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 494s.
- İDİ, A., 2017. “İlkokul Ve Ortaokullarda Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- KAÇAR, T., 2016. “İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançları”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- KADIOĞLU, S., 2018. “Eğitim Kurumlarında Okul Kültürünün Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- KALKAN, M., 2011. “Sosyal Öğrenme Kuramı”, Eğitim Psikolojisi, Ed.: Y. Özbay ve S. Erkan, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, ss. 245-269.
- KAN, A., 2011. “Albert Bandura ve Sosyal Öğrenme Kuramı”, Öğrenme Öğretme Kuram ve Yaklaşımları, Ed.: S., Büyükanal Filiz, Pegem Akademi Yayıncılık Ankara, ss. 77-95.
- KANMAZ, A., KUMRAL, O. ve SARACALOĞLU, A. S., 2009. “Ortaöğretim Sosyal Alanlar Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Yeterlilikleri, Kaygıları ve Akademik Güdülenme Düzeyleri”, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 4 (2), ss. 38-54.
- KARAGÖZOĞLU, G., 2003. “Eğitim Sistemimizde Öğretmen Yetiştirme Politikamıza Genel Bir Bakış, Eğitimde Yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu”, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, Sivas, ss. 10-12.
- KARAHAN, Ş. ve UYANIK BALAT, G., 2016. “Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz-Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29 (1), ss. 1-14.
- KARAKUŞ, İ., 2017. “Öğretmen Adaylarının Öz Yeterlik İnançları ile Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- KARAKUŞ, İ., 2017. “Öğretmen Adaylarının Öz Yeterlik İnançları ile Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- KARASAR, N., 2014. Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 292s.
- KARATAŞ, S. ve GÜLEŞ, H., 2010. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki”, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (2), ss. 74-89.
- KASAP, D., 2012. “Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançları ile Mesleklerine Yönelik Bilgisayar ve İnternet Kullanımları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- KAYA, F. T., 2005. “İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Polis Akademisi Başkanlığında Bir Uygulama”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- KAYIKÇI, K., 2005. "Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin Denetim Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Algıları ve İş Doyum Düzeyleri", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 11 (4), ss. 507-527.
- KAYNAK, H., 2018. "Müzik Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Öz Yeterlikleri ile Müzik Yeteneğine Yönelik Öz Yeterliklerinin Karşılaştırılması", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KESGİN, E., 2006. "Okul Öncesi Eğitim Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik Düzeyleri İle Problem Çözme Yaklaşımlarını Kullanma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Denizli İli Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- KİREMİT, H., 2006. "Fen Bilgisi Öğretmenliği Öğrencilerinin Biyoloji ile İlgili Öz Yeterlik İnançlarının Karşılaştırılması", Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- KİREMİT, H.Ö. ve GÖKLER, İ., 2010. "Fen Bilgisi Öğretmenliği Öğrencilerinin Biyoloji Öğretimi ile İlgili Öz-Yeterlik İnançlarının Karşılaştırılması", Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27, ss. 41-54.
- KOÇ, T., 2019. "Matematik Öğretmenlerinin Özel Alan Yeterliklerine Yönelik Öz Yeterlik İnançlarının İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- KONUK ERTOK, N., 2011. "Müzik Öğretmeni Adaylarının Öğretmenliğe İlişkin Tutum ve Mesleki Yeterlilik Algı Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi", Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- KORKMAZ, İ., 2013. "Sosyal Öğrenme Kuramı", Eğitim Psikolojisi: Gelişim-Öğrenme Öğretim, Ed.: B. Yeşilyaprak, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, ss. 245-269.
- KORKUT, K. ve BABAĞLAN, E., 2012. "Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançları", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 8 (16), ss. 269-281.
- KORMAN, A. K., 1978. Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji (Çev: İ. Akhun ve C. Alkan), Milli Eğitim Basımevi, Ankara.
- KORUKLU, N., FEYZİOĞLU, B., ÖZENOĞLU KİREMİT, H. ve ALADAĞ, E., 2013. "Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13 (25), ss. 119-137.
- KOTAMAN, H., 2008. "Özyeterlilik İncisi ve Öğrenme Performansının Geliştirilmesine İlişkin Yazın Taraması", Eğitim Fakültesi Dergisi, 21 (1), ss. 111-133.
- KÖKSAL, H. K., 2019. "Okul Psikolojik Danışmanlarının Özel Eğitim Öz Yeterlik Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki: Mersin İli Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Martı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- KÖROĞLU, Ö., 2011. "İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma", Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- KÖSE, İ.A., 2007. "Öğretmen Öz-Yeterlilik Algısı Ölçeğinin Farklı Gruplarda Yapı Geçerliliğinin Sınanması", Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KURAN, K., 2002. "Öğretmenlik Mesleği, Niteliği ve Özellikleri", Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Ed.: A. Türkoğlu, Mikro Yayınları, Ankara, 301s.
- KURBANOĞLU, S.S., 2004. Öz-Yeterlilik İncisi ve Bilgi Profesyonelleri İçin Önemi, Bilgi Dünyası, 5 (2), ss. 137-152.

- KURT, T., 2012, “Öğretmenlerin Özyeterlik ve Kolektif Yeterlik Algıları”, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 10 (2), ss. 195-227.
- KÜÇÜK, S., 2014.” Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KÜÇÜKAHMET, L., 1999. “Bir Meslek Olarak Öğretmenlik”, Ed.: L., Küçükahmet, Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Alkım Yayıncılık, İstanbul, ss. 1-13.
- MEB, 2006. “Temel Eğitime Destek Projesi Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri (Öğretmen Eğitimi Bileşeni)”, Tebliğler Dergisi, 69 (2590), ss. 1491-1540.
- MENTEŞE, M., 2007. “İş Doyumu, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği ile Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- MEZİROĞLU, M., 2005. “Sınıf ve Branş öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi (Zonguldak İli Örneği)”,Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- NAGAR, K., 2012. “Organizational Commitment and Job Satisfaction Among Teachers During Times of Burnout”, VIKALPA, 37 (2), ss. 43-60.
- NAZIF TOY, S. ve DURU, S., 2016. “Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmen Öz Yeterlikleri ile Kaynaştırma Eğitimine İlişkin Yeterlik İnançlarının Karşılaştırılması”, Ege Eğitim Dergisi, 17 (1), ss. 146-173.
- OĞUZ, A. ve TOPKAYA, N., 2008. “Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Öğrencilerinin Öğretmen Özyeterlik İnançları ile Öğretmenliğe İlişkin Tutumları”, Akademik Bakış, 14, ss. 23–36.
- OĞUZKAN, F., 1981. Eğitim Terimleri Sözlüğü, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 261s.
- OKURSOY, F. T., 2016. “Öğretmenlerin Özyeterlik Algıları ile Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki”, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- ORHAN, İ., 2005. “Müdür Yardımcılarının İş Doyum Düzeyleri”, Dönem Projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- ÖNCÜ, E. ve SANDIKÇI, M., 2013. “Beden Eğitimi ile Diğer Alanlardaki Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Yeterlik Algıları ve Tutumlarının Belirlenmesi ve Karşılaştırılması”, Pamukkale Spor Bilimleri Dergisi, 4 (1), ss. 135-151.
- ÖZATA, H., 2007. “Öğretmenlerin Öz-Yeterlik Algılarının ve Örgütsel Yenileşmeye İlişkin Görüşlerinin Araştırılması”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- ÖZDEMİR, S. M., 2008. “Sınıf Öğretmeni Adaylarının Öğretim Sürecine İlişkin Öz Yeterlik İnançlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 54 (2), ss. 227-306.
- ÖZDEN, Y., 1999. Eğitimde Dönüşüm Eğitimde Yeni Değerler, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, 208s.
- ÖZER, A., 2004.”Bankacılık Sektöründe Kişiliğin Değerlendirilmesi”, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ÖZERKAN, E., 2007. “Öğretmen Öz-Yeterlik Algıları ile Öğrencilerin Sosyal Bilgiler Benlik Kavramları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

- ÖZGEN, H., ÖZTÜRK, A. ve YALÇIN, A., 2002. İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, Adana, 448s.
- ÖZKALP, E. ve KIREL, Ç., 2001. Örgütsel Davranış, ETAM Matbaa Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 694s.
- ÖZTÜRK, A., 1993. "Sağlık Sektöründe Özelleştirme", Verimlilik Dergisi, 4 (3) ss. 1-12.
- ÖZTÜRK, G., ÇETİN, M., YILDIRAN, M., TÜRK, Y. Z. ve FFEDAİ, T., 2012. "Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri", Anadolu Tıbbi Araştırmalar Dergisi, 6 (4), ss. 239-245.
- ÖZYÜREK, A., 2009. "Okul Öncesi Eğitimi Öğretmen ve Yöneticilerinin İş Doyumu, Kişisel Özellik ve Mesleki Yeterlik Algılarının Değerlendirilmesi", Milli Eğitim, 182, ss. 8-21.
- PAJARES, F., 1995. Self-Efficacy in Academic Settings, Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, ss. 1-39.
- ROSS, J. A., 1995. "Strategies for Enhancing Teachers' Beliefs in Their Effectiveness: Research on a School Improvement Hypothesis", Teachers College Record, 97 (2), ss. 227-251.
- SAĞLAM, F., 2007. "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Derslerinde Bilgi Teknolojisi Kaynaklarından Yararlanma Öz Yeterlikleri ve Etki Algılarının Değerlendirilmesi", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- SAĞLAM, H., 2018. "Öğretmenlerin Duygusal Zekaları ve Öz Yeterlik İnançları ile Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- SAHRANÇ, Ü., 2007. "Stres Kontrolü, Genel Öz-Yeterlik, Durumsal Kaygı ve Yaşam Doyumuyla İlişkili Bir Akış Modeli", Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- SANDIKÇI, M., 2011. "Beden Eğitimi Öğretmen Adayları ile Diğer Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişki Tutum ve Öz Yeterlik Algıları", Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- SAPANCI, M., 2010. "Güzel Sanatlar Eğitimi Öğrencilerinin Bilişüstü Farkındalık Düzeyleri ve Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Öz Yeterlik İnançlarının İncelenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- SARI S., 2011. "Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiler, Bankacılık Sektörü Antalya Örneği", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- SARIKAYA, Ş., 2019. "Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algısı", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- SAY, M., 2005. "Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik İnanışları", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- SAYGILI, M., 2008. "Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- SEÇER, F., 2011, “Sınıf Öğretmenlerinin Kişilerarası Öz Yeterlik İnançları ile Kaynaştırmaya Yönelik Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- SENEMOĞLU, N., 2013. Gelişim, Öğrenme ve Öğretim: Kuramdan Uygulamaya, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, 648s.
- SENEMOĞLU, N., DEMİREL, M., YAĞCI, E. ve Üstündağ, T., 2009. “Elementary School Teachers Self Efficacy Beliefs: A Turkish Case”, *Humanity Social Sciences Journal*, 4 (2), ss. 164-171.
- SEVİMLİ, F., ve İŞCAN, Ö. F., 2005. Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, *Ege Academic Review*, 5 (1), ss. 55-64.
- SÖNMEZ, V., 2004. Eğitim Bilimine Giriş, Anı Yayıncılık, Ankara, 320s.
- SUN, Ö., 2002. “İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü”, Uzmanlık Yeterlik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Genel Müdürlüğü, Ankara.
- ŞAHİN, E., 2010. “İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öğretim Stili Tercihlerinin, Cinsiyetlerinin, Mesleki Kıdemlerinin, Özyeterlik Algılarının ve Özyönetimli Öğrenmeye Hazırbulunuşluk Düzeylerinin Mesleki Yeterlikleri Üzerindeki Etkisi”, Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ŞAHİN, H. ve DURSUN A., 2009. “Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Doyumları: Burdur Örneği”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (18), ss. 160-174.
- ŞAHİN, İ., 1999. “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ŞENEL, E., 2014. “Okul Öncesi Öğretmenlerinde Özyeterlik Algısının Tükenmişlik Düzeyini Yordama Gücü”, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- ŞİMŞEK, M. Ş., AKGEMCİ, T. ve ÇELİK, A., 1994. Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Gazi Yayınları, Ankara, 525s.
- ŞİMŞEK, M., 2016. “Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Coğrafyaya Yönelik Öz Yeterlik Düzeylerinin ve Tutumlarının İncelenmesi”, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- ŞİŞMAN, M., 2006. Eğitim Bilimine Giriş, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, 408s.
- ŞİŞMAN, M., 2009. “Öğretmen Yeterlilikleri: Modern Bir Söylem ve Retorik”, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10 (3), ss. 63-82.
- ŞİŞMAN, M., ve TURAN, S., 2004. “Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal - Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma)”, *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), ss. 118- 128.
- TABANCALI, E., ve ÇELİK, K., 2013. “Öğretmen Adaylarının Akademik Öz Yeterlilikleri İle Öğretmen Öz Yeterlilikleri Arasındaki İlişki”, *International Journal of Human Sciences*, 10 (1), ss. 1167-1184.
- TARKIN A. ve UZUNTİRYAKİ, E., 2012. “Öğretmen Adaylarının Öz-yeterlik İnançları ve Mesleğe Yönelik Tutumlarının Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi”, *İlköğretim Online*, 11 (2), ss. 332-341.

- TAŞ, Ö., 2012. “Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- TAŞDAN, M. ve TİRYAKİ, E., 2008. “Comparison of the Level of Job Satisfaction Between at Private and State Primary School Teachers”, Eğitim ve Bilim, 33 (147), ss. 54.
- TELEF, B. B., 2011, “Öğretmenlerin Öz Yeterlikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi”, İlköğretim Online, 10 (1), ss. 91-108.
- TELLİOĞLU, A., 2004. “İstanbul İli Beyoğlu İlçesinde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TEPE, D., 2011. “Okulöncesi Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançlarını Belirleme Ölçeği Geliştirme”, Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- TEPE, D., DEMİR, K., 2012. “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançları Ölçeği”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12 (2), ss. 137-158.
- TOKER, B., 2007. “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 8 (1), ss. 92-107.
- MORAN, T. M., HOY, W. A. ve HOY, W. K., 1998. “Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure”, Review of Educational Research, 68 (2), ss. 202-248.
- TUNCER, M. ve TANAŞ, R., 2011. “Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Bilgisayar Öz Yeterlik Algılarının Değerlendirilmesi”, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4 (6), ss. 222-232.
- TURCAN, H. G., 2011. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- TÜRK, M. S., 2007. Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, Gazi Kitabevi, Ankara, 126s.
- TÜRK, Ö., 2008. “İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlikleri ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- UYAN, G., 2002. “Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB’e Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- UYAR, S. ve ERDİNÇ, S. B., 2011. “Muhasebe Personelinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi”, MÖDAV, 1, ss. 213-232.
- ÜLGEN, G., 1995. Eğitim Psikolojisi Birey ve Öğrenme, Bilim Yayınları, Ankara, 309s.
- ÜLPER, H. ve BAĞCI, H., 2012. “Türkçe Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Dönük Öz Yeterlik Algıları”, International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 7 (2), ss. 1115-1131.
- ÜNGÖREN, E., CENGİZ, F. ve ALGÜR, S., 2009. “İş tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (27), ss. 36-56.
- ÜNLÜ, H., 2008. “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yeterlikleri ve Sınıf Yönetimi Davranışları”, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- ÜREDİ, I. ve ÜREDİ, L., 2006. "Sınıf Öğretmeni Adaylarının Cinsiyetlerine, Bulundukları Sınıflara ve Başarı Düzeylerine Göre Fen Öğretimine İlişkin Öz Yeterlilik İnançlarının Karşılaştırılması", Yeditepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1 (2), ss. 1-8.
- ÜSTÜNER, M., DEMİRTAŞ, H., CÖMERT, M. ve ÖZER, N., 2009. "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik Algıları", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9 (17), ss. 1-16.
- VARIŞ, F., 1973. "Cumhuriyetin 50. Yılında Türkiye'de Öğretmen Yetiştirmede Karşılaşılan Birkaç Sorun", 50. Yıla Armağan, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını, 6 (1), Ankara.
- VARIŞLI, Y., 2010. "İnşaat Firmalarında Çalışanların İş Doyumu", Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- VURAL, B., 2004. Yetkin-İdeal-Vizyoner Öğretmen, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 411s.
- YALÇINKAYA AKYÜZ, M., 2000. Okulöncesi Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve İş Doyumu Kuram Ve Uygulama, Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, İzmir.
- YAVUZ, D., 2009. "Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlilik Algıları ve Üst Bilişsel Farkındalıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- YILMAZ, A., ve CEYLAN, Ç. B., 2011. "İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi", 1. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 66, ss. 277-394.
- YILMAZ, H. ve KARAHAN, A., 2009. "Bireylerin Kişisel Özellikleri Yönünden İş Doyum Düzeylerine Göre Tükenmişlikleri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14 (3), ss. 197-214.
- YILMAZ, İ., 2010. "Türkçe Öğretmeni Adaylarının Özel Alan Öz Yeterlilik Algıları", Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- YILMAZ, İ., 2017. "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldıma (Mobbing) Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişki", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- YILMAZ, K. ve ÇOKLUK BÖKEOĞLU, Ö., 2008. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yeterlilik İnançları", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 41 (2), ss. 143-167.
- ZAYİMOĞLU ÖZTÜRK, F., 2011. "Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin ve Öğretmen Adaylarının İlköğretim Sosyal Bilgiler Dersi Öğretim Programında Yer Alan Öğrenme Alanlarına İlişkin Özyeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi", Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı – Soyadı : İbrahim AVCI
Doğum Yeri ve Tarihi : GAZİANTEP İslahiye/1992

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Sınıf Öğretmenliği

Yüksek Lisans Öğrenimi : Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi

Bilimsel Faaliyetleri

- CAN, N ve AVCI, İ. 2018. “Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançlarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi”, II. Uluslararası Al Farabi Sosyal Bilimler Kongresi Özet Kitabı, Gaziantep, 288s.
- CAN, N ve AVCI, İ. 2017. “İlkokul Döneminde Öğretmen - Aile İş Birliğinin Öğrenci Başarısına Etkisi ile İlgili Öğretmen Görüşleri”, Türk Dünyası Stratejik Araştırmalar Kongresi (Tudsak 2017) Bildiri Kitabı, Antalya, 469s.

İş Deneyimi

- Çalıştığı Kurumlar
- Karlıyamaç İlkokulu/Öğretmen
Özalp/Van (2014-2015)
 - 75. Yıl İlkokulu/Öğretmen
İslahiye/Gaziantep (2015-...)

İletişim

E-Posta Adresi : ibo_21027@hotmail.com
Tel. : 0544 820 27 28

Tarih : 21.01.2020

EKLER

EK-1: VALİLİK İZİN ONAYI



T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34659092-605.01-E.25461297
Konu : Araştırma İzin Talebi
(İbrahim AVCI)

20/12/2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesinin 06.12.2019 tarihli ve 15654 sayılı yazısı.

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi İbrahim AVCI' nın "Öğretmenlerin Öz Yeterlilik İnançları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki" konulu anket uygulama isteği kapsamında, İlimiz İslahiye İlçesinde bulunan Temel Eğitim ve Ortaöğretim düzeyinde eğitim veren okul müdürlüklerinde görev yapan öğretmenlere yönelik araştırma çalışma isteği, ilgi yazıda belirtilmektedir.

Bu kapsamda Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi İbrahim AVCI' nın anket uygulama isteği, Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22.08.2017 tarihli ve 12607291 (2017/25) sayılı genelgesi kapsamında değerlendirilmiş olup; araştırmacının, araştırmasının bitiminden itibaren 15 gün içerisinde araştırma sonuçlarını 2 kopya halinde CD içerisinde Müdürlüğümüze bildirmesi şartıyla, İlimiz İslahiye İlçesinde bulunan Temel Eğitim ve Ortaöğretim düzeyinde eğitim veren okul müdürlüklerinde görev yapan öğretmenlere anket uygulama isteği eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde gönüllülük esasına göre uygulanması, Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosu bünyesinde oluşturulan komisyonun uygunluk raporu doğrultusunda uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde; Olurlarınıza arz ederim.

Mehmet Ali TİRYAKİOĞLU
İl Millî Eğitim Müdür V.

OLUR

<...>

Rızzan EROĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

Adres: Gaziantep Valiliği 5. kat İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Elektronik Ağ: www.gaziantep.meb.gov.tr
e-posta: gaziantepmem@meb.gov.tr

Bilgi için: Md.Yrd.M.A.TİRYAKİOĞLU
Mem.S.AYYILDIZ.Dah.4450
Tel: 0 (342) 231 10 58
Faks: 0 (342) 232 24 10

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 9839-3c66-3c80-a313-4593 kodu ile teyit edilebilir.

E-2: ÖZ YETERLİK İNANCI ÖLÇEĞİ İZİN YAZIŞMASI



İbrahim Colak <ibrhmcolak@gmail.com>

27.10.2017 Cum 21:12



Siz ✓

Merhabalar,

Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar dilerim.

27 Ekim 2017 21:09 tarihinde İbrahim AVCI <ibo_21027@hotmail.com> yazdı:

İbrahim AVCI has shared a OneDrive file with you. To view it, click the link below.

 [ogretmen-ozyeterlik-inanci-olcegi-toad.pdf](#)

Merhaba. Ben Sütçü İmam Üniversitesinde Eğitim yönetimi teftişi ve planlaması bölümünde tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Çalışmamda Öğretmen Özyeterlilik İnanç Ölçeğinizi kullanmak istiyorum izninizle. Ölçek çalışmanız ekte mevcuttur.

Gönderen: Yahya Altinkurt <yaltinkurt@gmail.com>

Gönderildi: 28 Ekim 2017 Cumartesi 07:58

Kime: İbrahim AVCI <ibo_21027@hotmail.com>

Konu: Re: Öğretmen Özyeterlilik İnanç Ölçeği İzni

Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz.

Başarılar dilerim

27 Eki 2017 21:14 tarihinde "İbrahim AVCI" <ibo_21027@hotmail.com> yazdı:

İbrahim AVCI has shared a OneDrive file with you. To view it, click the link below.

 [ogretmen-ozyeterlik-inanci-olcegi-toad 2.pdf](#)

Merhaba. Ben Sütçü İmam Üniversitesinde Eğitim yönetimi teftişi ve planlaması bölümünde tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Çalışmamda Öğretmen Özyeterlilik İnanç Ölçeğinizi kullanmak istiyorum izninizle. Ölçek çalışmanız ekte mevcuttur.

EK-3: MİNNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ İZİN YAZIŞMASI

Re: İlt: Sayın hocam ekte yer alan düzenlemiş olduğunuz Minessota İş Doyumu Anketinizi tez çalışmam için kullanmak istiyorum izninizle.



Hamiyet Sayan <hamiyet.sayan@uskudar.edu.tr>

7.01.2019 Pzt 17:50

Siz

Bilimsel çalışmalar için destek vermek isteriz.
Kullnmanızda sakınca yok.
Basarılar

iPhone'umdan gönderildi



www.uskudar.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Hamiyet Sayan

Sağlık Bilimleri Fakültesi | Çocuk Gelişimi | Öğretim Üyesi
hamiyet.sayan@uskudar.edu.tr

Tel: 0216 400 22 22 | Faks: 0216 474 12 56 | Web: www.uskudar.edu.tr

Mimar Sinan Mh. Selman-ı Pak Cd. PK:34664 Üsküdar / İstanbul / Türkiye



Türkiye'nin Beyin Üssü

EK-4: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

ÖĞRETMEN ÖZ YETERLİK İNANÇLARI İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

BİLİMSEL ANKET

Değerli Meslektaşım,

Bu ölçek formu, “Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki” konulu yüksek lisans tez çalışmasında veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

Ölçekten elde edilecek bilgiler sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Veriler toplu olarak değerlendirileceği için ölçeğe **adınızı ve soyadınızı yazmanız gerekmemektedir.**

Ölçek üç bölümden oluşmaktadır. **I. Bölüm’** de öğretmenlerin kişisel bilgileri, **II. Bölüm’** de öz yeterlik inançları ölçeği ve **III. Bölüm’** de iş doyumu ölçeği bulunmaktadır.

Soruları samimi ve objektif olarak cevaplamanız araştırma bulgularının geçerliği için önemlidir. Ölçek formunu yanıtlarken her bölümle ilgili açıklamalar kısmını okuyunuz. **Lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız.**

Ayıracağınız zaman ve değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

İbrahim AVCI

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bölümü
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

I.BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİ FORMU	
Bu bölümde, ankete katılanlarla ilgili kişisel bilgilerin elde edilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca verilen soruları dikkatlice inceleyerek durumunuza uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.	
Cinsiyetiniz	() Kadın () Erkek
Medeni Durumunuz	() Evli () Bekâr
Yaşınız	() 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51 yaş üzeri
Mesleki Kıdeminiz	() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 ve daha fazla yıl
Okuldaki Çalışma Süreniz	() 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 yıl () 10 ve daha fazla yıl
En Son Mezun Olduğunuz Okul	() Eğitim Fakültesi () Fen- Edebiyat Fakültesi () Lisans Tamamlama () Eğitim Enstitüsü () Yüksek Öğretmen Okulu () Lisansüstü Eğitim () Diğer (Lütfen yazınız.....)
Göreviniz	() Okul Öncesi Öğretmeni () Sınıf Öğretmeni () Branş Öğretmeni

EK-5: ÖZ YETERLİK İNANCI ÖLÇEĞİ

Açıklama

Bu bölümde siz öğretmenlerimizin “öz yeterlik inançlarınız” hakkındaki görüşlerinizi almak amaçlanmaktadır. Kendinize uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

II. BÖLÜM

ÖĞRETMEN ÖZYETERLİK İNANCI ÖLÇEĞİ		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Branşım ile ilgili yeterli bilgi birikimine sahibim.					
2	Branşım ile ilgili soru sorulduğunda rahatlıkla yanıtlayabilirim.					
3	Branşım ile ilgili gelişmeleri takip edebilirim.					
4	Branşıma ilişkin bilgilerimle meslektaşlarımla güvenini kazanabilirim.					
5	Branşım ile ilgili konularda hizmet içi eğitimler verebilirim.					
6	Sınıfta olumsuz öğrenci davranışlarını yönetebilirim.					
7	Öğrencilerin bir arada uyum içerisinde çalışmasını sağlayabilirim.					
8	Sınıfta yapılan etkinliklerin düzenli yürütmesini sağlayabilirim.					
9	Derslerimde zamanı etkin bir şekilde kullanabilirim.					
10	Akademik başarısı düşük öğrencilere uygun öğretim ortamları oluşturabilirim.					
11	Öğrencilerin motivasyonlarını yükseltebilirim.					
12	Öğrencilerin, öğrenmeye ilişkin olumlu tutum geliştirmelerini sağlayabilirim.					
13	Velilerle iyi iletişim kurabilirim.					
14	Hiç tanımadığım biriyle bile rahatlıkla iletişim kurabilirim.					
15	Grup içinde düşüncelerimi rahatlıkla açıklayabilirim.					
16	Meslektaşlarımla iyi bir iletişim kurabilirim.					
17	Yeni bir gruba rahatlıkla dâhil olabilirim.					
18	Grupla yapılacak bir etkinliğe çekinmeden katılabilirim.					
19	Gereksinim duyduğumda başkalarından rahatlıkla yardım isteyebilirim.					
20	Değişime kolaylıkla uyum sağlayabilirim.					
21	Edebiyata ilişkin bilgi birikimine güvenirim.					
22	Eğitim politikalarını farklı disiplinler temelinde değerlendirebilirim.					
23	Toplumsal sorunlar hakkında çözüm önerileri geliştirebilirim.					
24	Eğitim felsefelerinden yararlanarak eğitim sistemini değerlendirebilirim.					
25	Eğitim sistemindeki güncel gelişmeleri yorumlayabilirim.					
26	Yaşadığım toplumu sosyolojik açıdan değerlendirebilirim.					
27	Güncel konuları bilimsel bir perspektiften değerlendirebilirim.					

Diğer Bölüme Geçebilirsiniz.

EK-6: MİNNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Açıklama

Bu bölümde, öğretmenlerin mesleklerine yönelik “iş doyumu” düzeylerini belirlemek amaçlanmaktadır. Mesleğinizden, ne derece memnun olduğunuzu cümlelerin karşılıklarına uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

Her cümleye cevap verirken, “Bu yönden işimden ne derece memnunuz?” diye kendinize sorunuz.

III. BÖLÜM

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

TEŞEKKÜR EDİYORUM.