

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN
ÖZYETERLİK
ALGILARI İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Havva Gözde TURCAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. Ali ÜNAL

KONYA 2011



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	Havva Gözde TURCAN
	Numarası	085216011004
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri / Eğitim Yönetimi, Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
	Tezin Adı	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Özyeterlik Algıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

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

Havva Gözde TURCAN



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Havva Gözde TURCAN
	Numarası	085216011004
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri / Eğitim Yönetimi, Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Yrd. Doç. Dr. Ali ÜNAL
	Tezin Adı	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Özyeterlik Algıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Özyeterlik Algıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı bu çalışma 25/11/2011 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Ünvanı, Adı Soyadı	Danışman ve Üyeler	İmza
Yrd.Doç.Dr.	Ali ÜNAL	
Prof.Dr.	Musa GÜRSEL	
Yrd.Doç.Dr.	Erkan EFİLTİ	

ÖNSÖZ

Yaşadığımız dünya hızla değişmekte, bu değişime uyum sağlama çabası insanoğlunu ve onun içinde yaşadığı kurumları yenileşmeye zorlamaktadır. Değişime ayak uydurmanın tek yolu bilimdir. Bilim rasyoneldir, anlama, bulma ve doğrulamaya dayanır. Bu kapsamda yürütmüş olduğum yüksek lisans tez çalışmam bu hızlı değişime eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ayak uydurma algıları ile çok yakından ilgilidir. Toplumsal değişme ve yenileşmelerden en çok etkilenen kurumlar arasında okulların önemli bir yeri vardır. Okullardaki eğitim süreci içerisinde çevresini etkileyen ve çevresinden etkilenenler öğretmenlerdir. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleki açıdan kendilerini algılama düzeyleri ile yaptıkları işten doyum sağlamaları üzerinde etkili olacaktır.

Bu araştırma, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin özyeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçların ve getirilen önerilerin alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın tamamlanmasında pek çok kişinin emeği ve desteği yer almaktadır. Öncelikle araştırmanın her aşamasında gösterdiği sabır, destek ve rehberlik için tez danışmanım, hocam Yrd. Doç. Dr. Ali ÜNAL'a en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Yapıcı eleştirilerde bulunan ve istatistiksel analizlerin yapımında bana yardımcı olan Yrd. Doç. Dr. Nadir ÇELİKÖZ'e şükranlarımı sunuyorum.

Son olarak yüksek lisans eğitimim boyunca hiçbir fedakarlıktan kaçınmayan, zor günlerimde her zaman yanımda olan annem ve babama sonsuz teşekkürler ediyorum.

Havva Gözde TURCAN

Konya 2011



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Havva Gözde TURCAN
	Numarası	085216011004
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri / Eğitim Yönetimi, Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	Yrd. Doç. Dr. Ali ÜNAL
	Tezin Adı	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Özyeterlik Algıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

ÖZET

Günümüz eğitim-öğretim sürecinde öğretmenlerin önemi sürekli artmaktadır. Bu araştırmanın amacı ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin özyeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın çalışma evrenini 2010-2011 eğitim öğretim yılında Konya İli Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı il merkezindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem ise çalışma evreni içerisinde tesadüfi örnekleme yöntemi kullanarak seçilen 400 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırmada İlköğretim Okulu öğretmenlerinin özyeterlik algıları; öğretim stratejileri, sınıf yönetimi, öğrenciyle etkileşim ve genel özyeterlik açısından nasıldır? Sorusuna yanıt aranmıştır. Ayrıca bu araştırma ile ilköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik algıları ile iş doyumları cinsiyet, branş, kıdem, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme ve şu anda öğretmenlik mesleğini isteyerek yapma durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı, öğretmenlerin özyeterlik algılarıyla iş doyum düzeylerinin ilişkili olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada araştırmacı tarafından hazırlanan ‘Kişisel Bilgi Formu’, Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy (2001) tarafından geliştirilen ‘Özyeterlik Ölçeği’ ve Hackman ve Oldham (1980) tarafından geliştirilen ‘İş Doyum Ölçeği’ kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS for Windows 15.0 İstatistik programında t testi, F testi ve Pearson moment korelasyon katsayısı kullanılarak çözümlenmiştir.

Araştırma sonucunda ilköğretim okulu öğretmenlerinin genel olarak özyeterlik algılarının yeterli olduğu saptanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarından öğretim stratejileri ve sınıf yönetimi alt boyutunda kendilerini yeterli görürlerken, öğrenciyle etkileşim alt boyutunda yeterli özgüvene sahip olmadıkları görölmektedir. İlköğretim okulu öğretmenleri iş doyum düzeyleri sonuçlarına göre kendilerini genelde başarısız olarak algılamaktadır. İlköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik algılarıyla iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında pozitif ve anlamlı bir sonuç saptanmıştır. Özyeterlik algısı arttıkça iş doyum düzeyi de artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İlköğretim Okulu Öğretmenleri, Özyeterlik, İş Doyumu



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Havva Gözde TURCAN
	Numarası	085216011004
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Science Education / Educational Administration, Supervision Planning and Economics
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	Asst. Assoc. Dr. Ali ÜNAL
	Tezin İngilizce Adı	Primary School Teachers' Examination of the Relationship Between Self-efficacy Perceptions and Satisfactions Business

SUMMARY

The importance of teachers increases in recent education term. The aim of this research is examine the relationship between job satisfaction and self efficacy for the primary school teachers. This programme consist of primary school teachers and brach teachers that working in primary schools which are depending on Konya Directory Education. This sampling takes from 400 teachers who are using random sampling and elected from them.

This research ask for question that how the self efficacy sense of primary school teachers, in terms of teachers instructional strategies, classroom management and interaction between the students. Besides, with this research self efficacy is tried to define whether the self efficacy is related between job satisfaction, brach, gender, senioritory, if they want to teacher or if they teach willingly..

In this study it is used 'Personal Information Form' prepared by the investigator; 'self-efficacy scale' developed by Tschannen-Moran and Woolfolk Hoy (2001) and 'Job satisfaction scale' developed by Hackman ve Oldham (1980). The

data obtained is analyzed by using t-test, F-test and simple correlation test in SPSS for Windows 15.0 statistical program.

Generally the self-efficacy perceptions of primary school teachers is found sufficient as a result of research. Teachers feel sufficient in the teachers instructional strategies and classroom management sub-scale but they don't feel sufficient themselves in the interact with the student sub-scale. Generally primary school teachers percieve themselves unsuccessful according to the result of job satisfaction levels. When we examine the relationship between job satisfaction level and self-efficacy level of primary school teachers, the result is positive and significant.

Key Words: Primary School Teachers, Self-efficacy, Job Satisfaction

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI	i
YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU.....	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
SUMMARY	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. PROBLEM DURUMU	1
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	9
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	11
1.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLAR	12
1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	12

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. ÖZYETERLİK İNANCI.....	13
2.1.1. Özyeterlik İnançlarının Kaynakları	14
2.1.2. Özyeterlik İnançlarının Etkileri.....	15
2.1.2.1. Bilişsel Süreçler:.....	15
2.1.2.2. Duyuşsal Süreçler:.....	15
2.1.2.3. Güdülenme Süreçleri	16
2.1.2.4. Seçim Süreçleri:.....	16
2.1.3. Özyeterlik ve Öz Kavramı.....	16
2.1.4. Özyeterlik İnançıyla İlgili Çeşitli Tanımlar, Temel Özellikleri ve Özyeterlik Algısı	18
2.1.5. Özyeterliğin Önemi	21

2.1.5.1. Başarı ve Özyeterlik	21
2.1.5.2. Yüklemeler ve Özyeterlik.....	22
2.1.5.3. Amaç, Yönelim ve Özyeterlik.....	22
2.1.5.4. Değerler ve Özyeterlik.....	23
2.1.6. Yüksek ve Düşük Özyeterliğe Sahip Bireylerin Özellikleri	24
2.1.7. Eğitim Öğretimde Özyeterlik İnancının Yeri ve Öğretmen Özyeterlik İnancı..	24
2.2. İŞ DOYUMU (TATMİNİ) ve ÖNEMİ	29
2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Etmenler	33
2.2.1.1. Bireysel Faktörler	33
2.2.1.2. Çevresel (İş ve İş Ortamına Bağlı) Faktörler.....	35
2.2.2. İş Doyumunu İle İlgili Kuramsal Açıklamalar.....	37
2.2.2.1. Güdülenme Kuramları	37
2.2.3. İş Doyumunu Sağlanmasının İş Ortamına Sağladığı Faydalar	43
2.2.3.1. Bireysel Açısından	43
2.2.3.2. İşyeri Açısından.....	44
2.2.4. İş Doyumunu Sağlanmadığında Ortaya Çıkacak Olumsuzluklar.....	44
2.2.4.1. Bireysel Açısından	44
2.2.4.2. İşletme Açısından	45
2.2.5. İş Doyumunu Etkileyen İşletme İçi Faktörler ve Bunların Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesi	46
2.2.5.1. İletişim.....	46
2.2.5.2. Yönetim Tarzı.....	47
2.2.5.3. Arkadaşlık Ortamı	48
2.2.5.4. Takdir Edilme Duygusu.....	49
2.2.5.5. Ücret	49
2.2.5.6. Terfi	50
2.3. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ YURT İÇİ VE YURT DIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR	51
2.4. ÖZYETERLİKLE İLGİLİ YURT İÇİ VE YURT DIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR	67

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ	79
3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN ve ÖRNEKLEMİ	79
3.3. VERİLERİN TOPLANMASI.....	81
3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	81
3.4.1. İş Doyum Ölçeği	81
3.4.2. Öğretmen Özyeterlik Ölçeği (Tses)	83
3.4.3. Kişisel Bilgi Formu	84
3.5. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ	85

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖZ YETERLİLİK ALGILARI ..	86
4.1.1. “ <i>Öğretim Stratejileri</i> ” Açısından İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik Algıları.....	86
4.1.2. “ <i>Sınıf Yönetimi</i> ” Açısından İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik Algıları	88
4.1.3. “ <i>Öğrenciyle Etkileşim</i> ” Açısından İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik Algıları.....	90
4.2. İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN BAZI KİŞİSEL ÖZELLİKLERİNE GÖRE ÖZYETERLİK (ÖĞRETİM STRATEJİLERİ, SINIF YÖNETİMİ, ÖĞRENCİYLE ETKİLEŞİM) ALGILARI	92
4.2.1. Cinsiyetlerine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Özyeterlik Algıları Karşılaştırma t-Testi Sonuçları	92
4.2.2. Branşlarına Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Özyeterlik Algıları Karşılaştırma t-Testi Sonuçları	93
4.2.3. Kıdemlerine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algıları ..	95
4.2.4. Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Durumlarına Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Özyeterlik Algıları Karşılaştırma t-Testi Sonuçları ..	97

4.2.5. Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Yapma Durumlarına Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Özyeterlik Algıları Karşılaştırma t-Testi Sonuçları..	98
4.3. İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ NE DÜZEYDEDİR?	100
4.4. BAZI KİŞİSEL ÖZELLİKLERİNE GÖRE İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ.....	101
4.4.1. Öğretmenlerin İş Doyumlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	101
4.4.2. Öğretmenlerin İş Doyumlarının Branşlarına Göre Karşılaştırılması	102
4.4.3. Öğretmenlerin İş Doyumlarının Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması.....	103
4.4.4. Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Durumlarına Göre Karşılaştırılması	104
4.4.5. Öğretmenlerin Şu Anda Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Yapma Durumlarına Göre Karşılaştırılması.....	105
4.5. İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖZYETERLİK ALGILARIYLA İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI	106

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇLAR.....	107
5.2. ÖNERİLER.....	111
5.2.1. Eğitim	111
5.2.2. Araştırma	112
KAYNAKÇA.....	113
EKLER.....	141
EK-1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU	141
EK-2: ÖĞRETMEN ÖZYETERLİK ALGI ÖLÇEĞİ	142
EK-3: İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ	143
ÖZGEÇMİŞ	145

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Çalışma Evreninde Yer Alan Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Bazı Kişisel Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları.....	80
Tablo 2: Öğretmenlerin Öğretim Stratejileri Açısından Özyeterlilik Algıları.....	87
Tablo 3: Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Açısından Özyeterlilik Algıları.....	89
Tablo 4: Öğretmenlerin Öğrenciyle Etkileşim Açısından Özyeterlilik Algıları.....	90
Tablo 5: Öğretmenlerin Genel Özyeterlilik Algıları.....	91
Tablo 6: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Özyeterlilik Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları	92
Tablo 7: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Branşlarına Göre Özyeterlilik Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları	94
Tablo 8: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kıdemlerine Göre Öz Yeterlilik Algılarının Karşılaştırılmasına İlişkin F Testi Sonuçları.....	96
Tablo 9: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Durumlarına Göre Özyeterlilik Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	97
Tablo 10: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Şu Anda Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Yapma Durumlarına Göre Özyeterlilik Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları	99
Tablo 11: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Puan Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri	100
Tablo 12: İlköğretim Okulu Öğretmenlerin İş Doyumlarının Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	101
Tablo 13: İlköğretim Okulu Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Branşlarına Göre t-Testi Sonuçları.....	102
Tablo 14: Öğretmenlerin İş Doyumlarının Kıdemlerine Göre ANOVA Sonuçları.	103

Tablo 15: Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Durumlarına Göre t-Testi Sonuçları.....	104
Tablo 16: Öğretmenlerin Şu Anda Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Yapma Durumlarına Göre t-Testi Sonuçları	105
Tablo 17: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Özyeterlik Algılarıyla İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Basit Korelasyon Sonuçları	106

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. PROBLEM DURUMU

İçinde yaşadığımız çağ bilgi çağıdır. Bu çağın toplumu da bilgi toplumu olarak nitelendirilmektedir. Bilgi çağında hiçbir şeyin kesin olmadığı bilim adamları tarafından büyük bir kabul görmektedir. Bunun sonucu giderek karmaşıklaşan eğitim sürecinde eğitim kurumlarında görev alanların beklentilere uygun bir biçimde yanıt verebilmeleri için sürekli olarak kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri gerekmektedir.

Bir eğitim kurumu olarak okul, çeşitli bilgi, beceri ve alışkanlıkların belli amaçlara göre düzenli bir biçimde kazandırıldığı yerdir. Okul, öğrenci, öğretmen, veli ve yöneticilerden oluşan eğitim topluluğudur (Oğuzkan, 1981). Okul, eğitim hizmetlerinin üretildiği vazgeçilmesi olanaksız toplumsal bir kurumdur. Okulun genel amacı eğitim hizmeti üretmektir. Okulun örgütsel amacı ise varlığını sürdürmektir. Bu nedenle okul toplumun belirli bir kesiminin eğitim istemini karşılamak zorundadır. Okulun yönetsel amacı, eğitim hizmetini daha geniş bir kesime yaymak ve daha nitelikli bir eğitim hizmeti sunmaktır. Eğitsel amaç ise, eğitim hizmeti sunulan kişide değiştirilmesi gereken davranışları değiştirmektir. Okullar amaçlarını gerçekleştirirse eğitim sistemi de amacını gerçekleştirebilecektir.

Nasıl ki her insanın bir kişiliği varsa her örgütün de bir iklimi vardır. Örgüt iklimi, örgütteki bireyler tarafından algılanan, onların davranışlarını etkileyen ve onların davranışlarından etkilenen, görelilik gösteren bir örgüt niteliğidir (Dönmez, 1992). Okullarda sıcak bir iklimin oluşturulması gerekmektedir. Böylesi sıcak bir iklimde, öğretmenlerin morali yüksektir. İşgörenler görevlerini büyük bir ustalık ve çaba ile yaparlar (Dönmez, 1992). Demek ki, uygun bir okul iklimi ve kültürü oluşturmada; öğretmenleri güdülemede, iş doyumlarını ve örgüte bağlılıklarını arttırmada en önemli görev okul yöneticilerine düşmektedir.

İnsan ögesinin önceliği nedeni ile okulun informal yanı formal yanından daha ağır, etki alanı yetki alanından daha geniştir (Bursalıoğlu, 1987). Okullarda yetki, duruma göre öğretmenler, veliler hatta öğrenciler tarafından paylaşılır (Meriwether ve Duyar 1996).

Eğitim örgütleri girdisi ve çıktısı; hammaddesi ve ürünü insan olan örgütlerdir. Diğer örgütler insan için bir mal ya da hizmet üretirler. Eğitim örgütleri de genel olarak hizmet üreten örgüt olarak görülür (Dönmez, 2004). Ancak, eğitim örgütü, bireyi topluma hazırlarken; onu toplumsallaştırırken, kişiliğin oluşumuna, yeteneklerini keşfetmesine, kendini keşfetmesine, kendisini geliştirmesine katkıda bulunur. Bir başka ifadeyle, eğitim örgütleri insanı geleceğe hazırlayan kurumların belki de başında gelirler. Bu bağlamda okul, farklı çevrelerden gelen, farklı niteliklere sahip öğrencilere ortak bazı değerler kazandıran özel düzenlenmiş bir çevredir. Bu çevre, öğrencilerin davranışlarını etkilediği gibi, onların davranışlarından da etkilenir. Okul öğrenciler için güvenli bir çevre olmalıdır.

Her şeyin müthiş bir hızla değiştiği günümüzde, yönetici ve iş görenlerin düşünme kalıplarında ve örgütsel yapılarda bir değişiklik yapılmaksızın, bugünün eğitim sorunlarını dünün örgüt biçimleri ve eğitim anlayışlarıyla çözmeye çalışmak, anlamlı bir yaklaşım olarak kabul edilemez. Okul eğitim sisteminin amaçlarına ulaşmak için kurulan sosyal bir sistemdir. Bu nedenle okul kaynaklarının etkili bir şekilde kullanılması öğretmenlerin temel görevleri arasında yer alır. Son çeyrek yüzyılda yapılan çalışmalar, öğretmenlerin okullarda başarının anahtarı oldukları sonucunu ortaya koymaktadır (Argyris, 1993).

Eğitim bir toplumun yapılanmasında ve gelişmesinde en önemli faktördür. Eğitimde öğretmenlerin yeri ve önemi ise tartışılmazdır. Öğretmenlik bireysel, sosyal, kültürel, bilimsel ve teknolojik boyutları olan, profesyonel statüde bir meslektir (Başkan, 2001). Toplumların yapısı değiştikçe öğretmenlik mesleğine bakış da değişmekte; öğretmenler sadece ders anlatan, sınav yapan ve not veren bireyler olarak görülmemekte; eğitim ve öğretim etkinliklerindeki sorumlulukları ve görevleri de değişmektedir. Öğretmenlik mesleği, mesleki alan bilgisi yanında

özyeterlik duygusu taşımaya da gerektirir. Öz yeterlilik, sosyal öğrenme kuramında öne çıkan bireyin belirli bir performansı göstermesi için gerekli etkinlikleri organize edip, başarılı bir şekilde yapma kapasitesi hakkında kendine ilişkin yargılarını ifade eden bir kavramdır (Bandura, 1984). Değişik araştırmacılara göre özyeterlik kişinin belirli işler karşısında, kendi performansına duyduğu güven (Açıkgöz, 1996); kişinin yeteneklerini organize edebilmesi ve karşılaştığı bir durumla ilgili olarak yeterlik geliştirebileceğine olan inançları (Woolfolk, 1993); bireylerin bir davranışa girişip girişemeyeceğinin önemli bir bilişsel belirleyicisi olarak tanımlanmaktadır.

Bandura (2001), özyeterlik inancının iki temel bileşenin, kişisel özyeterlik ve sonuç beklentileri olarak belirtmiştir. Özyeterlik inancı, bireyin verilen bir görevi gerçekleştirmek konusundaki düşünceleridir. Sonuç beklentisi ise; görevin yerine getirilmesinden sonra ortaya çıkabilecek sonuçlarla ilgili beklentileridir.

Bireyin bir konu ile ilgili özyeterlik inancı konuyla ilgili geçmiş yaşantılarından, aldığı dönütlerinden, yaşadığı kültürden ve kişinin içinde bulunduğu meslek grubundan etkilenir (Kiremit, 2006). Özyeterlik inancı bireyin olumlu veya olumsuz düşünmesini, yaşamında amaçlar ve yaşam biçimini belirlemesini, zorluklara karşın harcayacağı çabayı ve çabaları sonucu elde edeceği ürünleri etkiler (Bandura, 2001). Ayrıca bireyin bir görevi gerçekleştirmek için gerekli yeteneğe sahip olduğuna inanması, motivasyonunu ve kararlılığını artırarak gereken davranışları sergilemesini sağlar (Üredi ve Üredi, 2006). Bu nedenle yaşantımızda özyeterlik inancının önemi oldukça fazladır.

Eğitim sisteminin başarısı, büyük ölçüde sistemi işleten öğretmenlerin niteliklerine bağlıdır. Toplumların gereksinim duyduğu, rekabet ortamlarının vazgeçilmez unsuru nitelikli insan gücünün sağlanmasında önemli rol oynayan öğretmenler, bu nedenle ilgi odağı olmuş, öğretmenlerin yetiştirilmesine ilişkin tüm dünyada sayısız araştırmalar yapılmıştır. Hemen hemen bütün araştırmalarda eğitim sisteminin temel ögesinin öğretmenler olduğu ve sistemin başarısının öğretmenlerin sahip olduğu özellikler ile yakından ilişkili olduğu vurgulanmaktadır.

Öğretmenlik mesleğinin toplumları bugüne ve geleceğe hazırlamada önemli bir misyonu yüklenmiş olması, gelişmiş ve gelişmekte olan bütün ülkelerin öğretmen yetiştirmeyi en kritik unsurlardan biri olarak kabul etmelerine neden olmuştur. Gelişmiş ülkeler içerisinde yer alan ve dünya liderliğini ele geçirme çabası içerisinde bulunan ABD ve İngiltere'nin ulusal politikaları arasında, genelde eğitim ve özelde ise öğretmen yetiştirmenin özel bir yeri vardır. Her iki ülkede hedeflerini gerçekleştirmede eğitim ve öğretmen yetiştirmeye büyük bir önem vermektedir.

Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde temel yapı taşlarını oluşturan öğretmenlerin kendilerinden beklenen bu zor görevleri başarıyla gerçekleştirebilmeleri hizmet öncesi ve hizmet sürecinde, kaliteli bir eğitim anlayışı ile yetiştirilerek, oynayacakları rollere iyi hazırlanmalarına bağlıdır. Ancak, dünyadaki baş döndürücü değişme ve gelişmeler, diğer meslek alanlarından belki de daha fazla, öğretmenlik mesleğine ilişkin rollerde önemli değişikliklere yol açmaktadır.

Artık öğretmenlerin geleneksel rollerini değiştirip; değişme ve gelişmeleri yakından takip eden, problem çözebilen, bilgiye ulaşma yollarını bilen, bilgiyi üretebilen, yaratıcı, esnek, teknolojiden yararlanabilen, takım çalışması yapabilen girişimcilik yanı güçlü, öğretme-öğrenme ve değerlendirme süreçlerine farklı bir bakış açısı getiren rolleri üstlenmeleri beklenmektedir. Ayrıntıda bunlara benzer pek çok beklenti ortaya konulabilirse de, öğretmenlerin genelde; öğreteceği alana ilişkin bilgi ve beceri sahibi, kültürlü, kendini geliştiren, öğretmenlik meslek bilgisiyle donanık bireyler olmaları istenmektedir. Doğaldır ki, bu görevlerin yerine getirilmesinde öğretmenlerin öz yeterlik inançları okulların yapılandırılmasında önemli bir değişken olarak dikkat çekmektedir.

Öğretmenin özyeterlik inancı ile öğrenci başarısı arasında ilişki olduğu (Allinder, 1995; Ross, 1994; Gibson and Dembo, 1984; Ashton, 1984) ve öğretmen öz yeterliğinin öğrenci başarısını ve tutumunu olumlu olarak etkilediği gibi, öğretmenin sınıf içi davranışlarını, yeni fikirlere açık olmasını ve öğretmeye yönelik olumlu tutumlar geliştirmesiyle ilgili olduğu saptanmıştır. Plourde (2001),

özyeterlik inancı yüksek olan öğretmenlerin sınıflarında öğrenci merkezli öğretim stratejileri kullandıklarını; Henson (2001), özyeterlik inancı yüksek olan öğretmenlerin kullandıkları öğretim yöntemlerini geliştirmek için araştırma yapmaya eğilimli olduklarını belirtmişlerdir.

Yüksek öz yeterlik inancı olan bir öğretmenin öğrencilerinin gereksinimlerine yanıt verdiği ve sıcak bir sınıf atmosferi yaratmaya eğilimli oldukları gözlenmiştir (Fritz, Miller, Kreutzer ve Macphee, 1995).

Öğretmenlerin özyeterlik inançları ve öğrencilerin yeteneklerine ilişkin algıları ve öğrencilerin özyeterlik inançları arasında güçlü ve olumlu bir ilişki bulunmuştur (Asthon, 1984).

Özyeterlik inançlarına bağlı olarak, öğretmenlerin öğretime harcadıkları çabanın, hedeflerinin ve istek düzeylerinin değiştiği bildirilmiştir (Tschannen-Moran ve Hoy, 2001). Schmitz (2000), özyeterlik beklentisinin, meslek stresine karşı koruyucu bir faktör olduğunu belirterek, öz yeterli öğretmenlerin mesleklerine daha çok yönelen ve memnuniyeti yüksek olan öğretmenler olduklarını söylemektedir.

Özyeterliği yüksek ve düşük olan öğretmenler arasında önemli sınıf içi davranış farklılıklarının olduğu ve bunun da öğrencinin başarısında farklılaşmalara neden olduğu ortaya çıkmıştır (Özkan vd., 2002). Bandura, öğrencileri bilişsel açıdan geliştirmeyi amaçlayan bir öğretim ortamının hazırlanmasında, öğretmenin yeterliğinin ve özyeterlik beklentisinin önemli bir rolü olduğunu bildirmiştir (Yavuzer ve Koç, 2002).

Sonuç olarak, araştırmalar incelendiğinde, öğretmenlerin öğretim-öğrenme süreciyle ilgili görevlerini yerine getirme konusundaki özyeterlik inançlarının; öğrencilerin başarıları, güdülenmeleri, sınıf yönetimi becerileri, yöntem tercihleri, öğretim için ayrılan zaman ve öğrencilerin başarılı olmaları için gösterilen çabanın düzeyiyle ilişkilerinin olduğu görülmektedir.

Birey ve toplumların gelişmesinde en önemli faktör, eğitimidir. Bu alanda uğraş veren öğretmenler ise, öğrencilerin davranışlarını değiştiren ve geliştiren mesleğin

mensubu olarak, eğitim sistemlerinin vazgeçilmez unsurlarıdır. Bir eğitim sisteminin başarısı, o sistemi hayata geçirip, uygulayacak olan öğretmenin başarısından ayrı tutulamaz. Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yeterlilikleri yerine getirmeleri, onların iyi eğitim almalarının yanısıra, bu görev ve sorumlulukları yerine getirebileceklerine olan inançları ile de yakından ilgilidir. Araştırmalar insanların sahip olduğu inançların, davranışları etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, insanların inanç sistemlerinin sorgulanması, davranışları açıklamak ve anlamakta yardımcı olabilmektedir.

Toplumların gelişmesinde, ilerlemesinde yaptığı işten memnun, iş doyumunu yüksek meslek elamanlarının varlığı oldukça önemlidir. Yaşamda çok çeşitli doyum alanları vardır. Bunların en önemlilerinden biri, yapılan işten sağlanan doyumdur. Çünkü insan ile yaşam arasındaki en kuvvetli bağ işidir (Yeşilyaprak, 2006).

İnsanların mutlu, başarılı ve üretken olabilmelerinin en önemli etkenlerinden biri olan iş tatmini, işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan memnuniyet duygusudur (Aksayan ve ark. 1992, s.637, Berns, 1984, Musal ve vd., 1995, s.3).

İş tatmini “bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans, 1992). İş tatmini genel anlamıyla “bireyin çalışma ortamına karşı reaksiyonu” şeklinde de tanımlanabilir (Berry, 1997). İş tatmini, genellikle örgütsel davranışlarında en önemli ve en sıklıkla karşılaşılan bir konudur (Çetinkanat, 2000,; Luthans, 1992).

Pozitif iş tutumlarından biri olan iş tatmini, kişinin iş ve iş şartlarına karşı geliştirdiği bir tutumdur. İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret – iş güvenliği gibi) kişisel bir değerlendirmesidir. İş tatmini, iş durumuna duygusal bir tepkidir (Weiss, 2002).

Günlük yaşamda insanlar gereksinimlerini karşılamak için çalışmak zorundadırlar, ancak çalışan insanın günlük yaşamının önemli bir bölümünü geçirdiği iş ortamında sorunlar ortaya çıkmaktadır. Özellikle hizmet sektöründe

insanlara doğrudan hizmet veren ve yüz yüze ilişki içinde sıklıkla bulunan çalışanların, işleri ile ilgili yaşadıkları olaylar onların genel yaşam doyumu ve iş doyumunu etkilediği bilinmektedir (Keser, 2005). İşten sağlanan doyum, bireyin diğer yaşam alanlarına olumlu bir şekilde yansırken, çalışma yaşamındaki mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik de yaşamdan alınacak doyuma yansımaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005). Normal koşullarda yaptığı işe ilişkin tutumu olumlu olan bir iş gören, daha mutlu ve kendinden daha memnundur. Diğer taraftan işine karşı olumsuz bir tutuma sahip çalışan duygusal anlamda pek çok sorunla karşı karşıya kalabilmektedir (Maslach ve Leither, 1997).

Çalışanların yüksek iş doyumuna sahip olması, iş çevrelerinde kendilerini daha sorumlu ve yaratıcı hissetmelerini sağlamaktadır. İş doyumunun yüksek olması çalışanların işten ayrılmasını ve iş devamsızlığını azaltır, ayrıca bu durum örgütsel maliyeti düşürür. İş doyumunun yüksek olması aynı zamanda çalışanların sağlıklı ve uzun süre işte kalmasına katkı sağlamaktadır (Linfords vd. 2007). İnsanların mutlu, başarılı ve üretken olabilmelerinin en önemli etkenlerinden biri olan iş tatmini, işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan memnuniyet duygusudur (Aksayan vd. 1992). Üst düzeyde güdülenmiş bireyler, üretkenlik ve iş doyumunda büyük ölçüde artışlara; devamsızlık, geç-gelme, şikayetler vb. büyük azalmalara neden olabilmektedir.

Ülkemizde öğretmenlerin ve eğitim sisteminin etkililiği uzun yıllardan beri tartışılmakta, daha etkili bir eğitim sistemi için nitelikli öğretmen yetiştirme önemini ve güncelliğini korumaktadır. Eğitim kurumlarında daha iyi eğitilen öğretmenlerin daha verimli çalışacakları ve gelecek kuşakları daha iyi yetiştirecekleri varsayımı konuya ilgiyi arttırmaktadır. Ancak, öğretmenlerin verimli olmaları, işlerini daha iyi yapmaları her zaman daha iyi yetiştirilmelerinin doğal bir sonucu değildir. Bir başka ifadeyle, öğretmenin verimli olması, salt öğretmen yetiştiren kurumlarda uygulanan eğitim programlarının iyileştirilmesi ile olası değildir. Bireyler gelecekte yapacakları meslekleriyle ilgili ne denli iyi eğitilirse eğitilsinler, mesleki başarı ve verim, büyük ölçüde bireyin güdülenme ve moral düzeyine bağlı olacaktır. Bireyin güdülenmesinin ve yüksek morale sahip olmasının yolu ise, mesleğe girişte varolan

ve meslekte geçen yıllar boyunca yenileri edinilen beklentilerin karşılanması ile yakından ilişkili olduğu görülmektedir.

Öğretmenler yaşamın önemli bir dilimini eğitim ortamlarında geçirmektedir. Bu bağlamda işten elde edilen doyum düzeyi yaşamdan duyulan doyumunu da besleyen bir öge olarak öğretmenler açısından önemli bir yaşam örüntüsüdür (Senge, 1996).

Öğretmenlik dünyanın birçok ülkesinde meslekler arasında önemli düzeyde stres içeren bir iş olarak nitelendirilmektedir (Dunham, 1980; Greenglass, 1994). Öğretim ortamları, okulların en stresli alanıdır. Öğretim ortamlarında sınıfın havasını bozarak strese yol açacak bir durum her zaman mevcuttur. Materyal eksikliği, kalabalık sınıflar, yetersiz öğretim ortamı, aşırı ders yükü, yoğun ek görevler, uzun çalışma saatleri, planlama, değerlendirme, sınavlar, sınıf yönetimi, düşük motivasyonlu öğrenciler, vb. durumlar öğretmenlik mesleğine özgü olumsuz etkenlerden bazılarıdır. Bu nedenlerle öğretmenler mesleği, öğrencileri ve kendileri hakkında olumsuz tutumlar geliştirmektedir (Akçamete vd., 2001). Fazla stres içeren bir meslek olarak algılanmasından dolayı bazı ülkelerde öğretmenlik mesleğine girişte azalmalar görülmektedir (Arikewuyo, 2004).

Küreselleşen dünyamızda sosyal, siyasal, kültürel ve ekonomik açıdan hızla değişen ve gelişen eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin de değişerek gelişen bu dinamik yapıya ayak uydurması gerekir. Bunun için de günümüz toplumlarında eğitim çalışanlarının düşünebilen, üretebilen, problemleri doğru tespit edebilme ve çözüme yeteneğine sahip olması, kriz durumlarında soğukkanlılıkla karar verebilmesi beklenmektedir (Doğan, 1997; Çelikten, 2001). Bu özelliklere sahip öğretmenlerin iş doyumlarının da artması beklenen bir sonuçtur. Etkili problem çözme becerileri ile birlikte iş doyumları yüksek öğretmenlerin buldukları okullardaki eğitim ve öğretimin kalitesinin artmasında rol oynayacakları söylenebilir.

Bu gerçekler doğrultusunda öğretmenlerin özyeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi konusu araştırmaya değer görülmüş ve literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmalar, öğretmenlerin özyeterlik inançlarının öğrencilerin akademik başarıları ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Özyeterlik inancı yüksek olan bir öğretmen öğrencileri etkileme yeteneğinin güçlü olduğuna inanır, sınıf içinde zamanın büyük bir kısmını konuyu öğretmek için harcar, farklı öğretim yaklaşımlarını ve geribildirim türlerini kullanmaya istekli olur, başarısız öğrenciler için daha fazla çaba harcar.

Kişilerin zamanı iyi kullanma, diğer insanlarla iyi ilişkiler kurabilme, yeteneklerini tanıma ve geliştirme gibi kendini gerçekleştirmeye yönelik özellikleri, iş yaşamı için de geçerlidir. Çalışan insanların iş doyumlarının saptanması, bunları olumlu ve olumsuz yönde etkileyen etmenleri neler olduğunun bilinmesi büyük bir önem taşımaktadır. Bir toplumun daha sağlıklı, mutlu ve üretken olması, çalışanların üst düzeyde doyum sağlamaları ile ilişkilidir. Çünkü çalışma yaşamı, insan yaşamının üçte birini oluşturmaktadır.

Sonuç olarak eğitim öğretim ortamının belkemiği olan öğretmenlerin; öğretmen özyeterlik algılarının olumlu olması öğretmenlik mesleğini severek yapmalarına ve böylece de yaptıkları işten doyum sağlamalarına katkıda bulunacaktır. Bu araştırmanın problemini, öğretmenlerin özyeterlik algısı ile iş doyumları arasında ilişkinin olup olmadığı oluşturmaktadır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin özyeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır.

Araştırmanın genel amacına bağlı olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

1) İlköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik algıları;

1.1.Öğretim Stratejileri açısından,

1.2.Sınıf Yönetimi açısından,

1.3.Öğrenciyle Etkileşimi açısından,

1.4.Genel özyeterlik açısından ne düzeydedir?

2) Bazı kişisel özelliklere göre İlköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik (öğretim stratejileri, sınıf yönetimi, öğrenciyle etkileşim) algıları;

2.1.Cinsiyetlerine

2.2.Branşlarına

2.3.Kıdemlerine

2.4.Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Durumlarına

2.5.Şu anda Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Yapma Durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

3) İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları ne düzeydedir?

4) Bazı kişisel özelliklerine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri

4.1.Cinsiyetlerine

4.2.Branşlarına

4.3.Kıdemlerine

4.4.Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme durumlarına

4.5. Şu anda öğretmenlik mesleğini isteyerek yapma durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

5) İlköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik algılarıyla iş doyumları düzeyleri ilişkili midir?

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Gelişen ve değişen dünyada kendini ve içinde bulunduğu durumu doğru algılayan, kendisi ve çevresiyle barışık, kişisel değerleri ile toplumsal beklentileri arasında bir denge kurabilen, yaşadığı toplumun sorumlu bir üyesi olan, karar verme, sorun çözme, kişiler arası ilişki ve iletişim becerilerine sahip, kapasite ve yeteneklerini en uygun bir biçimde geliştiren, araştıran, sorgulayan, üretken, aktif, mutlu, özsaygısı ve özgüveni yüksek ve kendini gerçekleştiren bireylerin yetiştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu özelliklere sahip bireylerin yetiştirilmesinde eğitim kurumu olarak okullara ve okullarda çalışan özyeterlik duygusu gelişmiş ve yaptığı işten haz duyan öğretmenlere gereksinim vardır.

Okul yöneticilerinin davranışlarının ve çevresel koşulların öğretmenler üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri vardır. Engellenmiş öğretmen davranışı ve öğretmenin örgütsel iş doyumu arasında olumsuz bir ilişki bulunurken, destekleyici lider davranışları ve öğretmenlerin örgütsel memnuniyeti arasında anlamlı ve olumlu ilişkiler saptanan araştırma sonuçları vardır. Öyleyse, öğretmenin dışlanarak, kendini çalıştığı okulda yabancılaşmış hissetmesi, hem okul iklimini, hem de öğretmenin performansını olumsuz etkileyerek okulda öğrenci-öğretmen çatışmasına neden olarak okulda başarıyı düşürmektedir.

İş doyumu örgütsel iklimi çift yönlü etkiler. İş doyumu sağlayan öğretmenler olumlu davranışlar ve duygular, iş doyumsuzluğu içinde olan öğretmenler ise olumsuz duygular yaşar. İş doyumsuzluğu sonucunda öğretmenlerde aşırı kaygı, korku, gerilim vb. durumlar ortaya çıkmakta, işe devamsızlık artmakta, öğretmenler örgüte yabancılaşmakta, verim azalmaktadır.

Toplumların gelişip ilerlemesi, sağlıklı bireyler yetiştirilmesine bağlıdır. Eğitim kurumları öğrencilerine bilgi, beceri ve bir takım iyi alışkanlıklar kazandırmanın yanısıra, onların kişiliklerinin sağlıklı bir şekilde gelişmesine de katkıda bulunan kurumlardır ve bu kurumlarda çalışan öğretmenlerdir.

Bu araştırma, yukarıda belirtmeye çalıştığımız nedenlerden dolayı son yıllarda daha da önemli hale gelmiştir. Araştırmadan elde edilen bilgiler eğitim kurumlarında kullanılabilceği ve buna bağı olarak yeni kuramsal görüşlerin ortaya çıkacağı ve katkıları sağlayabileceği açısından önemli sonuçlar doğuracağı düşünölmektedir.

1.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLAR

1) Bu araştırmada araştırmaya katılan öğretmenlere uygulanan özyeterlik ve iş doyum ölçeğini içtenlikle ve doğru olarak cevaplandırmışlardır.

2) Kullanılan bilgi toplama araçları araştırmanın amacına uygundur.

1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

1) Bu araştırma, ilköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik algıları ile iş doyum arasındaki ilişkilerin incelenmesi

2) Alan yazın taraması, özyeterlik algı ölçeği ve iş doyum ölçeği uygulanması ile sınırlıdır.

1.6. TANIMLAR

İş Doyumu: İş doyumunu, çalışanın yaptığı işe genel tutumu olarak belirtmek uygundur (Greenberg ve Baron 2000).

Özyeterlik: Özyeterlik kişinin belirli işler karşısında, kendi performansına duyduğu güvendir (Açıkgöz, 1996).

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, öğretmen özyeterlik inancı ve iş doyumunu ile ilgili kuramsal bilgiler yer almaktadır.

2.1. ÖZYETERLİK İNANCI

Özyeterlik kavramı Bandura'nın 1977 yılında yayımladığı 'Özyeterlik Davranışsal Değişimin Birleşik Teorisine Doğru' makalesiyle ortaya çıkmıştır (Pajares, 1996). Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramıyla ortaya çıkmış olan ve daha sonra birçok alanda yapılan araştırmalarda önemli bir değişken olarak kullanılan özyeterlik inancı, bireylerin olası durumlarla başa çıkabilmek için gerekli olan eylemleri ne kadar iyi yapabileceklerine ilişkin bireysel yargularıyla ilgilidir (Bandura, 1982).

Yeterlik inançları, sonuç beklentisi (outcome expectancy) ve özyeterlik (self-efficacy) gibi iki ayrı yapıdan oluşan bilişsel bir güdüleyicidir. Sonuç beklentisi, insanların belirli eylemlerin belirli sonuçlar doğuracağına ilişkin inançlarını; öz yeterlik ise, verilen bir iş/görevi etkileyen bireysel yeterliliklerle ilgili inançları kapsamaktadır (Bandura, 1977; 1982; 1995).

Sosyal öğrenme kuramına göre insanlar dışarıdan gelecek olaylar yoluyla değil, kendi durumlarını düzenleyerek kendilerini şekillendirirler. Bireyin hedeflerini belirleyip ulaşmasında ve çevreyi denetim altına almasında özyeterlik inancı yardımcı (köprü) olmaktadır. Pajares'e (2002) göre, özyeterlik inancını yaratma ve bunu kullanma süreci sezgiseldir. Bireyin yaptığı bir eylemin sonucuna ilişkin yorumu, daha sonra benzer bir görevi yerine getirebilme konusunda kendi yeteneklerine olan inancının oluşumunda ve geliştirilmesinde kullanılmaktadır.

Bandura'ya (1986) göre, insanların sahip oldukları bilgi ve beceriler ya da önceki başarıları, onların ileride neleri başarabileceklerini tahmin etmelerinde her

zaman yeterli olmayabilmektedir. İnsanların kendi yetenekleriyle ilgili inançları, belirli bir durumda gösterecekleri performansın belirleyicisidir. İnsan davranışları, daha önceki performans sonuçlarından çok, yeteneklere olan inançlarla daha iyi tahmin edebilmektedir. Bu, bireysel inançlara sahip olunan bilgi ve beceriler arasında bir uyumu da gerektirmektedir (Bandura 1995; Pajares, 1997).

Kuzgun'un da (2000) belirttiği gibi, özyeterlik inancı, bireyin sahip olduğu kapasitenin, yaptığı işlerdeki başarılarının, güdülerinin ve öz kavramını oluşturan diğer ögelerin bir bileşkesi olup, her türlü davranış girişiminin başlayıp başlamayacağını, başlayan bir davranışın ise devam edip etmeyeceğini belirleyici güce sahiptir.

2.1.1. Özyeterlik İnançlarının Kaynakları

Bandura (1995), özyeterlik inançlarının dört temel kaynağı olduğunu belirtmiştir. Bu kaynaklardan en önemli olanı 'doğrudan deneyimler' başka bir deyişle bireyin ustalık yaşantılarıdır. Yüksek düzeyde yeterlik geliştirmenin en etkili yolu kişinin ustalık yaşantılarıdır (Bandura, 1994). Bireyin giriştiği işlerde gösterdiği başarı onun daha sonra benzer işlerde başarılı olacağını göstergesidir. Dolayısıyla yaşanan başarı ödül etkisi yapmakta ve bireyi gelecekte de benzer davranışlara güdülemektedir (Bandura, 1977, 1994; Yavuzer ve Koç, 2002; Akt. Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek ve Soran, 2004).

Yeterlik bilgisinin ikinci kaynağı diğerlerinin eylemleri tarafından yaratılan 'dolaylı yaşantılardır'. Bandura'ya (2004) göre, eğer kişiler başkalarının çaba harcayarak başarılı olduklarını görürlerse, kendilerinin de, yeteri kadar çalışırlarsa, başaracak kapasiteye sahip olduklarına inanmaya başlarlar.

Özyeterlik inançlarını güçlendirmenin bir başka yolu, bir başka kaynağı 'sözle ikna' durumudur. Bireyin başarabileceğine ya da başaramayacağına ilişkin teşvikleri, nasihatleri özyeterlik inancını etkileyebilmektedir. Olumlu telkinler öz inançları güçlendirip, kişiyi cesaretlendirirken; olumsuz telkinler öz inançları zayıflatabilmektedir (Pajares, 1997).

Özyeterlik inançlarının diğer bir kaynağı ise ‘psikolojik durumlardır’. Kaygı, stres, uykusuzluk, yorgunluk, ruh hali psikolojik durumlardandır. Bandura’ya (1997) göre bireyler, yeterliklerini yargılarken psikolojik ve duygusal durumlarını da göz önüne alırlar.

Bu kaynaklardan beslenen özyeterlik inancı bireyin yapacağı etkinliklerin seçimini, güçlükler karşısındaki sebatını, çabalarının düzeyini ve performansını etkilemektedir (Ekici, 2006; Küçükylmaz ve Duban, 2006).

2.1.2. Özyeterlik İnançlarının Etkileri

Özyeterlik inançlarının kaynakları kadar performans üzerindeki etkileri de ele alınmalıdır. Bandura (1995) bu etkileri genel olarak dört kategoride ele almaktadır. Bunlar (a) bilişsel, (b) güdüsel, (c) duyuşsal ve (d) seçim süreçleridir.

2.1.2.1. Bilişsel Süreçler:

Güçlü bir özyeterlik inancı olan birey, kendisine başarmak için daha güçlü hedefler koyar ve bu da ona daha çok sorumluluk yükler (Locke ve Latham, 1990; Aktaran: Bandura, 1995). Böyle bir birey zihninde performansını destekleyecek olumlu başarı senaryoları oluşturur. Düşük özyeterlik inancı olan bir birey ise, daha çok başarısızlık senaryoları oluşturur.

2.1.2.2. Duyuşsal Süreçler:

İnsanların karşılaştıkları sorunlarla başa çıkabilme konusundaki inançları, onların güdülenmelerini olduğu kadar, kaygı ve stres durumlarını, yani bireylerin potansiyel korkularını, bunları nasıl algıladıklarını ve bilişsel olarak nasıl bir yol izlemeleri gerektiği konusundaki düşüncelerini de biçimlendirmektedir. Bir etkinliğin gerçekleştirilmesi sırasında bireylerin yaşayacakları stres ya da kaygı miktarı öz yeterlik inançlarına bağlı olarak değişkenlik göstermektedir (Bandura, 1995; Pajares, 1996; 1997; Pajares ve Shunk, 2001). Özyeterlik inancı yüksek olan bir birey, zor bir akademik görev karşısında daha soğukkanlı ve sakin olabilirken, öz yeterlik inancı düşük olan birey bu görevi gerçekte olduğundan daha zor olarak

algılayabilmektedir ve bu inancı onun hem stres ve kaygılarını arttırmakta, hem de probleme uygun çözüm yollarını bulma konusundaki bakış açısını sınırlandırmaktadır (Pajares, 1997).

2.1.2.3. Güdülenme Süreçleri

Özyeterlik inançları, insanların kendileri için koydukları hedefleri, bu hedeflere ulaşmak için harcayacakları çabanın düzeyini ve başarısızlığı kabullenebilme durumlarını etkilemektedir. Başka bir deyişle, zyeterlik inançları bireylerin bir sorunla ya da hoş olmayan bir deneyimle karşılaştıklarında, ne kadar çaba harcayacaklarını ve ne kadar süre bu sorunla karşı karşıya kalabileceklerini belirlemektedir. Yeteneklerine güveni az olan birey, güçlük ya da başarısızlık durumunda bunu aşmak için çabasının düzeyini azaltacak ya da bu işten tamamen vazgeçecektir. Yeteneklerine inancı yüksek olan bir birey ise, bu güçlüğü aşmak için daha fazla çaba harcayacak ve sorunla daha uzun süre yüz yüze kalabilecektir (Bandura, 1995; Schunk, 1987; 1990).

2.1.2.4. Seçim Süreçleri:

Seçim süreçleri de zyeterlik inançlarından etkilenmektedir. İnsanlar kendi yeteneklerini aşacağına inandıkları, yani başaramayacaklarını düşündükleri işlerden kaınıırken, bunun tersi durumlarda, görevleri üstlenme ve uygun evre koşullarını hazırlama konusunda daha kararlı olmaktadır. Yeteneklerine güveni tam olan birey, g bir görev karşısında ondan korkup kaçmak yerine onu başarmak için uğraşır. Bu tür insanlar kendilerini zorlayıcı hedefler koyarlar ve bu hedeflere ulaşma konusunda da güçlü bir kararlılık gösterirler (Bandura, 1995).

2.1.3. Özyeterlik ve z Kavramı

Bu iki kavrama ilişkin araştırmacılar arasında bazı görüş farklılıkları olduğu görülmektedir.

Bandura'ya (1986) göre, öz kavramı bireyin kendisi hakkındaki görüşleridir. Bu görüşler, bireyin hem kendi yaşadığı doğrudan deneyimler sonucu, hem de

başkalarının yaşadıkları deneyimlerin gözlenmesi aracılığıyla oluşur. Özyeterlik, amaçlanan performansa ulaşmak için belirli bir eylemi planlama ve gerçekleştirme konusunda bireysel yeteneklerimizle ilgili, performansın gerçekleştirileceği durumu da dikkate alan yargılarımızdan; öz kavramı ise, diğer bireysel tepkilerimizi de içeren daha genel değerlendirmelerimizden oluşmaktadır (Bandura, 1986; Pajares ve Schunk, 2001; Zimmerman, 1995).

Bong ve Clark (1999), özyeterlik ve öz kavramının farklı yapısal özellikler gösterdiğini belirtmektedirler. Öz kavramı, daha çok bilişsel ve duygusal tepkilerden oluşan ve sosyal karşılaştırmalardan daha çok etkilenen karmaşık bir yapı olarak tanımlanırken; özyeterlik, belirli bir görev için önceden belirlenmiş dışsal ölçütlere göre bireyin kendini değerlendirmesini yansıtan bilişsel yargıları olarak tanımlanmaktadır.

Marsh, Walker ve Debus (1991) bireylerin kendi öz değerlerini belirlerken hem içsel hem de dışsal karşılaştırmaları kullandıklarını, bu nedenle öz kavramına ilişkin yargıların hem bireysel hem de sosyal karşılaştırmalara dayalı olduğunu belirtmektedirler. Bu nedenle, öz kavramının oluşumunda referans çevresinin oldukça güçlü bir etkisi vardır. Ancak, özyeterlik belirli bir duruma ilişkin özel yeteneklere odaklandığı için referans çerçevesinin etkisi güçlü olmamaktadır.

Pajares ve Schunk (2001), özyeterlik ve öz kavramı ile ilgili olarak kişilerin kendilerine farklı tür sorular sorması gerektiğini belirtmektedirler. Buna göre, özyeterlik inancına ilişkin ‘yapabilme, edebilme’ ile ilgili soruların; öz kavramına ilişkin olarak ise, ‘hissetme ve olma’ ile ilgili, soruların sorulması gerekmektedir. Özyeterlikle ilgili sorulara verilen yanıtlar, bir bireyin bir işi başarmak ya da bir etkinliği başarı ile tamamlamak için kendine olan güven düzeyini; öz kavramı ile ilgili sorulara verilen yanıtlar ise, bireylerin kendilerine olumlu ya da olumsuz olarak nasıl değerlendirdiklerini ve belirli alanlarda kendilerini nasıl hissettiklerini ortaya koymaktadır.

Aslında, özyeterlikle ilgili inançlarımızın öz kavramımızın bir parçası olduğu açık olmakla birlikte, Bandura (1986; 1995) ve Zimmerman (1995) bu iki kavramın

farklı yapılar sergilediğini ve bu nedenle de yapılacak araştırmalarda ayrı ayrı ele alınmalarının daha doğru olacağını belirtmektedirler. Çünkü, özyeterlik inancı ve öz kavramı ayrı ayrı ele alındıklarında, özyeterlik inançlarının akademik performansı daha iyi yordayan temel bir değişken olduğu görülmektedir (Pajares ve Johnson, 1996, Pajares ve Miller, 1994).

2.1.4. Özyeterlik İnancıyla İlgili Çeşitli Tanımlar, Temel Özellikleri ve Özyeterlik Algısı

İlgili literatürler incelendiğinde özyeterlik inancıyla ilgili birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Bunlar:

- Özyeterlik kavramı, davranışların oluşmasında etkili olan bir niteliktir ve ‘bireyin, belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip, başarılı olarak yapma kapasitesi hakkında kendine ilişkin yargısıdır’ (Bandura, 1997).

- Özyeterlik, ‘bireyin belli bir görevi yapma kapasitesine dair inancıdır’ (Bandura, 1994).

- Özyeterlik, bir işi yapabilmek için yeteneklerinin farkında olmak ve buna inanmaktır (Chaplin, 2000; Zusho ve Pintrich, 2003; Akt. Altunçeki, Yaman ve Koray, 2005).

- Özyeterlik, ‘insanların belirli çalışma türleri gerektiren faaliyetleri organize etme ve yürütme kapasiteleri hakkındaki yargılarıdır’ (Bandura, 1986; Akt. Alabay, 2006). Ayrıca bu inancın insan yaşamında önemli bir yere sahip olan a-bilişsel süreçleri, b-motivasyonel süreçleri, c-duyuşsal süreçleri ve d-seçim yapma süreçleri gibi dört temel psikolojik süreci de etkilediği belirtilmektedir (Bandura, 1997).

- Özyeterlik inancı, bireylerin olası durumlarla başa çıkabilmek için gerekli olan eylemleri ne kadar yapabileceklerine ilişkin bireysel yargılarıdır (Bandura, 1982; Akt. Akbulut, 2006).

- Özyeterlik inancı, özellikle duygusal yoğunluk üzerine etkili olup, sosyal değişikliklerde tekrar düzenleyici ve başarıyı, etkililiği, kariyeri vb. gibi durumları teşvik edici bir rol oynamaktadır (Bandura, 1982; Akt.Akbulut, 2006).

- Özyeterlik inancı, bireylerin hayatlarını etkileyecek olaylara ilişkin önemli ölçüde performansta bulunabilme yeteneklerine ilişkin inançlarıdır. Bu inançlar, bireylerin nasıl hissettiklerini, düşündüklerini, kendilerini motive ettiklerini ve davrandıklarını belirlemektedir (Bandura, 1994).

Zimmerman (1995); özyeterlik inancının temel özelliklerini şöyle ifade etmiştir:

- Özyeterlik, belirli bir işi gerçekleştirme konusundaki yargıları içermektedir. Özyeterlik kişinin fiziksel ya da psikolojik özellikleri ve kişisel niteliklerinin değil, bir işi gerçekleştirme yeteneği konusundaki yargılarını içermektedir.

- Çok boyutlu ve farklı alanlarla bağlantılıdır. Bu nedenle Matematik özyeterlik inancı, İngilizce özyeterlik inancından farklıdır.

- Özyeterlik ölçümleri duruma bağlıdır, sabit değildir. Örneğin bir öğrenci, yarışmacı bir sınıfta, işbirliğinin öne çıkarıldığı sınıfa nazaran öğrenme konusunda daha düşük özyeterlik gösterebilir.

- Özyeterlik ölçümleri performansı için belirlenen doğru ölçütlere bağlıdır. Kıyaslamada farklı ölçütler ve normlar dikkate alınmaz.

- Özyeterlik etkinlik ya da göreve başlamadan önce ölçülmelidir (Zimmerman, 1995; Akt. Coşgun ve Ilga, 2004; Ekici, 2005).

Özyeterlik inancı bireyin; etkinliklerin seçimini, güçlükler karşısındaki sebatını, çabaların düzeyini, düşünce biçimini, duygusal tepkilerini ve performansını etkilediği için özyeterlik algısı yüksek ve düşük olan kişiler arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır (Çoban ve Sardan, 2002).

Özyeterlik inancı yüksek olan kişiler:

- Engellerle karşılaştıklarında daha hızlı toparlanabilmekte ve hedeflerine bağlılıklarını sürdürebilmektedirler (Bandura, 1977).

- Sonuca daha kısa zamanda ulaşma becerisi göstermekte ve karşılaştıkları problemleri çözmeye daha başarılı olmaktadır (Altunçekiç, Yaman ve Koray, 2005).

- Bir işi başarmak için büyük çaba göstermekte, olumsuzluklarla karşılaştıklarında kolayca geri dönmeyen, tam tersine ısrarlı ve sabırlı olmaktadır (Açkar ve Umay, 2001).

- Zorluk düzeyi yüksek olan çalışmalarla karşı karşıya kaldıklarında daha rahat ve verimli olabilmektedirler (Pajares, 2002; Akt. Üredi ve Üredi, 2005).

- Yeni karşılaştıkları ve mücadele etmek durumunda oldukları yaşantılardan kaçmamakta ve eylemlerini başarılı bir şekilde tamamlamak için oldukça kararlı davranmaktadırlar (Bandura, 1997).

Özyeterlik inancı düşük olan kişiler:

- Yapacakları çalışmaların gerçekte olduğundan daha da zor olduğuna inanmaktadırlar. Bu tip bir düşünce, kaygıyı ve stresi artırırken kişinin bir sorunu en iyi şekilde çözebilmesi için gereken bakış açısını daraltmaktadır (Pajares, 2002; Akt. Üredi ve Üredi, 2005).

- Zor görevlerde ürkek davranmakta ve bu görevleri kişisel tehdit olarak görmektedirler. Bu insanların tutkuları ve seçtikleri amaçlara ulaşmada duydukları sorumluluk genellikle düşük düzeydedir. Zor bir görevle karşı karşıya kaldıkları zaman, nasıl bir başarı sergileyebileceklerine konsantre olmaktan çok kendi kişisel eksikliklerine, karşılaşılabilecekleri engellere ve kötü sonuçlara takılmaktadırlar. Yine zorluklarla karşı karşıya kaldıkları zaman çabalarını minimum seviyeye indirmekte ve çok çabuk vazgeçmektedirler. Başarısızlık ve kötüye gitme durumunda yeterlik algılarını toplamakta ve uygulamakta isteksiz davranmaktadırlar. Kendi kabiliyetlerine olan inançlarını kaybettiklerinden yeterli performansı gösterememekte

ve bu durum onlar için başarısızlık anlamına gelmemektedir (Ritter Bone ve Ruba, 2001; Akt. Yaman, Cansüngü Koray ve Altınçekiç, 2004).

2.1.5. Özyeterliğin Önemi

Özyeterlik birçok disiplinde ve ortamda test edilmiş, değişik alanlardan bulgularla desteklenmiştir. Örneğin, özyeterlik fobiler, depresyon, girişkenlik, sigara içme davranışı, sağlık ve atletik performans gibi birçok klinik problemin odak noktasıdır. Son on yıl içinde özyeterlik inançları eğitim araştırmalarında ve özellikle akademik güdü alanında da artan bir ilgi görmüştür.

Bireyin inançlarının onun bilişsel, duyuşsal ve psikomotor gelişiminde önemli etkileri vardır. Yapılan birçok araştırmada özyeterlik inançlarının başarıyı ve edimi diğer beklenti inançlarından daha iyi yordadığının tespiti (Britner, Pajares 2001; Pietsch, Walker, Chapman, 2003) bu inancın önemini artırmıştır.

2.1.5.1. Başarı ve Özyeterlik

Başarı ve Özyeterlik arasında çift yönlü bir ilişki vardır. Bireylerin belirli bir konuda başarılı olduklarını görmeleri onların o konuya ilişkin özyeterliklerinin artmasına yardımcı olmaktadır. Spieker ve Hinsz (2004), tekrarlanan başarıların özyeterliği arttırdığına ilişkin bulgulara ulaşmışlardır. Belirli bir konuda özyeterliğin yüksek olması ise başarı için önemli fakat yeterli değildir. Hatta bazı durumlarda özyeterliğin düşüklüğü başarıya ulaşmaya neden olabilir. Kendisini belirli bir konuda yetersiz olarak algılayan bazı bireyler yeteneklerine güvenmeseler dahi, kendilerine amaçlar koyarak ve daha fazla çaba göstermeyi tercih ederek başarıyı yakalayabilirler. Bu bireylerin kazanacakları başarı doğal olarak özyeterlik algılarını da arttıracaktır. Birçok araştırmada (Chen, 2002; Lane, Lane ve Kyprianou, 2004; Zimmerman, Bandura ve Martinez, 1992) özyeterlik ile akademik başarı ve akademik edim arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Yeterlik beklentileri, bir öğretimsel işin tamamlanmasında karşılaşılan zorlukları aşmak için gösterilen başlangıç davranışlarını ve sebat derecesini etkiler (Lane vd, 2004). Kendilerini belirli bir alanda yeterli olarak algılayan bireyler,

algılamayanlara göre daha fazla öğrenme stratejileri kullanırlar ve öğrenme konusunda daha fazla ısrarcı olurlar (Chularut ve DeBacker, 2004). Bu davranışlar da onların bu alanda başarılı olmalarına yardımcı olur.

2.1.5.2. Yüklemeler ve Özyeterlik

Aynı edim başarısı gösteren bireyler, özyeterlik açısından farklı düzeylerde olabilirler. Bunun nedenlerinden biri de yüklemelerin farklı olmasıdır. Sosyal biliş kuramına göre, yeteneğe yapılan yüklemelerin özyeterliğin gelişimine önemli bir etkisi vardır (Bates ve Khasawneh, 2004). Başarının yeteneğe bağlı olduğunu düşünen bir birey, belirli bir konuda yeteneklerine güveniyorsa o konu ile ilgili özyeterliği artar, güvenmiyorsa düşer. Çabaya yükleme yapan bireylerin de çabalarının karşılığını almaları sonucunda özyeterlikleri artabilir.

Yükleme dönütleri de özyeterliği etkileyerek akademik edimi belirler (Pajares, 1997). Schunk (1983, 1985, 1987) yeteneğe yükleme yapan dönütlerin özyeterlik ve edim üzerinde büyük bir etkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır. Schunk'a (1994) göre bir bireye 'iyi yapmaya çalıştığın için daha iyiye gidiyorsun' gibi becerinin edinilmesi sırasında verilen çaba dönütleri yararlıdır. 'Daha çok çalışmalısın' gibi çaba dönütlerinin verilmesi ise; öğrencinin çok çalıştığı fakat gerekli becerileri sahip olmadığı için başarılı olamadığı durumlarda, yararlı değildir. Böyle bir dönüt alan öğrenci, özdeğerini korumak için az çaba göstermeyi seçecektir.

2.1.5.3. Amaç, Yönelim ve Özyeterlik

Özyeterlik ve amaç yönelimleri arasında ilişkileri inceleyen araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmaların bir kısmında (Bell ve Kozlowski, 2002; Schunk, 1995a; Schunk 1995b) öğrenme amaçlarının edim yönelimli amaçlara göre özyeterliği daha fazla etkilediği bulunmuştur. Bir kısım araştırma bulguları ise (Bong, 2001; Pajares, Brimer, Vallante, 2000) başkalarını geçmeye yönelik edim amacının bireylerin özyeterlikleriyle pozitif olarak ilişkili olduğunu göstermektedir. Malpass, O'Neil ve Hocevar (1999) ise öğrenme amacının özyeterlikle ilişkili olmadığını bulmuşlardır. Schunk'a göre öğrenme amaçlılar, çalışmalarında ilerleme

kaydettiklerini gördüklerinde özyeterlikleri artar ve güdülerini devam eder. Edim amaçlı bireylerden, öğretimsel işte zorluklar yaşayanlar, kendilerini başkalarıyla kıyaslayarak yeterliklerine olan inançlarını kaybedebilirler. Edim amaçlı bireyleri kısa vadede veya kolay bir öğretimsel işte güdülemesine rağmen özyeterlikte bir artışa neden olmaz. Schunk'un (1995b) yürüttüğü diğer bir araştırmada da, edim amaçlı öğrencilere özdeğerlendirme imkanları sağlanması durumunda, öğrencilerin özyeterliklerinin arttığı bulunmuştur. Sadece edim amacı verilen bireylerin özyeterlikleri ise düşmüştür.

Özyeterlik ve amaç yönelimi ilişkisini inceleyen araştırmalarda elde edilen bu farklı sonuçların nedenleri olabilir. Bu nedenler arasında yaş faktörü önemli gözükmektedir. Schunk (2005), yaşları daha büyük olan öğrencilerin, yaşları daha küçük olanlara göre özyeterliklerini daha doğru bir şekilde değerlendirdiklerini, öğrenmeye daha fazla değer verdiklerini ve önlerine amaçlar koyarak, gelişmelerini daha iyi değerlendirdiklerini ortaya koymuştur. Dolayısıyla farklı yaş gruplarıyla yapılan çalışmalardan özyeterlikle ilgili farklı sonuçlara ulaşılması doğaldır. Araştırmalarda farklı sonuçlar bulunmasının bir nedeni de özyeterliliğin konu alanına bağlı olabilir (Bong, 2004). Belirli bir konuda özyeterlikleri yüksek olan bireylerin, öğrenme amaçlarını daha fazla tercih etmeleri, özyeterliklerinin düşük olduğu konularda ise edim amaçlarına yönelmeleri olasıdır.

2.1.5.4. Değerler ve Özyeterlik

Beklenti-değer kuramına göre bir davranışın gösterilmesini değerler ve beklentiler belirler. Özyeterlik kuramına göre ise özyeterliliğin düşük olduğu durumlarda, değerler ve beklentiler olumlu olsa dahi davranış gösterilmeyebilir. Örneğin, sınavda başarılı olacağına ve başarılı olmasının öğretmeni mutlu edeceğine inanan, öğretmeni memnun etmekten hoşlanan bir öğrencinin olumlu beklenti ve değerleri vardır. Ancak kendisini bu konuda yeterli görmüyorsa çalışmaya güdülenmeyecektir (Açıkgöz, 1996).

Bunun tam tersi olarak; özyeterliliğin yüksek fakat verilen değer az olduğu bir durumda da, öğrenci çalışmaya güdülenmeyerek, olumlu edim göstermeyebilir.

Örneğin; fizik problemlerini çözmeye yeterli olsa dahi kendini sosyal alanda geliştirmek isteyen bir öğrenci, fizik dersine değer vermeyebilir. Eğer onu, istediği alana girmek için üniversite seçme sınavında fizik sorularını çözme veya sınıfını geçmek için mutlaka fizik dersinde başarılı olma gibi, fizik çalışmaya güdüleyecek başka bir dışsal etken de yoksa, öğrenci bu derse fazla zaman ayırmayabilir. Bu da onun, yeterli olduğu halde değer vermediği için başarısız olmasına neden olabilir.

2.1.6. Yüksek ve Düşük Özyeterliğe Sahip Bireylerin Özellikleri

Bandura (1993), araştırma bulgularına dayanarak, yüksek ve düşük özyeterliğe sahip insanların özelliklerini aşağıdaki gibi açıklamaktadır.

Düşük özyeterliğe sahip olanlar kişisel tehlike olarak algıladıkları zor işlerden kaçınırlar. Takip etmeyi seçtikleri amaçları ile ilgili düşük düzeyde beklentilere ve zayıf bir kararlılığa sahiptirler. Nasıl başaracaklarına konsantre olmak yerine kendilerini tahlile odaklanırlar. Zor işlerle karşılaştıklarında kişisel yetersizlikleri, karşılaşılabilecekleri engeller ve her türlü karşıt çıktılar üzerinde dururlar. Çabalarını yavaşlatırlar ve zorluklar karşısında hemen vazgeçerler.

Yüksek yeterlikteki insanlar ise zor işleri kaçınılması gereken bir tehlike olmak yerine başarılması gereken zorluklar olarak görürler. Bu tip bir yeterlik bakışı ilgiyi artırır ve etkinliklere derin olarak dalmalarını sağlar. Önlerine uğraştırıcı, zorlayıcı hedefler koyarlar ve bu hedeflerini devam ettirmekte kararlı olurlar. Başarısızlık durumlarında çabalarını arttırırlar. Başarısızlıklarını yetersiz çabaya, eksik bilgiye ve kazanabilecekleri becerilere yüklerler. Başarısızlıklardan sonra hızlı bir şekilde yeterlik hislerine geri dönerler. Tehlikeli durumlara, onlar üzerinde kontrol kurabilecekleri güveni ile yaklaşırlar. Bu tip bir yeterlik bakış açısı kişisel başarıya götürerek, stresi ve depresyonu açıkça azaltır.

2.1.7. Eğitim Öğretimde Özyeterlik İnancının Yeri ve Öğretmen Özyeterlik İnancı

Bireyler sosyal bir varlık olarak yaşamını toplum içerisinde sürdürmekte ve bu süreç içerisinde farklı statülerde yer alarak farklı roller üstlenmektedir. Toplumun

diğer fertleri tarafından bireye güven duyulması ve sorumluluk verilmesi, bireyin özyeterlik duygusu geliştirmesine neden olmaktadır. Özyeterlik duygusunun gelişiminde, toplumun olduğu kadar örgün eğitim kurumlarının da önemi büyüktür. Okullardaki eğitim-öğretim sürecinde bireyi her açıdan destekleyen ve bireyin özyeterlik duygusu geliştirmesine neden olan en önemli etken dersin yönlendirilmesinden sorumlu olan öğretmenlerdir. Bu açıdan ele alındığında; öğretmenin etkili ve başarılı bir eğitim öğretim sürecini gerçekleştirebilmesinin kendi özyeterlik duygusuna bağlı olacağı söylenebilmektedir. Ülkemizin eğitim öğretim sürecinde yeniden yapılanmaya gidilmiş ve bu çerçevede öğretmen yetiştiren kurumların programları da yenilenmiştir (Önen ve Öztuna, 2005).

Eğitim anlayışında öğretmen, öğrenci, okul, aile, çevre, yöneticiler birbirleriyle sürekli iletişim içinde olup, bir bütün halinde hareket etmelidir. Eğitimi oluşturan bu parçalardan en önemlisi eğitim sisteminin daha verimli bir şekilde işlemlerini sağlamak için çalışan öğretmendir. Günümüz öğretmeni, öğretme öğrenme süreçlerini örgütleyen iyi bir yönetici, iyi bir gözlemci ve nitelikli bir rehber olmalıdır. Bu bağlamda öğretmenlik mesleği günümüzde daha fazla nitelik ve yeterlik gerektiren bir meslek durumuna gelmiştir.

Bir toplum olarak ilerleyebilmek ve gelişmiş ülkelerdeki refah düzeyine erişebilmek için okullarda iyi bir eğitimin veriliyor olması gerektiği bilinen bir gerçektir. Ancak, okullarda iyi bir eğitimin verilebilmesi yani öğrencilerin başarılı olabilmeleri için okuldaki eğitimin niteliğinin yükseltilmesi gereklidir. Okullardaki başarı grafiği de nitelikli öğretmenler olmadan önemli düzeyde yükseltilemez. Başka bir ifadeyle, iyi bir nesil yetiştirilmesi için, iyi öğretmenlere ihtiyaç vardır (Özyar, 2003; Seferoğlu, 2003; Akt. Seferoğlu, 2004). Öğretmenlerinde öğretmen yetiştiren kurumlarda yetiştirildikleri düşünüldüğünde bu kurumlara büyük sorumluluklar düşmektedir (Okçal, 2000; Türkoğlu, 1991; Akt. Seferoğlu, 2004). Ancak öğretmenlerin istenilen nitelikte olabilmeleri de bir takım standartların olmasına bağlıdır. Bu standardı sağlayacak yollardan birisi öğretmen yeterlikleridir (Seferoğlu, 2004).

Öğretmenlerin özyeterlik inançları, verimli bir okulun yaratılmasında ya da okulların yeniden yapılandırılmasında önemli bir değişken olarak dikkat çekmektedir (Hoy ve Woolfolk, 1993; Pajares ve Miller, 1994; Ross, 1994).

Eğitimde, öğrencilerin istenilen seviyeye gelebilmeleri için öğretmenlerin bazı alanlarda yeterliklere sahip olmaları gerekmektedir. Son zamanlarda sıkça kullanılan öğretmen yeterlik kavramı, bu alanda öğrenimini tamamlamış bir öğretmen adayının becerilerini açıkça ortaya koyması açısından çoğu eğitimci tarafından benimsenen bir kavramdır (Kuran, 2002). MEB'e (2002) göre, yeterlik kavramı, bir işi veya görevi yapabilme gücü demektir. Öğretmen yeterliği ise öğretmenin her bir ana görev kapsamında, işlem karakterinde, kendi içinde bütünlüğü olan, meslek içinde tekrarlanan, daha alt işlem basamaklarına ayrılabilen, başkalarıyla bir araya gelerek farklı görevlerin yapılmasını sağlayan, süresi tam olarak belirlenmese de dakikalarla sınırlı bir zaman diliminde yapılabilen, gerektiğinde bir başkasına devredilebilir nitelikte olan alt görevleri anlatacak şekilde belirlenmiştir. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yeterlikleri yerine getirmeleri, onların iyi eğitim almalarının yanında, bu öğretmenlik görevini ve gereken sorumlulukları yerine getirebileceklerine olan inançları ile doğrudan ilişkilidir (Yılmaz vd, 2004).

Psikoloji ve eğitim literatürünün oldukça fazla dikkatini çeken öğretmen özyeterliği kavramı ile ilgili çeşitli tanımlar göze çarpmaktadır. Örneğin Tschannen Moran ve Woolfolk-Hoy (2001), öğretmenlerin özyeterlik inançlarını, ' bir öğretmenin öğrencilerinin arzu edilen öğrenme sonuçlarını oluşturma kapasitesine veya yeteneğine ilişkin inancı' olarak tanımlanmaktadır. Ashton (1984) tarafından 'öğrencilerin performanslarını etkileme kapasitelerine olan inançları' Guskey ve Passaro (1994) tarafından ise 'öğretmenlerin, öğrencilerine etkili bir eğitim-öğretim verme konusunda kendilerine güven duymalarına ilişkin inançları' olarak tanımlanmaktadır (Tschannen Moran ve Woolfolk Hoy, 2001; Ashton, 1984; Guskey ve Passaro, 1994; Akt. Capri ve Kan, 2006).

Öğretmen özyeterlik inancı, öğretmenlerin öğretme işlevini başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli davranışları gösterecekleri konusundaki inanışları

olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek ve Saran, 2004). Özyeterlik konusunda, davranışların oluşumunda etkili olan iki boyuttan ilki olan özyeterlik inançları, öğretmenlerin olumlu değişimler yaratma yeteneklerine ilişkin değerlendirmelerini, sonuç beklentisi ise öğretmenin çevreyi ne ölçüde kontrol edebileceğine inandığını yansıtmaktadır (Gibson ve Dembo, 1984; Akt. Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek ve Saran, 2004).

Özyeterlik inançlarına bağlı olarak, öğretmenlerin öğretime harcadıkları çabanın, hedeflerinin ve istek düzeylerinin değiştiği bildirilmiştir (Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek ve Soran, 2004). Öğretmenin özyeterlik inancı öğretiminin niteliğini, kullanılan yöntem ve teknikleri, öğrencinin öğrenme ortamına katılımını ve öğrencinin öğrenmesini etkilemekte, bu da öğrencilerin başarı durumlarını belirlemektedir. Bu nedenle iyi yetişmiş öğretmen adaylarının her şeyden önce yüksek özyeterlik inancına sahip olmaları beklenmektedir. Öğretmenlerin özyeterlik inanç düzeylerinin yüksek olması, gerek eğitim verdikleri öğrencilerini gerekse kendilerini geliştirmede oldukça önemlidir (Üredi ve Üredi, 2005).

Özyeterlik inancı yüksek olan öğretmenler, öğretim uygulamalarında farklı öğretim yöntemleri kullanmaya, kullandıkları öğretim yöntemlerini geliştirmek için araştırma yapmaya, öğrenci merkezli öğretim stratejileri kullanmaya ve yaptıkları uygulamalarda araç gereç kullanmaya eğilimlidirler (Henson, 2001; Plourde, 2001; Akt.Küçükılmaz ve Duban, 2006). Yüksek özyeterlik inancına sahip olan öğretmenler düşük başarıya sahip öğrencilerini ‘ulaşılabilir’, onların problemlerini ise ‘çözümlebilir’ olarak değerlendirmektedirler. Bu öğretmenler, başarısı düşük öğrencilerin problemlerinin üstesinden gelebilmelerinde sorumluluk duygusu taşımakta ve onlara bir şeyler öğretebilme yetenekleri ile gurur duymaktadırlar. Ayrıca Chen’a (2002) göre özyeterlik düzeyi yüksek olan öğretmenler, daha etkili eğitim sunmakta ve eğitim esnasında strese daha az girmektedirler (Altunçekiç, Yaman ve Koray, 2005).

Schmitz’in (2000), öğretmenlere yönelik yaptığı araştırmada özyeterlik inançları yüksek olan öğretmenlerin, mesleklerine daha çok yönelen ve

memnuniyetleri yüksek olan öğretmenler oldukları belirlenmiştir. Aynı zamanda yüksek özyeterlik inancına sahip olan öğretmenlerin öğretime yönelik çaba, hedef ve isteklerinin daha çok arttığı ileri sürülmektedir. Ayrıca zaman kullanımı ve sınıf yönetiminde kullanılan yöntemlerin de öğretmenlerin özyeterlik inançları ile ilişkili olduğu belirlenmiştir (Karadeniz, 2005).

Düşük özyeterliğe sahip olan öğretmenlerin davranışları, başarısız öğrencileri sınıfta bırakma eğilimi taşıırken öğrencilerinin akademik başarısızlıkları hakkında hiç sorumluluk almak istemezler. Bu öğretmenler, öğrencilerini güvensiz olmaya sevk ederken kendilerini otorite öğretmen rolünde güven duyarlar (Schriver ve Czernick, 1999, Akt. Yaman, Cansüngü Koray, Altunçekiç, 2004). Ayrıca özyeterlik inancı düşük olan öğretmenlerin, öğretmen merkezli dersler işledikleri ve derslerini, ders kitaplarını okuyarak sürdürdükleri görülmektedir (Henson, 2001, Plourde, 2001; Akt. Küçükyılmaz ve Duban, 2006).

Öğretmenlik mesleği, mesleki alan bilgisi yanında özyeterlik duygusu taşımayı da gerektirir. Öğretmenlerin sahip oldukları özyeterlik duygusunun belirlenmesi, öğrencilerin özyeterlik duygusunun gelişimi açısından oldukça önemlidir. Çocuk, yeterlik duygusunu ilk olarak aile içinde daha sonra çevresi ve son olarak da yaşamının büyük birçoğunu geçirdiği okulda kazanmaktadır. Özyeterlik duygusuna sahip olan bir birey zihnindeki düşünce ve fikirleri kolaylıkla ifade edebilmekte, gerektiği zaman bunları uygulayabilmekte ve bunlarla ilgili yorumlar yapabilmektedir. Özyeterlik duygusu gelişmiş çocuk, kendisine çok daha fazla güvenecek ve karşılaştığı olayların birçoğunda çok daha fazla sorumluluk alacaktır. Güven ve sorumluluk alma duygusu taşımayan bir çocuğun ise yaşadığı çevrede geri planda kalacağı, kendini ifade etmekten kaçınacağı açıktır. Buna göre öğretmenlerin sahip olduğu özyeterlik duygusunun öğrencinin sahip olduğu özyeterlik duygusunu etkileyeceği açıktır (Önen ve Öztuna, 2005).

Öğretmen özyeterliği, öğrenci başarısını ve tutumunu olumlu yönde etkilediği gibi, öğretmenin sınıf içi davranışlarını, yeni fikirlere açık olmasını ve öğretmeye yönelik olumlu tutumlar geliştirmesiyle doğrudan ilgili olduğu bulunmuştur.

Ashton'a (1984) göre öğretmen özelliklerinden hiçbiri, öğrenci başarısıyla öğretmenin özyeterlik inancı kadar tutarlı olmamaktadır (Tschannen-Moran, Woolfolk-Hoy ve Hoy, 1998; Ashton, 1984; Akt. Özkan, Tekkaya ve Çakıroğlu, 2002).

Özyeterlik inancı yüksek olan öğretmenlerin öğrencilerini daha başarılı kılacak yöntemleri deneme isteklerinin arttığı, daha azimli ve üst düzey performans başarıları gösterdikleri görülmektedir (Sparks, 1988; Akt. Hazır Bıkmaz, 2004). Diğer taraftan zaman kullanımı ve sınıf yönetimi için kullanılan stratejilerin de öğretmenlerin özyeterlik inançları ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Gibson Dembo, 1984; Soklofske ve Michaylok, 1988; Woolfolk, Rosaff ve Hoy, 1990; Akt. Hazır Bıkmaz, 2004). Ayrıca, öğretmenlerin özyeterlik inançları ile öğrenme konusundaki güdülenmeleri arasında önemli bir ilişki olduğu; yüksek özyeterlik inancı olan bir öğretmenin öğrencilerinin gereksinimlerine yanıt verdiği ve iyi bir öğretim ortamı yaratma eğiliminde olduğu görülmektedir (Tschannen-Moran, Woolfolk-Hoy ve Hoy, 1998; Fritz, Miller-Heyl, Kreutzer ve Macphee, 1995; Akt. Hazır Bıkmaz, 2004).

2.2. İŞ DOYUMU (TATMİNİ) ve ÖNEMİ

Bireylerin, örgütlerin ve toplumların hızla değişen dünya koşullarına uyum yapabilmesi için gösterdikleri çabalara yön verecek temel etkenlerden biri yine insanın kendisidir. Çağımızda özellikle büyük kentlerde teknolojik gelişmenin getirdiği değişimleri yaşayan birey, bu gelişmenin yarattığı evrensel çalışmaların, gelişmelerin olumsuz etkisiyle zorlanırken, yaşadığı çevrenin doğal, toplumsal kaynaklı zararlı etkenlerini de yüklemek zorunda kalmıştır. Bu yüzden çalışan insanın beden ve ruh sağlığını korumak, onu, çalışmanın ve iş yerinin fiziki yapısı, toplumsal kaynaklı zararlı etkenlerinden uzak tutmak çağdaş bilimin temel amaçlarından biri olmuştur. Bu amaca ulaşabilmek için kısaca; bireyin beden ve ruh sağlığını bozan zararlı etkenlerin ortan kaldırılması, önlenmesi, çalışan insanın bedensel, ruhsal özelliklerine uygun iş alanlarının bulunması, işin insana insanın işe uygun olması önerilmiştir (Köknel, 1997).

İş Doyumu genellikle çalışanların işlerine ilişkin duyguları, işiyle ilgili tutumları olarak tanımlanmaktadır. Bu duygular, bireyin önceki iş yaşantılarına, beklentilerine ve sahip oldukları seçeneklere bağlıdır. İş doyumu ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış, asıl önemi 1930 ve 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. O yıllardan beri endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konusu iş doyumudur (Piyal ve diğerleri, 1994, Canbaz vd, 2001).

İş örgütsel ortamda belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde kimi ilişkileri getiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabasıdır. Doyum ise duygusal bir tepki biçimidir. Çalışanlar çalışma hayatı süresince, yaptığı işe çalıştığı firmaya ve iş ortamına dair pek çok deneyimler kazanmaktadır. Çalışanların çalışma hayatı süresince gördükleri, yaşadıkları, kazandıkları mutlulukları ve üzüntüleri olmaktadır. Tüm bu bilgi ve duyguların sonucunda çalışanların yaptığı işe ya da çalıştığı firmaya karşı tutumları ortaya çıkmaktadır. İş doyumu tutumların genel sonucudur ve çalışanın fiziksel ve zihinsel açıdan iyi durumda olmasını ifade eder (Oshagbemi, 2000a). İş doyumunu, çalışanın yaptığı işe genel tutumu olarak belirtmek uygundur (Greenberg ve Baron 2000). Bireylerin işlerine gösterdikleri tutum olumlu ya da olumsuz olabileceğinden, iş doyumunu bireylerin iş tecrübeleri sonucunda elde ettiği olumlu ruh hali olarak tanımlamak, çalışanın işine göstermiş olduğu olumsuz tutumunu da iş doyumumsuzluğu olarak tanımlamak gerçekçi olacaktır (Erdoğan, 1996). Bir başka ifade ile iş doyumunu çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleridir. Dolayısıyla iş doyumunu, işin kazandırdıklarıyla çalışanın beklentileri birbirine uyduğu zaman oluşmaktadır (Bingöl, 1990).

İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte geçirmekte, bunu da en az 20-25 yıl sürdürmektedirler. İş doyumunu insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir (Bakan ve Büyükmüşe, 2004). İş doyumunu, bir alt yaşam alanı olarak bireylerin yaşam doyumlarını doğrudan etkileyen bir kavramdır. İnsanı geliştirme, doyumlu kılma, zenginleştirme çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan bir etkinliktir. Bireyin iş ortamında yetenek, beceri, ilişki gibi özelliklerinin geliştirilmesi; onun yaşamını anlamlı ve değerli bulmasında önemli bir etkidir (Yetim, 2001).

İş doyumu birçok yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanan bir kavramdır. Bunun altında yatan neden ise, çalışanın işinden tatmin olmasını sağlayan birçok unsur var olması ve tanımlarında bu unsurlar çerçevesinde yapılmış olmasıdır denilebilir. İş doyumu ile ilgili yapılan tanımlardan bazıları şöyledir. Hackman ve Oldman (1975) ‘çalışanların işinden duyduğu mutluluk’ şeklinde tanımlamıştır. Vroom (1964) ise ‘kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoşça giden veya olumlu duygusal durumdur.’ Şeklinde tanımlamaktadır (Luthans, 1995). Bir başka tanıma göre ise iş doyumu ‘işgörenin fiziksel veya sosyal şartların yanında görevine olan duygusal bir tepkisidir ve işgörenin psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılanma derecesine işaret eder.’ (Schemerhorn vd, 1994). Akçamete (2001) ise, iş doyumunu, ‘işgörenin işi ile ilgili değerlerinin iş yerinde karşılanmasıdır’ şeklinde bir tanımlamada bulunmuştur.

İş doyumu Jones ve Jordan’a (1987) göre çalışanların gereksinimleri ile iş çevresinin uygunluğunun bir işlevi; bir başka tanıma göre ise çalışanların, işlerini yaparken, önem verdikleri şeyleri de yapabilmeleri sonucunda ortaya çıkan bir duygu durumudur (Livy, 1988). Çetinkanat’a (2000) göre iş doyumu, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri bazı davranışlara ilişkin bir kavram ve çalışanların önemli olarak gördükleri şeylerin, ne kadarını işlerinden elde ettiklerine dair düşüncelerinin sonucunda ortaya çıkan durumdur. İşgören çalışması sonucunda ortaya koyduğu eseri somut olarak görebiliyorsa, bundan duyacağı gurur onun için büyük tatmin kaynağı olacaktır (Eren, 1989).

İş doyumu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk, hoşnutsuzluk ve iş özellikleri ile çalışanların beklentileri ve istekleri kesiştiği zaman gerçekleşir. Dolayısıyla iş doyumu düzeyinin, işin kişinin en güçlü biçimde duyduğu gereksinimlerini karşılama derecesi ile doğru orantılı gerçekleştiği kabul edilmektedir. Çalışanların bu düzeyleri, gereksinimlerinden en önemlilerinin, yaptıkları iş tarafından, ne kadarının doyurulduğu ile değişmektedir. Kısaca, iş doyumu, işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Davis, 1988).

İş doyumunu bireyin işi ve iş yeri hakkında genel duygu ve düşünce kalıpları hakkında fikir verebilecek önemli bir değişkendir. Diğer bir ifade ile bireyin iş yerine yönelik beklentilerini ve işine yönelik tutumunu ifade etmektedir. Bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak algılanmasıdır (Keser, 2005). Bir başka deyişle, bireyin işine karşı tutumu ne ölçüde olumlu ise iş doyumunu da o ölçüde yüksek olacaktır (Erdoğan, 1991).

İş doyumunu üç noktada önem taşımaktadır (Davis, 1988);

-İş doyumunu, yaşam doyumunu ile yakından ilişkilidir. İş doyumunun düşük olması, iş dışı yaşamda yüksek doyum sağlansa bile, bireyin genel yaşam doyumunu düşürür. Bu iş yaşamının, bireyin tüm yaşamı içinde oynadığı önemli rolün doğal bir sonucudur.

-İş doyumunu, bireyin yaşam felsefesi ile de yakından ilişkilidir. Bireyin yaşama ilişkin hedefleri ve bunun bir parçası olarak kariyer hedefleri, bireyin iş yaşamı aracılığı ile karşılamayı umduğu gereksinimlerinin önem ve önceliklerini de ortaya koyar. Diğer bir deyişle birey kariyer hedefleri ile iş yaşamından beklentilerini de belirler. Aynı özelliklere sahip bir işten, yüksek beklentiye sahip bir çalışan az, düşük beklentiye sahip bir diğer çalışan daha çok doyum sağlayabilir.

-Son olarak iş doyumunu, bireysel kariyer yönetimi ile de ilişkilidir. Şirketler çalışanların iş doyumlarını artırmak için birçok teknik uygulayabilirler. Ancak hiçbir teknik, sevmediği bir işi yapan ya da yaptığı işin gerektirdiğinden az ya da fazla yetkinlikleri bulunan bir çalışanın, yüksek iş doyumuna sahip olmasını sağlayamaz. Bireyin yetkinlik ve isteklerine uygun işlerde çalışması, şirket açısından önemli olduğu kadar, birey açısından da önemlidir. Bu yüzden bireyler, yüksek iş doyumunu sağlamak üzere bireysel kariyer yönetimi konusunda çaba harcamak zorundadırlar.

2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Etmenler

İş doyumunu statik ya da durağan bir olay değildir. Dolayısıyla bireysel ya da başka bir takım faktörlerle iş doyumunu ya da doyumсуuzluğu ortaya çıkartılabilir (Lam, 1995).

Bu bağlamda ele alınabilecek faktörler iki ana başlık altında toplanabilir. Bunlardan bir tanesi iş ortamı ve işle bağlantılı faktörlerdir. Burada bireye nasıl davranıldığı, kendisine verilen görevlerin özellikleri, iş ortamındaki diğer bireylerle ilişkileri ve ödüllere söz edilebilir. Bir diğer faktör ise bireylerin kişilik özellikleri ve önceki yaşantılarıdır. İki grupta toplanan bu değişkenler birbirleri ile etkileşerek iş doyumunu etkilerler (Spector, 1997).

2.2.1.1. Bireysel Faktörler

2.2.1.1.1. Kişilik, değer yargıları, inançlar, beklentiler ve sosyo-kültürel çevre

İş doyumuyla kişilik özellikleri arasında bir ilişki söz konusudur. Örneğin sınırlı ve çevresine uyum sağlayamamış kişiler daha sık iş doyumсуuzluğu göstermektedirler. Bu çalışanlar başkaları ile rahat ilişki kuramamaktadır. Çalışanların yaşama bakış açıları olumsuzdur. Bununla birlikte genel inanış özel hayatında mutlu olmayan kişilerin, mutluluğu işlerinde arayacağıdır. Yapılan araştırmalar bunu doğrulamamıştır. Olumsuz tutumların yaygınlaşma etkisi görülmektedir. Ama neden-sonuç ilişkisi kesinlikle kazanılmış görünmemektedir. Acaba işteki doyumсуuzluk mu genel yaşama olumsuz etki yapmakta, yoksa yaşamdaki doyumсуuzluk mu işteki doyuma olumsuz katkı yapmaktadır? Iris ve Barrett'in yaptığı araştırmaya göre eğer birey işinden memnun ise, işini önemsemesi bu bilişle uyumlu olur. Yaşamından mutlu olması da uyumludur. İşinden memnun olmayan kişinin ise işini önemsemeyerek bu bilişsel uyumu sağlaması olanaklıdır (Iris ve Baret, 1972). Orpen'in yaptığı araştırmada bu bulguları doğrular durumdadır ve işteki doyum derecesinin iş dışı yaşamdaki doyum derecesini daha çok etkilediğini savunmuştur (Orpen, 1978).

Değerlerin çalışanların iş yerindeki davranışları üzerinde doğrudan etkili olduğu düşünülmektedir ve bireyler arasında paylaşılan değerler, bireysel ilişkilere de yansımaktadır. Benzer değerlere sahip kişilerin birbirleri arasında ilişkiler kurduğu görülmektedir. Bu sayede ortak iletişim sistemi, belirsizlik ve uyarım fazlalığı gibi iş ilişkilerindeki olumsuz faktörleri ortadan kaldırmaktadır. Çalışanlar daha az rol belirsizliği ve çatışma yaşadıklarından koordinasyon, iş doyumunu ve işe bağlılık artmaktadır (Erkmen ve Şencan 1994). Ayrıca bireyin içinde doğup büyüdüğü ve yaşamaya devam ettiği sosyo-kültürel çevrenin, bireye aşılacağı tutum ve değerler açısından işe karşı tutumlarını etkileyebileceği düşünülmüş, bu alanda araştırmalar yapılmıştır. Kentsel kesimdekilerin daha az çaba gerektiren kolay işleri tercih ettikleri, kırsal kesimdekilerin ise buna zıt bir tutumda oldukları sonucuna varılmıştır (Baysal, 1981).

2.2.1.1.2. Tecrübe, yaş ve aynı işte kalma süresi

Bazı çalışmalar, çalışanın iş tecrübesi ile tatmini arasında olumlu bir ilişki ortaya çıkarmıştır (Oshagbemi, 2000b). Bir başka ifade ile aynı alanda veya aynı kurumdaki çalışma süresi fazla olan çalışanların iş doyumlarının da yüksek olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla iş tecrübesi iş doyumunu üzerinde etkili bir faktördür (Özgen, vd.).

Yapılan araştırmalar yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir bağıntı olduğunu göstermiştir (Hickson ve Oshagbemi, 1999). Yaş arttıkça doyum artmaktadır. Bunun nedeni deneyim nedeniyle uyumun artmasıdır. Beş ayrı ülkede yürütülen çalışmalar yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla işlerinden daha fazla doyum duyduklarını göstermiştir (Davis, 1988). Çalışanların iş doyumunun yaşla arttığı Locke, Porter ve Lawler'ın performansın iş doyumuna yol açtığı sözü ile de açıklanabilmektedir. Çalışan, işte tecrübe ve beceri sağladıkça (bu da zamanla olur) iş performansı artar ve iyi iş çıkarmanın iş doyumunu üzerindeki olumlu etkisi kendini göstermektedir. Sonuç olarak iş doyumunu yaş ile artmaktadır (Baysal, 1981).

2.2.1.1.3. Cinsiyet, eğitim düzeyi ve zeka

Yapılan araştırmalar bireyin kadın ya da erkek olmasının işe karşı tutumları etkilediğini tespit etmiştir. Ancak bu konudaki bulgular araştırmadan araştırmaya farklılık göstermektedir. Cinsiyet açısından dengeli gruplarda çalışanların doyum seviyeleri, homojen (bir cinsiyet baskın) gruplarda çalışanlara kıyasla daha yüksektir (Fields ve Blum, 1997). Doyum ile ilişkilendiren bir etken de eğitim düzeyidir. Araştırmalarda eğitim düzeyi yüksek kişilerin genel iş doyumlarının, daha az eğitim görmüş olanlara oranla daha iyi olduğu tespit edilmiştir (Baysal, 1981). Kendi başına ele alındığında, sadece bireylerin zeka düzeyleri ile iş doyumunu arasında ilişki incelendiğinde önemli bir ilişki tespit edilememiştir. Yapılan işle ilgili olarak ele alındığında (özellikle zeka düzeyine uygun iş yapılıp yapılmadığı söz konusu ise) zeka, iş doyumunda önemli bir etken olmaktadır. Birçok iş ve mesleklerin belirli bir zeka seviyesi gerektirdiği ve bunun altında ya da üstünde zekaya sahip kişilerin bu işlerden doyum duymadığı saptanmıştır (Baysal, 1981).

2.2.1.2. Çevresel (İş ve İş Ortamına Bağlı) Faktörler

İş görenin işinden doyum duymasında işin genel görünümü, çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile iş ortamı şartları etkili faktörlerdir. Bu faktörler, bireysel değil toplumsaldır; yargısal olmayıp analiz edilebilir, ölçülür, diğer işlerdeki ile karşılaştırılabilir türdendir. İş doyumunu birbiriyle ilişkili çok sayıda tutumun birleşimi olarak görmek mümkündür. İş doyumunu, çalışanın iş ve iş ortamına ilişkin bir dizi faktörün oluşturduğu tutumların bileşkesidir (Özgen vd. 2002).

2.2.1.2.1. İşin toplum içindeki genel algılanması, işin yapısı ve zorluk derecesi

İş hakkındaki toplumsal düşünce doğrudan iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Her kültür veya alt kültürün yarattığı idealler olduğu gibi, çalışanların yapmak istemeyecekleri, yapmayı hayal etmedikleri işler de vardır. İşin yapısal özelliği de doyumunu etkileyen faktörlerdendir. İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, sorumluluk gerektirmesi birer doyum nedenidir. İş

doyumunu oluşturan değişkenler arasında işin çekici olması önemli bir yer teşkil eder. Bir iş kişiye ne kadar ilginç ve yenilikçi gelmekte ise o derece doyum sağlayabilmektedir (Erdoğan, 1996).

2.2.1.2.2. Ücret, terfi imkanı ve statü

İş doyumunun temel faktörlerinin birisi de ücrettir. Çalışan işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normallliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir. Çalışan çalıştığı işyerinin uyguladığı ücret sistemi ve terfi politikasının adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Alınan ücretin iş doyumunu açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir. Araştırmalar ücretlerin çalışanlar için çok önemli olduğunu göstermektedir. İş doyumunun gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirten bulgular vardır. Ücret ne denli yüksekse doyum da o denli yüksektir (Kolasa, 1969). Bireyin maddi doyumsuzluğu performansını düşürmekte, istifa ve devamsızlık ihtimalini artırmakta ve işin tümünden duyduğu doyumsuzluk seviyesini yükseltmektedir (Soal ve Knight, 1988). Bunun yanı sıra çalışılan şirketteki terfi imkanlarının ve verilen ödüllerin iş doyumunu üzerinde etkileri olduğu görülmüştür. Terfilerin adil olması ve bir temele dayanması çalışanlar açısından önemlidir. Ayrıca çalışanlar yaptıkları iş karşılığında takdir görmeyi beklemektedir. Meslek düzeyi ile iş doyumunu arasında tutarlı bir ilişki bulunduğu bilinmektedir. Toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli mesleklerde daha yüksek iş doyumunu görülmüştür (Davis, 1988). Bu nedenle konu ile ilgili çalışmalarda yönetsel bir unvana sahip olan çalışanların ya da statüsü yüksek bir pozisyonda bulunanların böyle bir unvana sahip olmayan ya da düşük statülü işlerde çalışanlara kıyasla iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Hickson ve Oshagbemi, 1999; Oshagbemi, 1999).

2.2.1.2.3. Ödüllendirme, sosyal imkanlar, örgütsel ortam ve çalışma koşulları

Çalışanların adil bir sistem doğrultusunda ödüllendirilmesi iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Eğer işyeri oluşturacağı gerçekçi bir başarı değerlendirme sistemi sonucu başarılı olanları ödüllendirirse ödül hak edenlerin iş doyumunu artacaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması başarılı olduğuna inanan çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir. İş doyumunu işin niteliği ile işten elde edilen maddi-manevi çıkarların uyumu sonucu artmaktadır. Bir örgütte çalışanların yüksek iş doyumunu duymaları uygun ödül sistemlerinin geliştirilmesi ile sağlanabilecektir (Erkmen ve Şencar, 1994). Davranış ve tutumlarına dikkat edilen, kendilerine yeni bilgiler sunulan çalışanların ait olma, sevgi görme, ilgilenilme gibi sosyal içerikli gereksinimleri büyük ölçüde giderilmiş olacaktır. Kaldı ki, bu durum çalışmada kendine değer verildiği ve kendi çıkarlarının organizasyonel çıkarlarla bir tutulduğu bilincinin de yerleşmesini sağlayacağından güven ve saygı görme ihtiyaçlarını da pekiştireceği yüksek olasılıktadır. İşin fiziksel şartları bir iş doyumunu nedenidir. İşin çalışan için tehlikeli olması iş ortamının aşırı soğuk veya sıcak olması gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapma açısından önemlidir. Yapılan araştırmalar çalışanların tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır (Erdoğan, 1996).

2.2.2. İş Doyumu İle İlgili Kuramsal Açıklamalar

2.2.2.1. Güdülenme Kuramları

2.2.2.1.1. Herzberg'in çift etmen kuramı

Herzberg ve arkadaşlarınınca geliştirilen bu kuramın en önemli tarafı, gereksinimler belirlenirken bunun varsayıma dayanmaması, yani bir araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusuna sınıflandırılmasıdır. Herzberg ve arkadaşları 28.000 çalışmada elde ettikleri verileri sınıflandırarak iki faktör kuramını geliştirmişlerdir. Bu kuramda, insanların içsel durumları yerine; insanların çalışma

yaşamında elde etmek istedikleri amaçlarla, kaçınmaya çalıştıkları etmenler sıralanmıştır (Onaran, 1981).

Herzberg ve arkadaşları araştırmada 200 kadar mesleki-teknik iş görenlerle yüz yüze görüşerek bir takım etmenler çıkartmışlardır. Bunlardan bazıları doyuma, bazıları doyumsuzluğa yol açmaktadır. Bu yaklaşıma göre, bazı iş şartlarının elverişsiz olması çalışmalarda doyumsuzluğa neden olurken, bu şartların iş görenlerce istendik düzeyde olduğunun algılanması iş doyumunu artırıcı olmaktadır. Herzberg'in hijyen etmenleri adını verdiği koruyucular, yani işle doğrudan ilgisi olmayan çevreyle ilgili faktörler; ücret, kişiler arası ilişkiler, çalışma şartları, işletme yöntemi ve politikalar ile gözetimdir (Onaran, 1981).

Herzberg bu faktörleri iki temel ihtiyaca bağlamaktadır. Bunlardan birincisi olan güdüleyiciler, gelişme ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini karşıladıkları için doyuma, sağlık etmenleri de hoş olmayan şeylerden kaçınma gereksinimi yüzünden doyumsuzluğa yol açmaktadır. Birinci grupta, işin içsel özelliklerinden kaynaklanan, kişiye daha yüksek performans ve çabaya sevk eden tanınma, işi başarma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme imkanları olarak sıralanan etmenler, örgütün işverene sağladıklarından çok, çalışanın kendi yaptıklarıyla ilgilidir (Onaran, 1981). Davis'e (1972) göre, güdüleyiciler iş doyumunu yaratırken eksikleri büyük doyumsuzluk yaratmaktadır (Tosun, 1981). İkinci grubu oluşturan sağlık etmenlerinin yeterli olmadığı ya da bulunmadığı çalışma ortamında bir insan doyuma ulaşmamış olacak, ancak sağlık etmenleri (koruyucular) tam olduğu zaman doyuma ulaşmış olacaktır (Onaran, 1981).

Çift etmen kuramını iki temel faktör üzerine sistematize eden Herzberg, aynı zamanda sadece sağlık etmenleriyle doyuma ulaşanların da varabileceğini kabul etmektedir. Bu kuram, çalışma hayatında uygulanan iş zenginleştirme yöntemlerinin geliştirilmesinde sağladığı fayda yanında, çeşitli açılardan da eleştirilmektedir. Onaran'a (1981) göre, çift faktör kuramında iki küme etken (güdüleyiciler ve koruyucular) kesinlikle birbirinden ayrıdır. Güdüleyiciler, yalnız doyuma, sağlık etmenleri de yalnız doyumsuzluğa yol açar. Bundan dolayı da bu iki etken kümesini

bir boyut üzerinde düşünmek doğru bir yaklaşım değildir. Ona göre bu bireyler, her ne kadar doyuma ulaşmış olsalar da; daha fazla kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin belireceği gelişmiş bir kişilik aşamasına gelmemiş kimselerdir. Herzberg'e göre, işgörenin işinde doyum elde etmesinin en geçerli yolu sorumluluk taşımak ve başarılı olmaktır (Coşkuner, 1994).

Kurama getirilen eleştiriler ise şunlardır; bu kuramın varsayımları doğrultusunda yapılan araştırmalardan elde edilen bulguların farklı mesleklerde çalışanlara genellenememesi, örgütsel amaçlarla bir ilgisinin bulunmaması, doyum yaratıcı güdüleyici etmenlerin yalnızca koruyucu etmenlerdeki değişmeler yanında, aynı zamanda, sosyo-kültürel yapı ve kişisel faktörlerden etkilenebileceğinin de göz ardı edilmesidir (Coşkuner, 1994).

2.2.2.1.2. İhtiyaçlar hiyerarşi kuramı

Güdülenme kuramları arasında en çok bilinen ve kullanılan Maslow'un gereksinimler sıra dizini kuramıdır. Maslow, klinik gözlemlerinden yararlanarak insanlarda temel gereksinimlerin neler olduğunu belirlemiştir (Coşkuner, 1994). Maslow, kuramında insan ihtiyaçlarını aşağıdan yukarıya doğru beşli basamak şeklinde belirleyerek, davranışlarında bu ihtiyaçları giderme yönünde ortaya çıktığını vurgulamıştır.

Kuramın kurucusu A. Maslow insanları doyum sağlamak üzere harekete geçiren gereksinimleri beş basamaklı hiyerarşik yapıda örgütlemiştir (Özekmekçi, 2004) :

1. Fizyolojik gereksinimler: Yemek, içmek, dinlenmek gibi yaşamın devamı için zorunlu olan ihtiyaçlardır.
2. Güvenlik gereksinimi: İnsanın kendisini güvenlik içinde görme ihtiyacıdır. Can ve mal güvenliği, gelecek güvencesi ve iş güvencesi gibi.
3. Sevgi gereksinimi: Bireyin; sevme, sevilme, bir gruba ait olma, arkadaş edinme gibi sosyal ihtiyaçları kapsar ve çalışanların insanlarla olumlu ilişkiler kurabilmesi onları sosyal yönden doyuma ulaştırır.

4. Saygınlık gereksinimi: Bireyin kendine güven ve saygı duyması ile başkalarının bireyi tanınması ve saygı göstermesi gibi durumları ifade eder.
5. Kendini gerçekleştirme gereksinimi: Bireyin potansiyel gücünü ve kapasitesini en yüksek düzeye çıkarma ve yeteneklerini geliştirme arzusunun içerir.

Maslow'a göre, ihtiyaçlar hiyerarşisindeki bu ihtiyaçların tamamı karşılanmış olsa bile kişi, kendi yetenekleri ve gücüne uygun bir iş yapmıyorsa sürekli olmasa da zaman zaman huzursuzluk ve memnuniyetsizlik yaşayacaktır. Bu ihtiyaçların en alt düzeyde olanları, genel olarak ekonomik davranış aracılığına dayanmaktadır. Çünkü insanlar fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını gidermek için para kazanmak zorundadırlar (Tosun, 1981).

Maslow'un yaklaşımına göre, alt basamaktaki ihtiyaçlar giderilmedikçe (savaş vb. çok özel bir durum söz konusu olmadıkça) bir üst düzeydekine geçilemez. Diğer bir ifadeyle, insanlar hiyerarşik bir sıra içinde aşağıdan yukarıya doğru ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırlar. Ancak bazı durumlarda bu gereksinimler tümüyle doyurulmadan da (şiddetli azaldığında) bir üst basamaktaki ihtiyaç kendini hissettirebilir.

Diğer güdü kuramlarında olduğu gibi Maslow'un ihtiyaçlar sıra dizini kuramı da çeşitli yönlerden eleştirilmiştir. Bazı araştırmacılar, insan ihtiyacını tanımlamanın ve sınıflara ayırmanın güç olması ve ihtiyaçlar arasındaki iç içelik gibi nedenlerle, bu kuramın varsayımlarının iş hayatına uygulanmaya ve bulgulardan nesnel sonuçlar çıkarmaya pek elverişli olmadığını ifade etmişlerdir. Bunlara göre, insan ihtiyaçları arasında hiyerarşik bir sıra söz konusu değildir; gereksinimlerden herhangi birine saptanıp kalan bireyler yanında, alt düzey ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra üst basamaktaki ihtiyaçlarını karşılamak için hiç gayret göstermeyen bireylerde mevcuttur. Ok'a (1995) göre, ihtiyaçlar sıra dizini kuramı, tüm iş görenlere onların sosyal kültürel geçmişlerine ehemmiyet vermeden uyarlanabilir. Ancak sosyolojik bulgular, değerler sıra dizininin ve Maslow tarafından ileri sürülen varsayımların evrensel olarak uygulanabilirliğinin olmadığını göstermektedir.

2.2.2.1.3. Denklik (eşitlik) kuramı

İş doyumunu ile ilgili bir diğer kuramsal yaklaşım da 'eşitlik kuramı'dır. Eşitlik kuramı, Herzberg'in etmenlerine başka etmenler eklemiştir. Adams'a göre iş doyumunu, bireyin diğer kişilerle nasıl karşılaştırıldığı ve ne istendiği ile neyin elde edildiğinin karşılaştırılması sırasında iş görenin eşitlik ve haklılık gibi duyduğu kişisel hislere dayanmaktadır. Diğer ifadeyle bu kuram, referans sonuçları ile ilgili iş doyumunu etkileyen faktörlere sadece etmenleri etkilemekle kalmamış, yani bireyin yaptıklarıyla ya da çevrenin sağladıklarıyla ilgilenmek yerine, bu tip olaylarda bireylerin bilişlerinin ne olduğuna dikkat çekerek, iş doyumunu kuramlarına bilişsel boyutu da eklemiştir (Tezer ve Uzer, 1992).

Coşkuner'e (1994) göre, denklik kuramı iş doyumunu 'bireyin algıladığı girdi-çıkıtı (katkı ödül) dengesi' olarak tanımlamaktadır. Eşitlik kuramına göre doyum ya da doyumsuzluk, çalışanın kendisine verilen (ücret, iyi çalışma şartları, iş güvencesi ve yükselme gibi) ödüllerle; bireyin örgüte katkıları (iş görenin eğitim düzeyi, deneyimi, işteki becerisi, çabası ve sorumluluk duygusu ile yaşı ve benzeri nitelikleri) arasındaki oran ile diğer iş görenlere verilen ödüller ve onların örgüte katkılarının karşılaştırılmasıyla belirlenir. Çalışanın algılamalarındaki eşitlik doyumuna, eşitsizlik ise gerginlik yaşamasına, gereğinden fazla ya da az ödüllendirme ise doyumsuzluk yaratır.

İş gören yapmakta olduğu işe, verdikleri ile aldıkları arasında bir eşitsizlik görüyorsa; yalnızca böyle bir algı bireyin doyumsuz olmasına yetmez. Çünkü bu kuramda önemli olan kişinin kendini karşılaştırdığı diğer bireylerle arasında var olduğuna inandığı eşitsizlik oranıdır. İş gören bu eşitsizliği gidermenin çaresini kendi katkılarını azaltmada ya da arttırmada aramaktadır. Algılanan eşitsizlik büyüdükçe iş görenin gerginliği ve yakınmaları artar. Bu durumdaki birey, öncelikle ödülleri arttırmak için gayret gösterir; şayet bunu başaramazsa, katkılarında azalma yolunu seçer, örneğin çalışma hızını yavaşlatır (Coşkuner, 1994).

Bu güdüleyici kuramın diğer güdü kuramlarından en önemli farkı; iş doyumunu etkileyen faktörlere yalnız bazı etmenleri eklemekle kalmamış olmasıdır.

Diğer bir ifadeyle, iş görenin doyum ya da doyumsuzluklarında bireylerin katkıları, ya da örgütün onlara ne sağladığına dikkat çekmek yerine bu tip olaylarda bireylerin bilişlerinin ne olduğuna ve iş doyumunun aynı zamanda bilişsel bir süreç olduğuna dikkat çekmesidir (Coşkuner, 1994).

2.2.2.1.4. Beklenti kuramı

Beklenti (Valence) modeli de güdülemede bilişsel bir kuramdır. Wroom'a göre sadece ihtiyaçlar davranışı başlatmaya yetmez, bireyin davranışa güdülenebilmesi için aynı zamanda bir beklentisinin de olması gerekir. Halbuki Herzberg'in çift etmen kuramı ve diğer güdü kuramları, kişiyi motive eden iş rolleri üzerindeki etmenleri araştırmaya yönelik iken beklenti kuramı kişisel farklılıkların güdüdeki rolünü açıklamaya yönelik bir kuramdır (Tosun, 1981).

Bireysel farklılıkların güdüdeki rolünü de ortaya koyan Wroom bir eylemde bulunma gücünü, arzulama gücü ve güdüleme (motivasyon) olmak üzere iki faktöre bağlamaktadır. Bu iki faktör arasındaki ilişki 'Valence Bekleyiş-Güdüleme-Eylem-Sonuçlar (Hedefe Ulaşma) -Doyum' şeklinde formüle edilmiştir. Beklenti kuramına göre, bir insanın güdülenmesi, amaca ulaşacağı beklentisiyle o kimsenin amaca verdiği önemin çarpımına eşittir (Tosun, 1981).

İş görenler tarafından bir amaca ulaşılacak isteniyorsa (yani sonuç için tercih olumlu ise) (+); bu amaca ulaşmak için bir ilgi duyulmuyorsa (yani sonuç için tercih olumsuz ise) (-) olabilmektedir. Ancak buradaki amacın gerçek değeri değil, beklenen değeridir. Beklenti ise iş görenin belli bir çaba sonucunda başarılı olacağına inanmasıdır (Onaran, 1981). Yani davranışın, istenen sonuca varma ihtimalidir. Bu duruma göre, iş gören belli bir davranışın belli bir performans düzeyine erişeceğine (başarı gösterebileceğine) inandığında bu değer (+1) 'dir. Kuramsal olarak beklenti, matematiksel şekliyle (0) ile (+1) arasında bir değerdir. Ancak, beklenen sonuçların sayısı birden fazla da olabilir (İncir, 1990).

Özetle, beklenti kuramına göre bireyin bir sonuç için istekli olması ve göstereceği çaba ile sonuca ulaşacağı beklentisi onu, o sonucu elde etmeye (yüksek

performans göstermeye) yöneltecek ve doyuma ulaşmasını sağlayacaktır. Tersine ise, bireyin doyumsuzluğuna neden olacaktır. Örgütsel açıdan düşünüldüğünde verimli çalışmayı sağlamak ve iş doyumunu artırmak için iş görenlerce hedeflenen amaçları iyi bir iletişim ve ödülle artırmak ve buna ek olarak da iş görenlerin gerçekten arzulanana sonuca ulaşabileceği beklentisini güçlendirmek gerekmektedir (Onaran, 1981).

2.2.3. İş Doyumu Sağlanmasının İş Ortamına Sağladığı Faydalar

2.2.3.1. Bireysel Açıdan

2.2.3.1.1. Yüksek moral sağlanması

İyi motive olmuş ve iş doyumuna ulaşmış çalışanlar daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun neticesinde işyerine olan yararları artar (Schoderbek ve Casier, 1991). Çalışanın moralinin yüksek olması, çalışanlar ve çalışma düzeni üzerinde şu olumlu etkileri yapar (Şenatalan, 1978) :

- Morali iyi olan bir kişi görevlerini enerji ve coşkuyla yerine getirir.
- İş görenler, çalışmaya daha istekli olurlar.
- Çalışanlar, işyerinin güç durumlarında, olağanüstü çaba gösterir.
- İş görenlerin çalışma arzusu yüksek olur.
- Çalışanlar, yönetmeliklere, iş kurallarına ve emirlere isteyerek uyarlar ve iyi bir disiplin kurulur.
- Çalışanlar işyerinin hedefleri doğrultusunda işbirliği isterler.
- Çalışanlar yöneticilere ve işyerine karşı bağlılık duyarlar.
- Yüksek moral, iş gücü devri ve devamsızlık üzerinde de olumlu etkiler yapan yüksek moral personel devir hızı ve devamsızlığı azaltır. Buna bağlı olarak katlanılan maliyet de azalır.

2.2.3.1.2. Çalışanların işlerine bağlanması

Çalışanların işlerini tam anlamıyla benimseyebilmeleri ve kendilerinden istenen verimin sağlanabilmesi, işinde isteyerek ve zevkle çalışabilmesi için bazı koşulların varlığı gereklidir. Çalışan yaptığı işten ekonomik, sosyal ve psikolojik doyumunu sağlayabilmelidir. İşletme yöneticisi bu duyguları arttırabilmelidir. Bu durumun sonucu çalışanın işyerine karşı olan bağlılık ve motivasyonunun sağlanması büyük ölçüde kolaylaşacaktır.

2.2.3.2. İşyeri Açısından

2.2.3.2.1. İşyerinde bütünleşme sağlanması

Çalışanların bulunduğu işyerine uyumu, verimliliği olumlu yönde etkileyecektir. Çünkü kişi örgütle uyum içerisine girince, örgütün amaçları ve araçlarını benimseyecektir. Çalışan, işyerinin amaçlarını ne ölçüde benimserse, bu durum amaçların gelişmesine de o ölçüde katkıda bulunacaktır. İşi yavaşlatma, bölüm veya gruplar arası dengenin bozulması şeklinde görülebilecek bazı aksamalar yok edilecektir. İş yerinde verimlilik ve etkinlik artacaktır. Ayrıca yöneten ve yönetilenler gurubunun işyerinde beklentilerini elde etmesi sonucu bu guruplar arasında uyum görülecektir ve bunların sonucu olarak iki grup arasında sürtüşme ve çekişmeler minimum düzeye inecek, işyerinin sürekliliği sağlanacaktır (Erdoğan, 1983).

2.2.4. İş Doyumu Sağlanmadığında Ortaya Çıkacak Olumsuzluklar

2.2.4.1. Bireysel Açıdan

Örgütte kendisini etkileyen kararların alınmasında söz hakkına sahip olmayan ve başkalarının amaçlarına katkıda bulunan bir araç niteliği taşıyan örgütsel insan, günümüzün toplumlarında kendi kendisine, örgüte ve giderek topluma yabancılaşan bir insandır. Çalışana yaratıcı ve yapıcı gücünü ortaya koyacak bir ortam yaratılmalıdır. Böyle bir ortam, ancak çalışanın kendisini etkileyen ve ilgilendiren konularda kararlara katılması yoluyla sağlanabilecektir. Çalışan çalıştığı iş yerinde

bedensel gücünü ortaya koyarken, aynı zamanda düşünsel gücünden yararlanıldığını görmeye işe ve iş yerine karşı yabancılaşma duygusundan kendisini büyük ölçüde kurtaracak, yaptığı iş anlam kazanacak ve işyerinin amaçları ile daha kolay bütünleşecek, yabancılaşma duygusu ortadan kalkacaktır (Dicle, 1989). İşyerinde, çalışanın yapmış olduğu iş çalışana anlamsız gelirse, sorunlar yönetim tarafından zamanında ele alınmazsa, yönetimin almış olduğu kararlar çalışana anlatılmazsa, çalışan kendisini işyerinden uzaklaştırır. Beklentisi gerçekleşmeyen çalışan işyerinde farklı, çocuksu davranışlarda da bulunabilir.

2.2.4.2. İşletme Açısından

Nasıl insanda açlık duygusu ‘mide sancısı’ veya ‘halsizlik’ biçiminde kendini gösterirse, bozuk moralde kendini düşük doyum, işi yavaşlatma, geçimsizlik hırçınlık gibi şekillerde kendini gösterir. Düşük doyum büyük bir olasılıkla, personel devir hızının yüksek olması sonucunu da doğurur, bu da yetişmiş iş gücünün kaybı demektir (Oshagbemi, 2000; Greenberg ve Baron, 2000). Şu halde özet olarak, düşük moral seviyesinin iş yerine verebileceği zararları şu şekilde açıklayabiliriz: İş görenin düşük morale sahip olması sonucu iş yavaşlatmalar, iş durdurmaları, aşırı ölçüde devamsızlık ve gecikmeler, çalışan devir hızındaki yükseklik, iş veriminde düşmeler, iş ilişkilerinde olumsuzlaşmalar, çalışanlar arasında geçimsizlik, iş kurallarına ve iş emirlerine uyumsuzluk durumları ortaya çıkar (Eren, 1989).

Çalışanlar birçok hallerde, kendilerini çok az katkıda buldukları veya hiç katkıları olmayan bir düzen içinde bulmaktadırlar. Bu çalışma düzeni çalışanlar arasında huzursuzluklara ve kendiliğinden oluşan direnmelere yol açmaktadır. Bu protesto bazen yüksek oranda ortaya çıkan devamsızlık, işe geç gelme, emirlere uymama, işin yavaş veya düşük kalitede yapılması şeklinde kendini göstermektedir. Ayrıca işinden memnun olamayan çalışan işinden çok işyeri dışındaki dünyası ile ilgilenecektir. İşine yeterince ilgi duymayan çalışan iş kazalarına daha çok yatkın olmaktadır çünkü kazaların bireyin psikolojik ve fiziksel durumlarıyla ilişkisi bulunmaktadır.

2.2.5. İş Doyumunu Etkileyen İşletme İçi Faktörler ve Bunların Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesi

İş doyumuna etki eden birçok faktörün belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda; ücret, güvenlik, terfi, liderlik, kararlara katılma, yönetim tarzı, rol açıklığı, farkına varılma, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme ve işin kendisi gibi faktörlerin iş doyumunu üzerinde önemli etkileri olduğu ortaya çıkmıştır. İşletmelerde yönetimin önemli görevlerinden biri çalışanların iş doyumunu sağlayacak bu faktörleri belirlemek ve gerekli düzenlemeleri yapmaktır. İş doyumunun teorik temelleri, Maslow'un 1954'te 'İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı' ve Herzberg'in 1959'da 'Çift Faktör Kuramı' ile oluşmuştur (Adler ve diğ., 1985; akt. Ardiç ve Türker, 2001). Burada iş doyumuna etki eden işletme içi faktörler üzerinde durulacaktır ve bu faktörlerden literatürde en çok bahsi geçen aşağıdaki unsurlar incelenecektir.

2.2.5.1. İletişim

İletişim sayesinde örgütte çalışanlar kendilerinden neler beklendiğini, işlerini nasıl yapmaları gerektiğini ve üstlerinin ya da diğer çalışanların kendileri hakkında neler düşündüklerini öğrenme olanağı bulmaktadırlar. Örgütsel yaşamda bilginin iletilmesinin yönetsel açıdan önemli olmasının yanında iş görenin olumlu tutumlar edinmesinde de iletişimin önemli rolü vardır. İletişimin yokluğu, eksikliği ya da yetersizliği örgütsel ortamda belirsizliğe neden olmaktadır. Belirsizlik ise stres, iş doyumsuzluğu, örgüte karşı güvensizlik, düşük düzeyde örgütsel bağlılık, verimlilikte düşüş, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimlerinde artışa yol açmaktadır. İletişimin sağlanması ise belirsizlikle başa çıkabilme olanağını vermektedir (Schweiger ve Denisi, 1991). İş gören-üst arasındaki iletişim kanalının açık olması ve iletişimin taraflarca istenilen bir düzeyde gerçekleşmesi ile iş görenlerin iş doyumunu aynı yönlü bir ilişki göstermektedir (Kim, 2002; Schwiger ve Denisi, 1991; Nothan vd.1991; akt.Yüksel, 2005). Ayrıca yapılan bir çalışmaya göre, iş görenler birbirleri ile ne kadar çok iletişim halinde olurlarsa o kadar işlerinden memnun olmaktadır (Ege, 2000).

Eğitim camiasına bakıldığı zaman aynı kurum içinde çalışanlar arası iletişim etkin olmasına karşın okullar arası ve st kademe yönetim ile çalışanlar arasındaki iletişimin çok sağlıklı olduğu söylenemez. Farklı okullardaki öğretmenler arasındaki bilgi ağlarının bulunmayış nedeni ile etkili veri alışverişi sağlanamamaktadır. Eğitimin kalitesi, bu eğitimi verecek olanların verimliliğine bağlı olduğuna göre kişiler arası veya kurumlar arası iletişimin etkinliğinin sağlanması önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu iletişimin de sadece üstten emir ve talimatların iletimi amacı ile değil aynı zamanda çalışanların istek ve ihtiyaçlarını st yönetime iletmeleri için de kullanıyor olması yarar sağlayacaktır (Bozkurt, 2008).

2.2.5.2. Yönetim Tarzı

Yönetici, bireyin işten doyum sağlayıp sağlamamasında önemli bir faktördür. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının yetersiz olduğu iş ortamlarında bile sırf yönetici ve yönetim tarzının iyi olması çalışanların iş doyumunu artırıcı etkiye sahip olabilmektedir. Bu da yönetim tarzının iş doyumunu üzerinde ne derece önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Feldman ve Hugh, 1986, akt, Erdil vd. 2004). Günümüz toplumunda iş görenleri yönetime katmak, onların yaptıkları işten keyif almalarını sağlamak ve verimliliklerini artırmak liderlik ve yönetim anlayışının gereği haline gelmiştir. Yöneticiler bu gerçeği dikkate alarak çalışanların işyerinde alınacak kararlara katılımını sağlayacak ve onların enerjilerini işyerinde ortaya koymalarına imkan tanıyacak düzenlemeleri yapmalıdır (Nicholson, 2003). İş süreçlerinde çalışanların fikirlerini almayan, onların sorunlarıyla ilgilenmeyen ve iş bilgisi düzeyi düşük olan yöneticiler personelde doyumsuzluk duygularına yol açmaktadır.

Ülkemizde tüm eğitim sisteminin tek elden yönetilmeye çalışılması ve yerel idarecilerin sadece uygulayıcı vazifesi yapmaları ve yine okullarda alınan kararlarda idarecilerin etkili baskınlıkları eğitim sektöründe doyumsuzluğa yol açabilecek unsurlar arasında sayılabilir. Eğitim sektöründe çalışanların kendi bilgi ve yetenekleri doğrultusunda uygulamalarını gerçekleştirmelerinin sağlanması için yetki devrinin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Eğitimcilerin iş doyumlarının sağlanması

ya da artırılması için emir verici cezalandırıcı bir yönetim tarzı yerine kanımızca daha etkili sonuçlar verecektir (Bozkurt, 2008).

2.2.5.3. Arkadaşlık Ortamı

İnsanlar kendilerine daha iyi bir yaşam ortamı oluşturmak için, beraber yaşadığı çevresindeki diğer insanlarla işbirliği yaparak güçlerini birleştirirler. Böylece ulaşmak istedikleri şeylere daha rahat ve istedikleri ölçüde yaklaşma şansını yakalarlar (Aydın, 2000). Kişinin içinde bulunduğu grup iş doyumunu etkilemektedir. Her işletmede biçimsel olan ve biçimsel olmayan gruplar bulunmaktadır. Çalışanın başarılı sayılan bir grup içinde yer alması ve hayat görüşü kendine uygun çalışanlarla birlikte olması onun iş doyumunu artırıcı bir etki yapacaktır (Erdoğan, 1996). Çalışanlar, yaptıkları işten sadece para veya somut başarı beklememektedirler. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını iş yerinde çalışarak geçiren kişi uyumlu, iş arkadaşları ile birlikte sosyalleşme içerisindedir. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş doyumunu artmaktadır (Karadal, 1999).

Özellikle takım çalışmasının olduğu ortamlarda sosyal ilişkilerin önemi daha da artmaktadır. Ekiplerin başarısında üyelerinin birbiri ile kaynaşması yatmaktadır. Yönetimin çalışanların psikososyal ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olmak için iş yerindeki sosyal ilişkileri güçlendirmeye yönelik çaba harcaması iş doyumunu ve performansı artırmada yararlı bir uygulama olacaktır. Eğitimciler arasında arkadaşlık ortamına baktığımızda, diğer iş dallarıyla kıyaslandığında, sosyal ilişkilerin oldukça kuvvetli ve birbirlerini destekler nitelikte olduğunu görmek mümkündür. Özellikle kamu kurumlarında çalışan eğitimciler için bireysel bir performans değerlemenin (müfettiş denetimleri hariç) uygulanmıyor olması ve bunun neticesinde kişiler arası rekabetin oluşmaması bu arkadaşlık ilişkilerini kuvvetlendiriyor demek yanlış olmaz (Bozkurt, 2008).

2.2.5.4. Takdir Edilme Duygusu

Yapılan çalışmalar, çalışanlar tarafından önemli bulunan hususlardan birinin de takdir edilme duygusu olduğunu göstermektedir. Takdir edilme insanı başarıya götüren yolların başında gelmektedir (Eren, 1998). Yerinde ve zamanında methedilen, çalışmaktan dolayı takdir gören bir çalışanın iş doyumunu bu durumdan etkilenecektir. Takdir edilme bir iş doyum unsuru olarak kullanılmaktadır. Ancak takdir edilmenin yolları ülkeden ülkeye değişebileceği gibi işletmeler arasında ve işletmelerin içerisinde konumdan konuma farklılıklar gösterebilir. Çalışanların performansının gereğine uygun olarak takdir edilmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, çalışanların yaptığı işlerden daima gurur duyması, sahip olduğu kariyerde ilerleme fırsatlarından tatmin olması iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Chin vd., 2002, akt; Erdil vd., 2004).

Eğitim kurumlarında başarıların takdir edilmesi hususunda yukarıda da belirtildiği gibi bireysel bir performans değerlendirme ve bunun sonucu olarak uygulanan bir ücret artışı sistemi bulunmamaktadır. Ücret artışları, kıdeme göre ve genel olarak yapılmaktadır. Son dönemde uygulanmakta olan bireysel projelerin değerlendirilmesi uygulamaları ve uzmanlık sınavları ile bu dar kalıplar aşılmaya çalışılmaktadır. Eğitim kurumları içerisinde (her kurumda farklılaşmakla birlikte) çalışan personelin başarıları üst yönetim tarafından maddi olmasa da manevi ödüllerle takdir edilmektedir. Bu da çalışanın iş doyumunu ve motivasyonunu artırıcı bir etki yapmaktadır (Bozkurt, 2008).

2.2.5.5. Ücret

Bu konu ile ilgili olarak ele alınması gereken başlıca soru ücretin adil bir biçimde saptanıp ödenmesidir. Bunun için ücretler yapılan işin miktar ve niteliği ile ilgili uyumlu olduğu kadar gösterilen performans ile de uyumlu olmalıdır. Ücretlerin yanında yine işlerin miktar ve niteliği ile ilgili olarak prim ve ikramiye türlerinin saptanması önemli bir unsurdur (Eren, 1998). İşletmeler için bir maliyet unsuru olarak görülen ücret çalışan için önemli bir tatmin aracıdır. Ücretin kişinin ihtiyaçlarını gidermekte yeterli olup olmaması iş doyumunu etkiler. Çalışan, yaptığı

işten aldığı ücreti orantılı buluyorsa, tatmin duygusu yüksek olmaktadır. Ücret konusunda önemli bir konu da ücret adaletinin sağlanmasıdır. Çalışanlar elde ettikleri ücretleri benzer işleri yapan diğer kişilerin ücretleri ile kıyaslarlar. Bu kıyaslama sonucunun olumlu olması iş doyumunu da olumlu yönde etkileyecektir. Ücretin tatmini sağlanması ve dolayısıyla iş başarısını artırması için bireyin beklentisine, performansına ve piyasa ücret sistemine dayalı olarak adil bir şekilde belirlenmesi gerekir.

Eğitim sektöründe en sancılı konulardan bir tanesi de ücrettir. Özellikle ücretlere yapılan artışların azlığı ve piyasada benzer işlere ödenen ücretle kıyaslandığında kamu alanındaki çalışan eğitimcilerin ücretlerinin düşük seviyede kalması önemli bir tatminsizlik unsurudur. Eğer çalışanın verimli olması isteniyorsa ücret işinden tatmin olma düzeyi düşecektir bu ise beraberinde verim düşüşünü getirecektir (Bozkurt, 2008).

2.2.5.6. Terfi

İnsanlar genellikle çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst görev basamağına terfi etmek isterler. Terfi, elde edilen ücreti arttırdığı gibi kişinin sosyal statüsünü ve toplumdaki konumunu da olumlu yönde etkileyebilmektedir (Karadal, 1999). Ayrıca terfi, insanı çalışmaya sevk eden önemli bir unsurdur. İşe alınan bir kimse işyerinde, ilerleme olanağının bulunmadığına ve ücretinin artmayacağına dair bir duyguya kapıldığında her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanıp işe karşı olumsuz bir tutum takınabilir (Erdoğan, 1996). Bu durumda ise tatminsizliğin ortaya çıkması muhtemeldir. Çalışan işinde başarılı olduğu takdirde yükselme beklentisi içine girer. İşletme içinde kariyer yollarının belli olması ve adil bir terfi sisteminin varlığı olumlu bir çalışma ortamı meydana getirecektir.

Terfi etme imkanını elde eden çalışanların işine olan bağlılığı ve çalışma arzusu artarken kariyer sisteminin açıkça belirlenmediği ve adil bir terfi sisteminin var olmadığı işletmelerde çalışanlarda tatminsizlik sorunu yaşanır. Eğitim kurumlarında çalışanların kariyer sistemleri kıdeme dayalı olarak gerçekleştirilmektedir. Daha önce bahsedildiği gibi bireysel bir başarı değerlendirme ve

bunun neticesi olan bir kariyerde ilerleme olanağı bulunmamaktadır. Son zamanlarda uygulanmaya başlayan ve uygulanış sistemi açısından adaletsiz olduğu eleştirilerine maruz kalan uzmanlık sınavı ile kariyerde ilerleme fırsatının herkese eşit ve adil olarak uygulanması yöntemi benimsenmektedir ya da benimsenmeye çalışılmaktadır (Bozkurt, 2008).

2.3. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ YURT İÇİ VE YURT DIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

İş doyumuyla ilgili araştırmaların amaçları literatürde; örgütlerdeki potansiyel sorunları teşhis etmek, devamsızlık ve işten ayrılmaların nedenlerini ortaya çıkarmak, iş gören tutumlarındaki örgütsel değişimlerin etkisini değerlendirmek, yönetimle çalışanlar arasında iyi bir iletişimin teşvik edilmesi, yönetim ve sendika arasındaki çatışmalardan doğru bilgi sunmak olarak açıklanmaktadır (Karadal, 1999,). İş doyumunu yaşam doyumuyla yakından ilişkilidir. İş doyumunu düşük olması, iş dışı yaşamda yüksek doyum sağlansa bile, bireyin genel yaşam doyumunu düşürür. Öğretmenlerin de işinde yaşadığı doyum ya da doyumsuzluk onların diğer yaşam alanlarını da etkileyebilmektedir. Her çalışan gibi öğretmenlerde iş yerinde doyuma ya da amacına ulaşamadığı sürece huzursuzluk durumu yaşar ve bu durum gereksinimleri karşılandığında giderilir. Böylece öğretmenin işine karşı ilgisi ve isteği artar. Öğretmenlerin işinde istek ve coşku düzeyini sürekli canlı tutabilmesi için, iş doyumunu düzeyinin istenen düzeyde olması gerekmektedir. Çünkü mesleğinde maddi ve manevi doyuma ulaşamayan bir bireyin, işi üzerinde yoğunlaşması ve verimli olması beklenen bir durum değildir (Yiğit, 2007).

Öğretmenlerin iş doyumları dünyada ve ülkemizde pek çok araştırmada incelenmiştir. Bu araştırmaların bazılarında öğretmenlerde iş doyumunu tükenmişlik ile ele alınırken, bazı araştırmalarda ise iş doyumunu ile iş doyumuna yönelik tutumlar incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında, öğretmenleri gün boyunca öğrencilerle sürekli etkileşimde bulunmalarını ve onların öğretim gerekliliklerini karşılamaya çalışmalarını baskı ve strese yol açtığını (Frieson vd., 1988) bilgi, beceri ve mesleki yeterlilik açısından kendilerini geliştirememeleri, iş ile ilgili gereksinimlerinin

karşılanmaması gibi faktörlerin etkisi ile güdülerinin azaldığı (Kreis ve Milstein, 1985) tüm bu olumsuzluklarında giderek iş doyumunu ve tükenmişlikle sonuçlandığını göstermektedir (Akt., Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Aşağıda yurt içinde ve yurt dışında iş doyumunu ile ilgili yapılmış araştırmaları inceleyeceğiz.

YURT İÇİNDE İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Sencer (1982), moral, işdoyumunu, güdülenme ve beklenti kavramlarına ilişkin kuramsal modelleri araştırmak amacıyla yaptığı çalışmada işin dışsal etkenleri olan çalışma koşulları, ücret gibi etmenlerin kamu görevlileri arasında büyük değişiklikler göstermeyeceği düşüncesinden yola çıkarak, bu etmenleri sabit kabul etmiş ve iş statüsü, kendini gerçekleştirme, katılma ve yükselme gibi işin içerisinde oluşan dört etmenle iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyerek bu etmenlerin iş doyumunu etkilediğini tespit etmiştir.

Balcı (1985), eğitim yöneticilerinin iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla yaptığı araştırmasında ilkokul, ortaokul, lise ve meslek lisesi yöneticilerinin iş doyumunu ile ücret, gelişme ve yükselme imkanları, çalışma koşulları, örgütsel ortam, birlikte çalışan kişiler, iş ve niteliği değişkenlerinin ilişkisini incelemiştir. Eğitim yöneticilerinin iş doyumunu ile ilgili verilen maddelerin tamamında yüksek düzeyde olmayan doyumsuzluk duyguları ile farklı kademelerde (ilk-orta-lise) görev yapan yöneticilerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Araştırmanın sonunda en yüksek doyumunu iş ve niteliğinden, en düşük iş doyumunu ise ücretten sağladığı bulunmuştur. Bununla birlikte araştırmaya katılanların cinsiyet ve medeni durumunun iş doyumunu üzerinde tek başına etkili olmadığı bulunmuştur.

Özdemir (1986), öğretmen ücretlerinin kamu ödeme sistemi içindeki yerini ve öğretmenlerin iş doyumunu 180 kişilik grup üzerinde incelediği çalışmada, öğretmen ücretlerinin sekiz hizmet sınıfı içinde altıncı sırada yer aldığı ve buna göre öğretmenlerin %58.9'u ücretlerin çok yetersiz, %34.2'si az yeterli, %6'sı orta derecede yeterli olduğu saptanmıştır

Çelik (1987), teknik liselerde görev yapan 70 ve öğretmenlikten ayrılarak kamu ya da özel sektör kuruluşlarında çalışan 46 olmak üzere toplam 116 teknik öğretmenin iş doyumsuzluğu bulunup bulunmadığı incelediği çalışmasında, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu, sosyal konum, gelişme ve yükselme imkanları, çalışma şartları, yönetim ve denetim biçimleri değişkenlerinde yüksek düzeyde doyumsuzluk yaşadıkları gözlenmiştir. İşten ayrılan öğretmenlerin doyumsuzluk durumları halen çalışan öğretmenin doyumsuzluk durumundan fazla olduğu bulunmuştur. En fazla yetersiz ücretten doyumsuzluk duydukları gözlenmiştir.

Çetinkanat (1988), örgütsel iklim ve iş doyumunu adlı çalışmasında Ankara'da 18 ilkokuldaki müdür ve 452 öğretmenin örgütsel iklime ve iş doyumlarına ilişkin algılarının saptanmasını amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda okul müdürleri ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı, genellikle müdür ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu, sosyal ihtiyaçların da yüksek doyumsuzluk algıladıkları tespit edilmiştir.

Gödelek (1988), psikososyal stres faktörlerinin, tekstil, tekstil-boya, çimentoda çalışan 590 iş gören üzerindeki etkilerini incelediği çalışmasında, örgütlerde usta ve yönetici olarak çalışanlarda işçi olarak çalışanlara göre iş doyumunun düşük olduğu ve bu grupların kaygı düzeylerinin de yüksek olduğu gözlenmiştir.

İncir (1990), Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) merkez ve taşra teşkilatlarında çalışan 385 personelin iş doyumunu incelediği çalışmasında, KİT'lerin merkez teşkilatında çalışanların taşra teşkilatında çalışanlara göre iş doyum düzeyleri daha düşük olduğu, hizmet süreleri arttıkça doyum düzeylerinin düştüğü eğitim düzeylerinin etkisi olmadığı, ücret yetersizliğinden hoşnut olmadıkları saptanmıştır.

Korkut (1990), üniversitelerde akademik olmayan (idari görevlerde çalışan) 329 personelin iş doyum ve örgütle özdeşleşmelerini kişisel özellikler ve cinsiyet, hizmet süresi ve öğrenim durumu değişkenlerine göre incelediği çalışmasında, erkeklerin iş doyum puanları kadınlara göre daha yüksek olduğu ve örgütleriyle daha çok özdeşleştikleri ve hizmet sürelerine göre 1-10,23-40 yıl arası hizmeti

bulunanlarda iş doyumunu düşük, 15-18 yılları arasında hizmeti bulunanlarda ise en yüksek doyuma ulaştıkları görülmüştür. Doktora düzeyinde eğitim görmüş akademik olmayan personelin iş doyumları lise ve ortaokul düzeyine eğitim görmüşlerden yüksek olduğu gözlenmiştir.

Güler (1990), endüstri işçilerinin depresyon düzeyleri, durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri, cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim düzeyleri, hizmet süreleri ve yaş gibi değişkenlerin iş doyumunu ve iş verimi üzerindeki etkisini 420 işçi üzerinde J.R Hackman ve G.R Oldham'ın (1975) geliştirdiği iş doyum ölçeği uygulayarak incelediği çalışmasında, depresyonun, durum ve sürekli kaygı durumunun yükselmesi iş doyumunu düşürmekte, cinsiyet ve medeni durum etkili değil, ancak cinsiyet, medeni durum ve sürekli kaygı değişkenleri birlikte ele alındığında iş doyumunu etkiledikleri göstermektedir. Sürekli kaygısı düşük olan bekar kadın ve evli erkeklerde, evli kadın ve bekar erkeklere göre iş doyumunu daha yüksektir. Eğitim düzeyi yüksek olan işçilerde iş doyumunun düşük olduğu gözlenmiştir.

Özdayı (1991), resmi lisede çalışan 804 ve özel lisede çalışan 330 toplam 1134 öğretmenin iş doyumunu Minnesota İş doyum ölçeği kullanarak incelediği çalışmasında, öğretmenlerin tatmin faktörlerinin farklı olmadığını; otorite, yaratıcılık ve serbestlikle ilgili doyum sağladıklarını, resmi lisede çalışan öğretmenlerde maaş durumu, merkezi yönetim, velilerle ilişki, başarılı olamama durumu stres faktörleri olarak görülürken, özel liselerde öğrenci sorunları, eğitim siyaseti, kırtasiyecilik görülmektedir. Her iki grupta da en fazla tatmin olunan değişkenler mesleğin içsel yapısı ile ilgili, en fazla tatmin olunmayan değişkenler ise, mesleğin dışsal yapısı yani maaş, mesleki güvence, çalışma şartları, teftiş ve terfi ile ilgili olduğu gözlenmiştir.

Minibaş (1992), özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyi ve bu düzeyin frustrasyon karşısında gösterilen tepki tipi ve agresyon yönü ile ilişkisi çalışmasında özel ve devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının karşılaştırmalı analizini araştırmıştır. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunun, sosyoekonomik durumu düşük olan çevredeki

okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Minibaş, 1992).

Yüksel (1994), değişik işletme ve işlerde çalışan 212 iş gören üzerinde 'iş tatmini ve verimlilik anketi' uyguladığı çalışmada, ücretin düşük olması durumunda bile, doyum ve verimlilik açısından iş görenler için iş güvencesi daha önemli, doyum ve doyumsuzluk durumunun nedenleri arasında da bu iki durumun olduğu gözlenmiştir.

Ergene (1994), 1992-1993 Eğitim Öğretim yılında Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesinde lisans tamamlama eğitimi alan ilköğretmen 218 müfettiş adayının iş doyumunu düzeylerini bazı demografik değişkenler açısından incelediği çalışmada, müfettiş adaylarının %66'sının işinden memnun olduğunu, bilgi ve becerilerini nadiren kullanabildiklerini, görevlerinde belirsizlik olduğunu ve işlerinin monoton olduğunu rapor etmişlerdir. Bunlar, iş doyumsuzluğunun önemli belirtileri olarak düşünülmüştür. Hizmet süreleri ve yaş değişkenleri ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki gözlenmemiştir.

Tahta (1995), okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi adlı araştırmasında Ankara il merkezinde 58 resmi ve 92 özel okul öncesi eğitim kurumlarında görevli 150 öğretmenin iş doyum düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, iş doyumunun iş ve niteliği faktöründe özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin doyum ortamlarındaki fark önemli bulunurken, 'öğrenim durumu' değişkenine göre; özel okullarda görevli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin resmi kurumlarda çalışanlara oranla daha düşük olduğu, 'yaş' değişkeninde 20-29 yaş arası öğretmenlerin doyum düzeyinin 30-39 yaş arası öğretmenlere oranla daha düşük düzeyde olduğu ve 'medeni durum' değişkeninde evlilerin bekar olanlara oranla iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Tahta, 1995).

Sucuoğlu ve Kuloğlu'nun (1996), özel eğitim öğretmenleri ile normal çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişliklerini değerlendirmeye yönelik yaptıkları çalışmada, tükenmişliği duygusal olarak yorumlama ve yıpranma,

çevresindekilere karşı yaptığı işle ilgili olarak yetersiz hissederek yaptığı işten doyum alamama olarak üç alt başlık altında ele almışlardır. Araştırma bulguları, yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin kendini yaptığı işle ilgili olarak yetersiz hissederek, yaptığı işten doyum alamama ile ilgili alt ölçek puanların normal sınıfta çalışan öğretmenlerde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin mesleksel doyum sağlamasında öğrenci özelliklerinin, öğretmenlerin bu iş için hazır olmamalarının ve çocukları kontrol etmede güçlüklerinin olmasının etkili olduğu, bu nedenle yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin ortaya çıktığı belirlenmiştir.

Ergin (1997) bir iş doyumunu ölçeği olan 'İş Belirlemesi Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması çalışmasında, 270 kadın, 465 erkek toplam 735 denek üzerinde uygulama yapılmıştır. Çeviri ve geri çeviri işlemlerinden sonra yapılan uygulamadan elde edilen sonuçlar ölçeğin güvenilirlik yönünden özgün formuna uygun olduğu görülmüştür. Faktör analizinde ölçeğin orijinal 5 faktörlü yapısına oldukça uygun sonuçlar elde edilmişse de 'şimdiki iş' ve 'genel olarak iş' boyutlarının birbirinden yeterince ayrılmadığı saptanmıştır. Ayrıca deneklerin iş doyumunu puanların kamu ya da özel sektörde çalışmaya, yaşa, cinsiyete ve bazı boyutlarda mesleğe bağlı olarak değişme gösterdiği rapor edilmiştir.

Tükel'in (1997) ilkokul müfettişlerinin iş doyumunu incelediği çalışmasında, müfettişlerin çalışma şartları, gelişme ve yükselme imkanları, ücret ve yan ödemeler, örgütsel ortam ve sosyal konum, yönetim ve değerlendirme etkenleriyle az, iş ve niteliği, kişiler arası ilişkiler etkeninde de orta düzeyde doyum sağlamaktadırlar. En yüksek doyumunu kişiler imkanları doğrultusunda yaşamaktadırlar. Cinsiyet önemsiz bir etken iken, kıdem ise önemli bir etken olarak ortaya çıkmıştır.

Dalgan (1998), okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve öğretmen tutumlarının karşılaştırılması konulu araştırmasında öğretmenlerin iş doyumları ile öğretmenlik tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada özel ve resmi okullarda çalışan toplam 349 okul öncesi öğretmenleri ile sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile öğretmenlik tutumları arasında bir ilişkinin bulunmadığı ortaya

çıkıştır. Bununla birlikte özel okullarda çalışan öğretmenlerin, resmi okullarda çalışan öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının sınıf öğretmenlerine göre genelde yüksek olduğu tespit edilmiştir (Dalga, 1998).

Evcimen-Selçuk (1998) yaptığı araştırmayla lise müdürlerinin iletişim düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumunu ve öğrencilerle sınıf içi iletişim düzeyi arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Araştırmada 12 lisede çalışan müdür, 150 öğretmen ve 530 öğrencinin katılımı ile müdür-öğretmen ve öğretmen-öğrenci sınıf içi iletişim düzeyini ve bunun öğretmenlerin iş doyumuna etkisi araştırılmıştır. Bulgulara göre iletişim düzeyi yüksek müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyumunu, iletişim düzeyi düşük müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyumundan anlamlı oranda farklı bulunmuştur. Buna karşılık iletişim düzeyi düşük olan müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılaşma göstermiştir. Bu duruma etki eden nedenler olarak; başarı duygusu, sorumluluk, sosyal bir ortamda bulunma, kişiler arası ilişkiler, kendini geliştirme, iş güvencesi ve öğretme işinin kendisinden doyum sağladıkları ve bu iki durumu birbirinden ayrı değerlendirdikleri sayılmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin genel olarak iş doyumunu ise orta düzeyde bulunmuştur (Evcimen-Selçuk, 1998).

Demir (1997), orta öğretim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumunu çalışmasında, rehber öğretmenlerin iş doyum etkenlerinden iş ve niteliğine, ücrete, gelişme ve yükselme olanaklarına, çalışma koşullarına, çalışılan kişilere ve teftiş sistemine ilişkin beklentilerini yüksek olarak ifade ederken, bu beklentilerin gerçekleşme düzeylerini az olarak ifade etmişlerdir. Bununla birlikte rehber öğretmenler iş doyum etkenlerinin örgütsel ortama ilişkin beklentilerini tam düzeyde ifade ederken, gerçekleşme düzeyini orta düzeyde olarak belirlemiştir (Demir, 1997).

Öncel (1998) üniversite öğretim elemanlarının mesleki iş doyum düzeylerine ilişkin 216 öğretim görevlisine, J.R Hackman ve G.R. Oldham'ın (1975) geliştirdiği iş doyum ölçeğini uygulayarak incelediği çalışmasında, öğretim elemanlarının iş

doyum puanlarının görev yaptıkları üniversite, unvanlarına, mesleki kıdemlerine, medeni durumlarına göre anlamlı ilişki saptanmamıştır. Görev yaptıkları fakülte ve ana bilim dalına, yaşlarına, cinsiyetlerine göre anlamlı ilişki saptanmıştır.

Koç (1998) 1995-1996 Eğitim-Öğretim yılında 79 ildeki 96 rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan 412 rehber öğretmenin iş doyumlarını bazı değişkenlere göre Tezer'in (1991) geliştirdiği İş Doyum ölçeği uygulayarak incelediği çalışmasında mesleki sorunlardan, rehberlik araştırma merkezlerinin (RAM) bulunduğu yerlerin uygunluğu, bu merkezlerdeki araç-gereç ve donatım malzemelerinin yeterlik durumu, RAM'larda görev yapan rehber öğretmenlerin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri alanında almış oldukları mesleki eğitimin yeterlik durumu, hizmet içi eğitim, mevzuatın yeterlik durumu, psikolojik ölçme araçlarını uygulama, değerlendirme ve test sonuçlarını raporlaştırma ile ilgili konularda, rehber öğretmen gruplarının iş doyumunda anlamlı şekilde farklılık gözlenmiştir.

Birlik (1999), öğretmenlerin mesleki doyumlarını incelediği araştırmasında İzmir'de çalışan 300 lise öğretmenin mesleki kıdem ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Buna göre öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça işlerindeki doyum düzeyleri artmaktadır. Bu sonuç, genç öğretmenlerin işe başladıklarında yüksek beklenti içinde olmaları iş doyumunun düşük olduğunu ve deneyimin artmasıyla uyumunda arttığı şeklinde yorumlanmıştır. Araştırmada mesleği benimsemek ile iş doyumunu arasında doğrusal bir ilişki gözlenmiştir. Alınan ücret ile iş doyumunu arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ücretin düşük olması iş doyumunu düşürmektedir. Ayrıca cinsiyet ile meslekten duyulan memnuniyet derecesi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Uslu (1999), resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışman ve rehberlik uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini, denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırıldığı araştırma sonucuna göre; rehber öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı, evli rehber öğretmenlerin iş doyumunu, bekar rehber öğretmenlerin iş doyumundan anlamlı düzeyde yüksek olduğu, okul

yöneticileri ile işbirliği yapabilen rehber öğretmenlerin, işbirliği yapamayan rehber öğretmenlere göre daha fazla iş doyumunu sağladıkları tespit edilmiştir.

Günbayı (2000) tarafından yapılan ilköğretim okul öğretmenlerinin iş doyumunu araştırmasında ilköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin ‘algı ve beklenti farkı’, ‘iş doyumunu puanları’ ve ‘iş doyumunu etkenlerine verdikleri önem’ derecesine ilişkin görüşleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur. Aynı zamanda ilköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Kınalı (2000), resmi ve özel okullardaki rehber öğretmenlerin iş tatminleri ve öğretmenlerin iş tatminleri adlı araştırmasında, özel okullarda çalışan rehber öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan rehber öğretmenlere göre işlerinden daha üst düzeyde doyum sağladıkları bulunmuştur. Özel okullarda çalışan rehber öğretmenlerin yaşının ve deneyimlerinin artmasıyla birlikte iş doyum düzeylerinin de arttığı bulunmuştur. Araştırmada özel okullarda çalışan rehber öğretmenlerden, iş tecrübesi 21 yıl ve üzeri olanların işlerinde daha çok doyum sağladıkları tespit edilmiştir.

Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001) özel eğitim öğretmenleri ile normal çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş doyumunun tükenmişlikle ilişkisini belirlemek amacıyla araştırma yapmışlardır. Araştırmanın bulguları, iş doyumunu ile tükenmişlik arasında yüksek bir ilişki olduğunu ve iş doyumsuzluğunun tükenmişliğe katkıda bulunan önemli bir değişken olduğunu göstermiştir. Araştırma sonucunda yönetime ve öğretime ilişkin görevlerin, öğrencilerle çok uzun süre birlikte olmanın, kendini başarılı olarak görmemenin, programın yapısının, aşırı iş yükünün ve yetişkinlerle daha az ilişki kurmanın, diğer öğretmenlerde olduğu gibi özel eğitim öğretmenlerinde de tükenmişliğe yol açtığı vurgulanmıştır. Bununla birlikte özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin, çocukları koruma gibi görevlerle karşı karşıya kalmalarına ve çocukların, yetersizliklerine bağlı olarak, daha yavaş

gelişmelerinin de öğretmenlerde duygusal olarak yıpranmaya yol açabileceği ifade edilmiştir.

Başalp (2001), ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerini karşılaştırmıştır. Araştırmanın örneklemini 240 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma bulgularına göre özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek bulunmuştur.

Demir (2001), sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi konulu araştırmasında, 214 sınıf öğretmenin iş doyum düzeyinin cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte sınıf öğretmenlerinin mezun olunan alan değişkeni ile iş doyum ilişkisi incelendiğinde sınıf öğretmenliği alanından mezun olan sınıf öğretmenleri ile alan dışından bir alandan mezun olmuş sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında ‘okul, çevre, aile ilişkisi’ ve ‘fiziki koşullar’ faktörleri açısından anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin en çok doyum sağladıkları faktörün iletişim, en az doyum sağladıkları faktörün ise ücret olduğu bulunmuştur.

Ergin (2001) Nottingham insan ilişkileri becerileri eğitimi modelinin öğretim elemanlarının iş doyum ve iş stresi düzeylerine etkisi konulu çalışmasını; 2000-2001 Eğitim-Öğretim yılında On Dokuz Mayıs Üniversitesi’nde görev yapan öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma deney ve kontrol grubu toplam 24 kişiden oluşmuş. Bu çalışmada kontrol grubunda ön test ve son test modeli kullanılmıştır. Araştırmanın başlangıç aşamasında 12’şer kişilik deney ve kontrol grupları oluşturulmuştur. Deney ve kontrol grupların, iş doyum ve iş stresi ölçekleri ön test ve son test olarak uygulanmıştır. Ön test uygulamasından sonra deney ve kontrol gruplarının aldıkları puanların ortalamaları arasında fark olup olmadığı t-testi ile kontrol edilmiş ve .05 düzeyinde önemli bir fark bulunmadığı belirlenmiştir. Bu aşamadan sonra deney grubunda bulunan 12 öğretim elemanına 11 hafta süreyle Nottingham insan ilişkileri beceri eğitimi kursu verilmiştir. Kontrol grubu ile

herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Deney grubunun iş doyumunu, iş stresi, stresle baş etme ve iş performansı ölçeklerinin ön test ve son test puan ortalamaları arasında farklılığın önemli olup olmadığını belirlemek amacı ile Kovaryans analizi tekniği kullanılmıştır. Nottingham insan ilişkileri beceri eğitimi modelinin üniversite öğretim elemanlarının iş doyumunu ve iş stresi düzeylerine olumlu yönde etkileri olduğu belirlenmiştir. Araştırmaların sonucunda cinsiyet, hizmet süresi ve özellikle eğitim düzeyi değişkeninin iş doyumuna etkisi olduğu ortaya konulmuştur. İnsan ilişkileri beceri eğitiminin de iş doyumunda olumlu yönde etkili olduğu gözlenmiştir.

Yıkmış, Akgün, Yıldız, Cert (2001) araştırmasında 2000-2001 Eğitim-Öğretim yılında Ankara'da bulunan görme engelliler, işitme engelliler ve zihinsel engelliler okullarında, görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini araştırmışlardır. Araştırmaya, işitme engelliler okulundan 30, görme engelliler okulundan 20 ve zihinsel engelliler okulundan 24 olmak üzere toplam 74 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarında, özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin işini severek yapma ve yeteneklerini kullanma ile ilgili sorularda 'katılım oranı' seçeneğinde yoğunlaştıkları görülmüştür.

Uyan (2002) yaptığı araştırmada, öğretmenlerin iş değerleri, kişilik özellikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini İstanbul ili sınırları içinde faaliyet gösteren resmi ve özel eğitim kurumlarında görev yapan 244 öğretmen oluşturmuştur. Bulgulara göre kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş değişkeni ile iş doyum arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyumları, resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin görev yaptıkları kademeye göre iş doyum düzeyleri farklılaşmaktadır. Bektaş (2003), Erzurum ilinde resmi okullarda ilköğretim I. ve II. kademe görev yapan 400 öğretmenin iş doyum düzeyleri ile psikolojik belirtileri arasında ilişkiyi incelediği araştırmasında, iş doyum düzeyleri farklı olan öğretmenlerin psikolojik belirtilerini karşılaştırmıştır. Araştırma sonucuna göre

ilköğretim I. kademedeki görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyi, II. kademedeki öğretmenlerinkinden daha yüksek çıkmıştır. Cinsiyet değişkenine göre ise anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ayrıca, iş doyum düzeyi yüksek olan öğretmenlerin psikolojik belirti düzeyleri, iş doyum düzeyi düşük olan öğretmenlerin psikolojik belirti düzeylerinden daha düşük çıkmıştır.

Tellioğlu (2004), İstanbul'da 26 resmi ilköğretim okulunda çalışan 220 sınıf ve branş öğretmeni üzerinde yaptığı araştırmada iş doyumunu alt boyutlarında düşük düzeyde doyumsuzluk algılandığı tespit edilmiştir. Öğretmenler, iş arkadaşları, yönetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları alt boyutlarında doyumlular olduklarını; fiziksel ortam, ücret ve personel, çalışma olanakları alt boyutlarında düşük düzeyde doyumsuzluk algılamışlardır. Öğretmenler, en yüksek doyumunu iş arkadaşları boyutunda; en düşük doyumsuzluğu çalışma olanakları alt boyutunda algılamışlardır. Öğretmenler alt boyutlar içerisinde en yüksek önemi fiziksel ortam, en düşük önemi ise iş arkadaşları alt boyutuna vermişlerdir.

Demirkan (2004), İstanbul'da özel eğitim alanında çalışan 441 öğretmenin iş doyumları ile örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete, medeni duruma, yaşa, okuldaki göreve, mesleki kıdeme, aylık gelir durumuna, özel eğitim okulunda görev almayı isteyip istememe durumuna, alan değiştirmeyi isteyip istememe durumuna göre anlamlı derecede farklılaştığı tespit edilmiştir.

Abacı (2004), Ankara'da Ayaş Zihinsel Özürlüler Bakım ve Rehabilitasyon Merkezinde çalışan 31 personel ve Saray Rehabilitasyon Merkezinde 237 çalışan personel üzerinde yaptığı iş doyumunu, tükenmişlik, stres ve depresyon düzeylerini incelediği araştırmasında, bayan personelin erkeklere oranla daha fazla depresyon eğilimli olduklarını tespit etmiştir. Üniversite mezunu olanların eğitim düzeyi lise ve ilköğretim düzeyinde olan çalışanlara oranla daha az iş doyumunu duydukları belirlenmiştir. Ücret düzeyinde düşük ücret alanların daha fazla iş doyumunu yaşadıkları tespit edilmiştir. Stres ile eğitim düzeyi incelendiğinde üniversite mezunlarının daha fazla stres yaşadıkları tespit edilmiştir. 20-35 yaş arası olan

çalışanların 36-61 yaş arası çalışanlara oranla daha fazla stres yaşadıkları tespit edilmiştir.

Tunacan (2005), lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemek için yaptığı araştırmasında öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum düzeylerinin farklılaşmadığı buna karşılık cinsiyet, hizmet süresi ve branşa göre iş doyum düzeylerinin farklılaştığı tespit edilmiştir.

Kağan (2005), resmi ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarını incelemiştir. Araştırma bulgularına göre özel ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, hem rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlere hem de devlet ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur

Genç (2006), yaptığı araştırmasında İstanbul'da 210 lise ve ilköğretim ikinci kademe özel ve devlet okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin Minnesota İş Doyum Ölçeğiyle iş doyum düzeyleri karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda özel okullarda ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin içsel iş doyum düzeylerinin devlet okullarında çalışan öğretmenlerde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz (2007) İstanbul'da resmi lise ve teknik liselerde görev yapan 81 matematik öğretmenin iş doyum düzeylerini karşılaştırmak amacıyla yaptığı araştırmaların sonucunda meslek liselerinde çalışan bayan ve evli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur. Liselerde görev yapan Matematik öğretmenleri en yüksek iş doyumunu iş arkadaşları ve yönetim biçiminde, en düşük doyumunu ise ücret ve terfi alt boyutlarında algılamışlardır. Çalışma olanakları açısından meslek liselerindeki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Canbay (2007), İzmir'de 315 öğretmenin iş doyumunu ve iç-dış kontrol odağının sosyo-demografik faktörlerle ilişkilerini incelediği araştırmasında, ilkököl öğretmenlerinin iş doyumları ile denetim odağı özellikleri arasında anlamlı ilişkiler

olduğu görülmüştür. İçten denetim özelliği gösteren öğretmenlerin iş doyumlarının dıştan denetim özelliği gösteren öğretmenlerden daha fazla olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte demografik değişkenler, denetim odağı özellikleri ve iş doyumunu arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Karaca (2007), çalışmasında Ankara'da devlet ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenleri arasında iş doyum düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonucunda, özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunun devlet okullarında çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğunu ve bayan öğretmenlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yiğit (2007), özel eğitim kurumlarında çalışan 402 öğretmenin iş doyumunu, tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla yaptığı araştırmanın sonucunda öğretmenlerin orta düzeyde iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Aynı zamanda öğretmenlerin yaşlarına, medeni duruma ve çalıştığı okul türüne göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Cinsiyet değişkeninde bayan öğretmenlerin ve eğitim fakültesi mezunlarının daha fazla iş doyumunu yaşadıkları tespit edilmiştir.

YURT DIŞINDA İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Sergiovanni (1967), Herzberg'in Çift Etmenler Kuramının öğretmenlerin iş doyumları üzerindeki geçerliliğini ve hangi faktörlerin daha etkili olduğunu ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde görev yapan 71 öğretmen üzerinde incelediği çalışmasında, yüksek iş doyumunu oluşturan etmenler %69 başarı, işin kendisi ve tanınma olduğu, en çok doyum %98 ile öğrencilerle ilişki, öğretim yöntemlerinin seçiminde serbestlik ve öğretmenlerin sosyal ilişkilerinde görülmüştür. Toplumun eğitime karşı tutumu, statü, çalışma şartları, terfi sistemi gibi değişkenlerde doyumsuzluk saptanmıştır.

Chapman ve Hutcheson (1981), öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenlerini incelediği çalışmasında, öğretmenliğe devam edenler ile devam etmeyenler arasında önemli derecede yetenek, beceri ve başarı yönünden farklılık olduğu görülmüştür.

Hem ilkokul hem de lise seviyesinde öğretmenliği bırakanlar maaş durumunu ve iş başarısını en önemli karar verme nedeni olarak nedeni olarak rapor etmişler. İlkokul öğretmenliğini bırakanlarda kararlara katkıda bulunma önemli iken, devam edenlerde tanınma ve diğer insanların onayını almaya daha fazla önem vermişler. Lise öğretmenlerinin meslekten ayrılmaları kişisel yetenek ve beceriyle önemli bir ilişki olduğu, bunda cinsiyet, yaş, gelir durumuna göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. İlkokul ve lise öğretmenlerinde kariyer tatmininin profesyonel başarı ile ilişkili olduğu gözlenmiştir.

Wigging (1984) 123 okul danışmanının iş doyumları ile kişisel ve demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, çalışma süresi, kişilik ve yaş değişkenlerinin iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, iş yerine uyum ve mesleki kıdem ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu gözlenmiştir.

Litt ve Turk (1985) öğretmenlerin işten ayrılmasına sebep olan stres kaynakları ve doyumsuzluk durumları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi 291 öğretmen üzerinde incelediği çalışmasında, hoşnutsuzluk ve stresin kaynaklarının yetersiz maaşlar, öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olması, öğretmen-öğrenci ilişkisi yüklü program, rol belirsizliği ve fazla kırtasiyecilik gibi sorunların olduğu gözlenmiştir.

Sekoran (1989) 267 banka işgöreninin iş doyumunu ve depresyon durumları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, iş ortamında yeterlik duygusu ve güven artması sonucunda iş doyumunun yükseldiği, stres değişkeninin ise olumsuz yönde iş doyumunu etkilediği gözlenmiştir.

Obermesik ve Jones (1992) üniversite öğrencisi olan ve aynı zamanda çalışan 47'si üst statüde, 18'i düşük statüde olan toplam 65 kişinin iş doyumlarını incelediği çalışmasında, üst statüde olanlarda iş doyumunun daha fazla olduğu ve işte ilk yıllarda daha fazla iş doyumunun olduğu gözlenmiştir.

Robin ve Zanner (1992) İsrail'de 70 kadın ve 17 erkek sosyal çalışma uzmanının iş doyumlarını incelediği çalışmasına, hizmet süreleri arttıkça iş doyumunun da arttığı saptanmış ve iş ortamında atılgan davrananların iş

doyumlarının atılgan davranmayanlara göre daha fazla olduğu gözlenmiştir. Sosyal hizmet kurumlarında çalışanların üzerinde yapılan çalışma olarak iş doyumunu ile mesleki kararlara katılım, işin yoğunluğu, görevin anlam ve çeşitliliği karşılaşılan zorluklar ve işten ayrılma arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Hizmet süreleri arttıkça iş doyumunun da arttığı ve iş ortamında atılgan davrananların iş doyumlarının atılgan davranmayanlara göre daha fazla olduğu gözlenmiştir.

Debarah, Nielson, Peahard (1993) çalışma stresinin psikolojik rahatsızlık ve iş doyumunu üzerine etkilerini sosyal desteğin stresi azaltma etkisi açısından kamuda çalışan 153 işçi üzerinde incelediği çalışmasında, fazla iş yükünün ne psikolojik rahatsızlığa ne de iş doyumunu üzerinde etkisi olmadığı saptanmıştır. Stres düzeyi ne olursa olsun yönetici desteğinin psikolojik rahatlama üzerinde temel etkilere sahip olduğu gözlenmiştir.

Brown (1997) okumayı geliştirme öğretmenleri arasında önderlik uygulamaları, iş doyumunu ve liderlik faaliyetleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 231 öğretmen üzerinde incelediği çalışmasında, okumayı geliştirme öğretmenleri, liderlik uygulamaları ve iş doyumunu arasında önemli bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Okumayı geliştirme öğretmenlerinin doğal doyumları, doğal olmayan doyumlarından daha yüksektir. İş doyumunu, derece ile cinsiyet ve öğretme durumuyla ilişkilidir. Belirli liderlik uygulamaları eğitim yılı ile en yüksek eğitimsel derece ile eğitim içinde çalışan öğretmenin öğretme durumu ile ilişkilidir. Bu araştırma ile elde edilen veriler, okumayı geliştirme öğretmenlerinin %92'sinin sunuş yapma, personel geliştirme, meslektaşlarla çalışma yapma ve diğer çeşitli liderlik uygulamalarda etkin, meşgul olduklarını desteklemektedir.

Reynolds (1997) Orta Atlantik okul sistemindeki temel okul yönetimine dayanan ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin karar almaya katılım düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi 516 öğretmen üzerinde incelediği çalışmasında, karar katılım düzeyi ne kadar yüksekse, iş doyumunu ve amaçları benimseme düzeyi de o kadar yüksek olduğu saptanmıştır.

Alolouzi ve Salah (1997), Jordan Üniversitesi Hastanesinde işinin eğitimini almış hemşireler ile uygulamalı olarak çalışan hemşireler arasında karşılaştırmalı çalışmalarında, iş doyumunda önemli bir gerekçe olarak, bağımsızlığı öne süren hemşireler en fazla statü paylarından doyum almaktadırlar. Eğitim yaş, maaş gibi değişkenler iş doyumunda önemli değildir.

Johnson ve Cherito (1998:843-849) 8126 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada örgüt kültürü, örgüt iklimi ve iş doyum düzeyi arasındaki ilişkilerin doğasını ve gücünü araştırmışlardır. Bulguları örgüt kültürü ve örgüt ikliminin ölçülen skorlarının iş doyumunu ölçümündeki skorlarla sıkı sıkıya ve pozitif olarak bağlantılı olduğunu göstermiştir.

2.4. ÖZYETERLİKLE İLGİLİ YURT İÇİ VE YURT DIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

ÖZYETERLİKLE İLGİLİ YURT İÇİNDE YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

Çakıroğlu, Aksun ve Karaaslan (1999) ‘Bilgisayar Okuryazarlığı Kursunun Öğretmen Davranışları ve Özyeterliği Üzerine Etkisi’ isimli çalışmalarında, öğretmenlere yönelik düzenlenen bilgisayar okuryazarlık kursunun bilgisayar özyeterliğine ve bilgisayara karşı davranışlarına etkileri araştırılmıştır. Bu amaçla bir grup öğretmene bilgisayar okuryazarlık kursu öncesinde bir ön test ve kurs bitiminde bir son test uygulanmıştır. Araştırma sonucunda kursun, bilgisayar dersinin özel amaçlarıyla bağlantılı olarak bilgisayar özyeterliği üzerinde olumlu bir etki oluşturduğu ancak öğretmenlerin davranışlarında önemli bir değişiklik olmadığı bulgularına ulaşılmıştır.

Savran (2002), fen bilgisi öğretmen adaylarının fen öğretimine yönelik özyeterlik ve sınıf yönetimi inançlarını üniversite, cinsiyet ve sınıf farkı değişkenlerine göre karşılaştırmıştır. Buna ek olarak fen bilgisi aday öğretmenlerinin özyeterlik inançları, sınıf yönetimi inançları, alınan eğitim dersleri ve akademik başarı arasındaki ilişki sorgulanmıştır. Çalışma 2001-2002 bahar döneminde sekiz farklı üniversitenin üçüncü ve dördüncü sınıflarında öğrenim gören 584 (357 kız ve

227 erkek) fen bilgisi öğretmen adayı ile yürütülmüştür. Araştırmanın sonuçları, fen bilgisi öğretmen adaylarının, fen öğretimi özyeterlik ölçeğinin kişisel özyeterlik ve sonuç beklentisi alt boyutlarındaki inançlarının oldukça yüksek olduğunu göstermiştir. Buna ek olarak, fen bilgisi öğretmen adaylarının sınıf yönetimine yönelik inançları incelendiğinde, ders yönetimi alt boyutlarında disiplinli bir yaklaşıma sahip oldukları, insan yönetimi alt boyutunda ise disiplinli olmayan bir yaklaşıma sahip oldukları bulunmuştur. Ayrıca çözümlene sonuçları, özyeterlik inançları yüksek olan fen bilgisi öğretmen adaylarının insan yönetim boyutunda disiplinli olmayan bir yaklaşıma sahip olurken, ders yönetimi boyutuna ise disiplinli bir yaklaşıma sahip olduklarını göstermiştir.

Öcel (2002) takım sporu yapan oyunculara kolektif, özyeterlik ve sargınlık (bireyin grubu çekici bulma derecesi) ile başarı ve beklentileri arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini Ankara ili sınırları içinde faaliyet gösteren futbol, hentbol, voleybol ve buz hokeyi takımlarında oynayan tamamı erkek 168 lisanslı sporcu oluşturmuştur. Elde edilen bulgular, geçmişe dönük başarı algısını kolektif yeterlik inancının; şu andaki başarı algısını kolektif yeterlik inancı ve sargınlığın alt boyutlarından grubun sosyal çekiciliğinin; geleceğe yönelik başarı beklentisini ise kolektif yeterlik ve sargınlığın alt boyutlarından olan grubun sosyal çekiciliği ve grubun görev çekiciliği boyutlarının anlamlı düzeyde yordadığını göstermiştir. Ayrıca kolektif yeterlik ile özyeterlik inancı arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Özdemir (2003) sınıf yönetiminde özyeterliğin, medeni durumun, cinsiyetin ve öğretmenlik deneyiminin öğretmen tükenmişliğindeki rolünü araştırmıştır. Araştırma, Ankara ilinin Çankaya ilçesinde bulunan 50 ilköğretim okulunda görev yapan 523 (345 kadın, 178 erkek) öğretmen üzerinde yürütülmüştür. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre tükenmişliğin üç boyutunun da dört yordayıcı değişkenden farklı şekilde etkilendiği ortaya çıkmıştır. Duygusal tükenme için sınıf yönetiminde özyeterlik, medeni durum ve öğretmenlik deneyimi; duyarsızlaşma açısından sınıf yönetiminde özyeterlik ve medeni durum; kişisel başarı boyutu için

ise sınıf yönetiminde özyeterlik, cinsiyet ve öğretmenlik deneyimi önemli değişkenler olarak ortaya çıkmıştır.

Zengin, Kapıcı (2003), öğretmenlerin özyeterlik algıları, bu algıların öğretmenlerin cinsiyeti, kıdemi, yaşı ve sınıf-içi iletişim örüntüleri arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Araştırma Batman il sınırları içerisinde yer alan 28 ilköğretim okulunda görev yapan 508 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda özyeterlik algılarının öğretmenin yaşına ve branşına göre önemli farklılıklar gösterdiği saptanmıştır. Buna ilave olarak sınıf-içi gözlemler sonucunda genel olarak, özyeterlik algıları yüksek olan ilköğretim öğretmenlerinin sınıfta daha olumlu davranışlarda buldukları belirlenmiştir.

Diken (2004), Öğretmen Yeterlik Ölçeğini Türkçe'ye uyarlayarak, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin Türk öğretmenler üzerinde incelemiştir. Ankara ilinde altı okulda görev yapan toplam 120 öğretmen araştırma grubunu oluşturmuştur. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması yapıldıktan sonra, yapı geçerliği açılımlayıcı faktör çözümlemesi ile incelenmiş, 21 maddelik orijinal ölçekten 16 madde ölçeğin Türkçe versiyonunda iki alt boyutta toplanmıştır. Ölçeği oluşturan toplam 16 maddenin tutarlık katsayısı 71, ilk boyutunun 71 ve ikinci boyutunun 73 bulunmuştur. Bulgular, Öğretmen Yeterlik Ölçeği Türkçe versiyonunun Türkçe öğretmenleri ile kullanılabilir düzeyde geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Morgil, Seçken ve Yücel (2004) 'Kimya Öğretmen Adaylarının Özyeterlik İnançlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi' isimli çalışmalarında, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Kimya Eğitimi Anabilim Dalı'nda 2002-2003 eğitim öğretim yılında öğrenimlerine devam eden 200 öğretmen adayının verdikleri cevaplarla geliştirilmiş bir ölçek kullanmışlardır. Bu ölçeğin Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Kimya Anabilim Dalı'nda okuyan 162 öğretmen adayına uygulanması ile araştırma verileri elde edilmiştir. Çalışmada bir bireyin özyeterlik inancının onun algısını, motivasyonunu ve performansını birçok şekilde etkilediği belirtilmekle birlikte, öğretmenlerin mesleklerini tam bir verimle gerçekleştirmelerinde, branşları ile ilgili özyeterlik inançlarının büyük rolü olduğu

göz önüne alınmıştır. Bu amaçla, elde edilen verilerle öğrencilerin kimya öğretimine yönelik özyeterlik inançları cinsiyet, kimyaya yönelik tutumlar ve üniversite sınavında okudukları bölümü kaçınıcı sırada tercih ettikleri gibi değişkenlerin ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda kimya dersine karşı olumlu tutum geliştiren öğretmen adaylarının özyeterlik inançlarının yüksek olduğu ve erkek öğretmen adaylarının bayanlara oranla özyeterlik inançlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışmadan elde edilen bir diğer bulgu ise okudukları bölümü üniversite sınavında tercih etme sıraları ile özyeterlik inançları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamasıdır.

Akkoyunlu ve Kurbanoglu'nun (2004) 'Öğretmenlerin Bilgi Okuryazarlığı Özyeterlik İnancı Üzerine Bir Çalışma' isimli çalışmalarında, öğretmenlerin bilgi okuryazarlığı özyeterlik inanç düzeyi ile bilgi okuryazarlığı özyeterlik inanç düzeyinin yaş, branş, kıdem ve mezun olunan okul değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu amaçla araştırmacılar tarafından 7'li likert tipi 40 maddelik bilgi okuryazarlığı özyeterlik ölçeği geliştirilmiştir. Araştırma verileri geliştirilen bu ölçekle ilk ve ortaöğretim düzeylerindeki toplam 374 öğretmenden toplanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin bilgi okuryazarlığı özyeterlik inancının düşük olduğu ve yaş ilerledikçe bilgi okuryazarlığı özyeterlik inancının düştüğü bulguların ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda, ilk ve ortaöğretim kademesinde bilgi okuryazarlığı özyeterlik inancına sahip öğretmenlerin, bilgisayar öğretmenleri olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmada, ortaöğretim kademesindeki öğretmenlerin ilköğretim kademesindeki öğretmenlere göre daha yüksek bilgi okuryazarlığı özyeterlik inancına sahip oldukları belirlenmiştir.

Sarıkaya (2004), sınıf öğretmeni adaylarının fen bilgisi düzeylerini, fen öğretimine yönelik tutumlarını ve özyeterlik inançlarını araştırmıştır. Araştırmada ayrıca, sınıf öğretmeni adaylarının fen bilgi düzeylerini ve fen öğretimine yönelik tutumlarının, fen öğretimine yönelik özyeterlik inançlarına katkısı incelenmiştir. 2003-2004 bahar döneminde Türkiye'deki dokuz üniversitede, ilköğretim sınıf öğretmenliği bölümü son sınıfta okuyan toplam 750 sınıf öğrencisi üzerinde yürütülen araştırmadan elde edilen bulgular, sınıf öğretmeni adaylarının, fen öğretimi

özyeterlik ve sonuç beklentisi alt boyutlarında inançlarının orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Ayrıca çözümle sonuçları, sınıf öğretmeni adaylarının fen öğretimine yönelik genellikle pozitif tutum geliştirdiklerini ve fen bilgisi düzeylerinin düşük olduğunu göstermiştir. Bunlara ek olarak, fen bilgi düzeyi ve fen öğretimine yönelik tutumun, sınıf öğretmen adaylarının kişisel özyeterlik ve sonuç beklentisindeki değişimlere istatistiksel olarak önemli katkı yaptığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Ay (2005), sınıf öğretmenlerinin matematik öğretimine ilişkin özyeterlik algılarını incelemiş ve bu algıların hangi değişkenlerden etkilendiğini belirlemeye çalışmıştır. Araştırma, 2004-2005 öğretim yılında, Ankara ilinde Altındağ, Çankaya ve Keçiören ilçelerinde görev yapmakta olan 509 sınıf öğretmeni üzerinde yürütülmüştür. Araştırma bulguları sınıf öğretmenlerinin matematik öğretimine ilişkin özyeterlik algılarının; yüksek olduğunu, mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılıkların olduğunu, cinsiyet, yüksek öğrenim süreçleri, mezuniyet alanları ve matematik öğretimi ile ilgili hizmet içi eğitim ya da seminer alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermiştir.

Koçak, Usluel (2005), üniversitelerin ilköğretim bölümlerinde okuyan öğretmen adayları ile öğretmenlerin bilgi okuryazarlığı özyeterliğini incelemiş; öğretmen ve öğretmen adaylarının özyeterliklerinin, cinsiyet ve bilgisayar kullanım düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmıştır. Verilerin çözümü sonucunda hem öğretmen adaylarının hem de öğretmenlerin bilgi okuryazarlığı özyeterlikleri yüksek bulunmuştur. Öğretmen adayları ve öğretmenler arasında öğretmenler lehine fark olduğu; cinsiyete göre ise anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Araştırmada bilgisayar kullanım düzeyinin fark üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Önen ve Öztuna (2005) 'Fen Bilgisi ve Matematik Öğretmenlerinin Özyeterlik Duygusunun Belirlenmesi' isimli, fen bilgisi ve matematik öğretmenlerinin özyeterlik duygusunun belirlenmesine yönelik çalışmalarında ilköğretimde çalışan fen bilgisi ve matematik öğretmenlerinin özyeterlik duygusunun onların mesleki kıdemlerine göre nasıl değiştiğini belirlemeye çalışmışlardır. Bu amaçla araştırmada

Riggs ve Enochs (1990) tarafından geliştirilen ‘Fen Öğretimi Mesleki Özyeterlik Envanteri’ Türkçe’ye uyarlanmış ve düzenlenerek İstanbul ili Bahçelievler ve Kadıköy ilçelerine bağlı devlet okullarındaki fen bilgisi ve matematik öğretmenlerine uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre araştırmaya katılan fen bilgisi ve matematik öğretmenlerinin mesleki açıdan kendilerine güvendikleri ve sorumluluk aldıkları gözlemlenmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin özyeterlik duygusu taşıdıkları belirlenmiştir.

Altunçekiç, Yaman ve Koray (2005) ‘Öğretmen Adaylarının Özyeterlik İnanç Düzeyleri ve Problem Çözme Becerileri Üzerine Bir Araştırma-Kastamonu ili Örneği’ isimli çalışmalarında, Kastamonu Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümünde eğitim gören Fen Bilgisi, Matematik ve sınıf öğretmenliği anabilim dallarında Fen Bilgisi dersi alan öğretmen adaylarının, kendilerini fen öğretimi alanında yeterli görme düzeyleri ve problem çözme becerileri incelenmiştir. Araştırmada, fen öğretimine yönelik özyeterlik düzeylerinin buldukları bölüm sınıf düzeyi değişkenlerine göre farklılık gösterdiği fakat cinsiyet ve mezun olduğu ortaöğretim kurumu değişkenlerine göre farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır.

Tuti (2005) ilköğretim düzeyindeki okullarda öğrencilerin bilgisayar özyeterlik algıları ile bilişim teknolojilerine (BİT) ilişkin görüşlerini incelemiştir. Araştırmanın verileri, Ankara ili Çankaya ilçesinde bulunan 24 ilköğretim okulunun 1014 öğrencisinden toplanmıştır. Araştırma sonuçları öğrencilerin bilgisayar özyeterliklerinin yüksek ve BİT kullanımına ilişkin görüşlerinin olumlu olduğunu göstermiştir.

Veznedaroğlu (2005), Senaryo Temelli Öğrenmenin öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ve özyeterlik algısına etkisini incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, 2004-2005 öğretim yılı bahar döneminde Ankara Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitim Bölümü’nde okuyan son sınıf öğrencileri oluşturmuştur. Deney grubunda 20, kontrol grubunda da 17 olmak üzere toplam 37 öğretmen adayı çalışmaya katılmıştır. Araştırma sonucunda, Senaryo Temelli Öğrenme Modelinin öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine

yönelik özyeterlik algısında artışa yol açtığı saptanmıştır. Ancak gerek deney grubu gerekse kontrol grubunun öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılaşma gözlenmemiştir.

Çelikkaleli, Gündoğdu, Kıran Esen (2006) ergenlerde özyeterlik beklentisi ölçeği Türkçe uyarlamasının geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapmışlardır. Çeşitli liselerde ergenlerin (n=731) katıldığı araştırmada ölçeğin akademik, sosyal ve duygusal yeterlik olmak üzere üç alt faktörden oluştuğu ortaya konmuştur. Bulgular ölçeğin iç tutarlık katsayısının ve test tekrar güvenirlik katsayısının yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, yapılan varyans analizi, düşük depresyon düzeyine sahip ergenlerin yüksek akademik ve sosyal yeterlik beklentisi düzeyine sahip olduklarını göstermiştir.

Ekici (2006), meslek lisesi öğretmenlerinin öğretmen özyeterlik inançlarının cinsiyet, mesleki kıdem ve branş değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak ve öğretmenlerin öğretmen özyeterlik inanç düzeylerini belirlemek amaçlarıyla 7 meslek lisesinde görev yapan toplam 240 öğretmene, 8 maddeden oluşan 4'lü Likert tipi bir ölçek uygulamıştır. Araştırma verileri incelendiğinde; meslek lisesi öğretmenlerinin öğretmen özyeterlik inanç düzeylerinin orta düzeyin üstünde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin öğretmen özyeterlik inançları cinsiyetlerine ve branşlarına göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık kadın öğretmenler ve kültürel ders öğretmenleri yönünde olan bir farklılıktır. Diğer taraftan, öğretmenlerin öğretmen özyeterlik inançları kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir.

İngilizce öğretmen adayları üzerinde yapılan bir çalışmada da Büyükduman (2006), İngilizce öğretmen adaylarının öğretmenlik ve yabancı dil olarak İngilizce kullanma becerilerine ilişkin özyeterlik inançları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu Türkiye'de İngilizce öğretmeni yetiştiren 20 farklı üniversitedeki toplam 1182 öğretmen adayları oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, öğretmen adaylarının öğretmenlik ve İngilizce özyeterliğine ilişkin özyeterlik inançları arasında anlamlı bir

ilişki olmadığını, öğretmenliğe ve İngilizce'ye ilişkin özyeterlik inançlarında bazı üniversiteler arasında anlamlı farkın olduğunu, mezun olunan lise türünün İngilizce öğretmen adaylarının öğretmenlik ve yabancı dil olarak İngilizce kullanma becerilerine ilişkin özyeterlik inançlarında anlamlı bir fark yaratmadığını göstermektedir.

Orhan (2005), 8 farklı üniversiteden, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi son sınıf öğrencilerinin (n=296), bilgisayar özyeterlik inançları ile bilgisayar öğretmenliği özyeterlik inançları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonuçları, öğretmen adaylarının bilgisayar özyeterlik inançları ile öğretmenlik özyeterlik inançları arasında pozitif ve oldukça yüksek bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Öğrencilerin mezun olduktan sonra öğretmenlik yapmaya ilişkin görüşlerine göre bilgisayar öğretmenliğine ilişkin özyeterlik ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaların sırasıyla mezun olduktan sonra öğretmenlik yapmayı isteyen ve kararsız olan gruba ait olduğu görülmektedir

Veznedaroğlu (2005), Senaryo Temelli Öğrenmenin öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ve özyeterlik algısını incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, 2004-2005 öğretim yılı bahar döneminde Ankara Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitim Bölümü'nde okuyan son sınıf öğrencileri oluşturmuştur. Deney grubunda 20, kontrol grubunda da 17 olmak üzere toplam 37 öğretmen adayı çalışmaya katılmıştır. Araştırma sonucunda, Senaryo Temelli Öğrenme Modelinin öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik özyeterlik algısında artışa yol açtığı saptanmıştır. Ancak gerek deney grubu gerekse kontrol grubunun öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılaşma gözlenmemiştir.

Erdem (2006), probleme dayalı öğrenmenin (PDÖ) öğrenme ürünlerine, problem çözme becerisine ve özyeterlik algı düzeyine etkisini araştırmıştır. Çalışmada nitel ve nicel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Araştırmanın nitel verilerinden, öğretmenler arası etkileşimde sınıfın fiziksel ortamının amacına uygun düzenlenmesi, sınıfta gürültünün olması, farklı öğretim yöntem ve tekniklerini

kullanma, eğlenerek öğrenme, derse ve etkinliğe hazırlık yapma, demokratik öğrenme ortamı, etkin katılım, özgün etkinlik hazırlama, tartışma, çaba gösterme, etkili iletişim kurma, bilgi ve kaynak paylaşımı, grup üyelerinin birbirlerinin görüşlerine saygılı olmaları ve sorumluluk alma boyutlarına ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır. Yapararak-yaşayarak öğrenme, gerçek yaşamla bağlantı kurma, kendi kendine öğrenme, merak etme, kendine güvenme, ön bilgilerle yeni bilgiler arasında ilişki kurma, araştırma yapma, kaynak kullanma, düşünme becerilerini kullanma, disiplinler arası bağlantı kurma, çoklu çözümler üretme, anlamlı öğrenme öğrenen rolleri olarak belirlenmiştir. Yönlendiricinin rolleri kapsamında ise mesleki yeterlik ve kişisel özellik boyutlarına ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Nicel verilerden elde edilen sonuçlara göre ise PDÖ'nün öğrenen başarısında etkili olduğu ve öğrenenlerin özyeterlik algı puanlarında önemli düzeyde bir artışa yol açtığı bulunmuştur. PDÖ'nün öğrenenlerin problem çözme becerilerinde de önemli bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır

Küçükyılmaz ve Duban (2006) çalışmasında, sınıf öğretmeni adaylarının Fen öğretimi özyeterlik inançlarını geliştirmek için alınabilecek önlemlere ilişkin öğretmen görüşleri incelenmiştir. Araştırma sonuçları, öğretmen adaylarının fen öğretimi özyeterlik inançlarının artırılabilmesi için, Fen Bilgisi laboratuvarı vb alan derslerinde daha etkin uygulama olanağı sağlanması, öğretmenlik uygulamasının gelişi güzel okullarda değil, nitelikli ve deneyimli öğretmenlerin uygulamalarını gözleme olanağı bulunan okullar seçilerek yapılması ve öğretmenlerin mesleklerine ilişkin daha çok güdülenmeleri gerektiğine inandıklarını göstermektedir.

Yeşilyurt (2007) Elazığ il merkezinde 2005-2006 öğretim yılında görev yapan 430 öğretmen ile gerçekleştirdiği çalışmasında öğretmen araç gereçleri kullanımına etki eden faktörleri, dersin özellikleri, öğretim araç gerecinin yapısal özellikleri ve MEB'den kaynaklanan faktörler şeklinde üç başlık altında incelemiştir. Araştırmacı öğretim araç ve gereçlerinin kullanımına olumlu nitelikte etki eden bulguları, araç gerecin dersin verimini artırması, işlenmesini zevkli hale getirmesi, öğrenme öğretme süreçlerine çeşitlilik, renklilik, değişiklik katması, günün teknolojik özelliklerine uygun ve güncel olması, kullanma kolaylığına, rehber veya kullanma kılavuzuna

sahip olması şeklinde sıralamıştır. Araştırmacı ayrıca öğretim araç-gereci kullanımını ders özellikleri boyutundaki faktörlerin olumlu yönde etkilediğini, MEB kaynaklı faktörlerin ise fazla etkilemediğini, öğretim araç gerecin yapısal özellikleri boyutunda ise günün teknolojik özelliklerine uygun olmasının, kullanma kolaylığının, rehber veya kullanma kılavuzunun olmasının kullanımlarını olumlu yönde etkileyen faktörler olduğunu ortaya koymuştur.

ÖZYETERLİKLE İLGİLİ YURT DIŞINDA YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

Martocchio (1994) ‘Yetenek, Kaygı ve Özyeterliğin Öğrenme Üzerine Etkisi’ adlı araştırmasında 76 kişilik bir grup üzerinde deneysel bir çalışma yapmıştır. Varolan beceriler ve sonradan kazanılan becerilere göre gruplar ikiye ayrılmıştır ve gruplara bilgisayar öğrenimi kursu verilmiştir. Sonradan kazanılan becerilere sahip gruptaki bireylerin kurs sonunda kaygılarında büyük oranda düşüş, özyeterliklerinde artış olduğu görülmüştür. Varolan becerilerle kursa başlayanlarda, kurs sonunda kaygı düzeylerinde bir değişiklik bulunmamasına rağmen özyeterlikleri düşmüştür.

Decker’in (1999) ‘Teknik Eğitimin Transferi: Çalışanların Bilgisayar Teknolojisi Özyeterlik Algıları’ isimli çalışmasında, Lincoln Memorial Üniversitesi’nde görevli 2597 kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler, bilgisayar kullanım sıklığı ile bilgisayar özyeterliği arasında oldukça yüksek bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca bilgisayar özyeterliğini artırmak için bilgisayar programları kurslarının açılması gerektiği önerilmiştir.

Milbrath e Kinzie (2000), iki öğretmen öğrenci grubu üzerinde üç yıllık bir sürede gerçekleştirdikleri ‘Öğretmenler İçin Bilgisayar Teknolojisi Eğitimi: Bilgisayar Tutumları ve Algılanan Özyeterlik’ isimli çalışmalarında, öğretmenlerin bilgisayar teknolojisi e bilgisayar kullanımında öğrencilere model olmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Çalışmanın sonucunda, öğretmen eğitimi programı boyunca öğretmenlerin aldıkları bilgisayar eğitiminin bilgisayar kullanımına etkisinin olumlu yönde olduğu ancak değişimin zaman ve gelişim gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Chao (2001) ‘İlköğretim Hizmetiçi Öğretmenlerinin Bilgisayar Teknolojilerine Karşı Tutumlarını Ölçmede Bilgisayar Özyeterlik Ölçeğinin Kullanılması’ isimli araştırmasında, 2000-2001 yılında bir temel öğretmen eğitimi kolejinde 200 hizmetiçi öğretmen üzerinde, öğretmenlerin bilgisayar teknolojisiyle ilgili seçilmiş konularda davranışlarını tanımlamaya çalışmıştır. Hizmetiçi öğretmenlerine uygulanan bilgisayar özyeterliği ölçeği ile özyeterliğin, bilgisayar deneyimi, bilgi, eğitim, yaş ve bilgisayara sahip olma durumu değişkenlerine göre değişip değişmediği araştırılmıştır. Araştırma sonucunda hizmetiçi öğretmenlerinin bilgisayar özyeterliğinin cinsiyete göre bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda bilgisayar deneyimi fazla ve bilgisayar eğitimi almış olan öğretmenlerin özyeterliklerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca bilgisayara sahip olan öğretmenlerin bilgisayar özyeterliğinin, bilgisayarı olmayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Pastorelli, Caprara, Barbaranelli, Rola, Rozsa ve Bandura (2001) ‘Çocukların Algılanan Özyeterlikleri’ ölçeğinin faktör yapısını İtalya, Macaristan ve Polonya’da test ettikleri uluslararası araştırmalarında, çocukların sosyal ve akademik yeterliklerinin faktör yapısının genellenabilirliğini ortaya çıkarmışlardır. Araştırmada suça teşvik edici akran baskısına direnç gösterme ile ilgili alınan yeterliğin, Macar çocuklarında oldukça farklı bir faktör yapısına sahip olduğu anlaşılmıştır. Cinsiyet açısından sosyal yeterlik ile ilgili anlamlı bir fark bulunmamış; ancak her üç toplumda da kızların akademik etkinlikler ile suça teşvik eden akran baskısına direnç gösterme yeterliklerinin erkeklerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu araştırmada ayrıca İtalyan çocukların sosyal yeterlik algılarının, Macar çocuklarının akademik özyeterlik algılarının, Polonyalı çocukların ise akademik özdüzenleme yeterliklerinin diğer iki ülke çocuklarından daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Torkzadeh ve Dyke (2002) ‘Eğitim İnternet Özyeterliği ve Bilgisayar Kullanıcı Tutumları Üzerindeki Etkileri’ isimli çalışmalarında, 17 maddelik internet özyeterliği ölçeğini ve 20 maddelik bilgisayar kullanım ölçeğini 189 kişiye uygulayarak araştırma verilerini elde etmişlerdir. Araştırma sonucunda bayanlar ve erkekler

arasında internet özyeterliği açısından fark olmadığı, bilgisayara ilgisi fazla olanların özyeterliğinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Klassen (2004), Güney Asya göçmeni ve İngiliz kökenli Kanadalı yedinci sınıf öğrencileri (n=270) üzerinde yürüttüğü araştırmada matematik yeterlik inançlarını incelemiştir. Araştırma sonuçları, özyeterlik inançlarının her iki kültürel grup için de matematik edimini yordadığını ancak her iki grup arasında özyeterlik kaynakları, ikinci güdüsel değişkenlerin yordanması ve bireysellik ile kolektivizmin boyutları açısından farklılıklar olduğunu göstermektedir. Güney Asya öğrencilerinin, İngiliz kökenli Kanadalı öğrencilere göre başkalarıyla yapılan karşılaştırmalardan daha fazla etkilendikleri ve bu durumun onların güdüsel inançlarını ve yeterlik inançlarının oluşumunu derinden etkilediği bulunmuştur.

Doyle, Stamouli ve Huggard (2005) ‘Bilgisayar Kaygısı, Özyeterlik ve Bilgisayar Deneyimi Bilgisayar Bilimleri Düzeyinde Bir İnceleme’ isimli araştırmalarında, Trinity koleji öğrencilerinin bilgisayar özyeterliğini, bilgisayar kaygısı ve bilgisayar deneyimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçları üç değişkenin birbirinden etkilendiğini ortaya çıkarmıştır. Bilgisayar deneyimi yüksek olan öğrencilerin bilgisayar özyeterliğinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonuçları bireyin bilgisayar özyeterliği arttıkça bilgisayar kaygısının azaldığını göstermiştir. Aynı zamanda bilgisayar deneyimi ile bilgisayar özyeterliği arasındaki doğru orantıya karşın, bilgisayar kaygısı ve bilgisayar özyeterliği arasında ters orantı olduğu belirtilmiştir.

Mudasiru (2005) ‘Nijarya’da Okullarda Görevli Öğretmenlerin Bilgisayar Uygulamalarındaki Özyeterlikleri’ isimli çalışmada, Nijarya’daki öğretmenlerin bilgisayar eğitimi uygulamalarındaki özyeterliklerini ve bu özyeterlikle cinsiyetin ilişkisini araştırmıştır. Bu amaçla, 161 erkek ve 148 bayan öğretmene bilgisayar kullanımındaki seviye ve tecrübelerini gösterecek bir anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin %60’nın temel bilgisayar işlemleri ve yazılım uygulamalarında bayan ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Çalışmada ayrıca, hizmet eden öğretmenlere teknolojiyi kullanmada profesyonel gelişim eğitimi ve eğitilen öğretmenlere temel ve ileri düzeyde teknoloji kullanımı eğitimi verilmesi önerilmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma yöntemini somutlaştıran araştırma modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanmasında kullanılan ölçme araçları ve verilerin analizine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırma genel tarama modellerinden ilişkisel tarama türünde bir araştırmadır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Bu modelde önemli olan, var olanı değiştirmeye kalkmadan gözlemleyebilmektir. İlişkisel tarama modelleri' iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir.' (Karasar, 1991).

Bu araştırma ile ilköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumları arasındaki ilişkiler ortaya konulacaktır. Araştırma, bu yönüyle betimsel, durum saptayıcı bir araştırmadır.

3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN ve ÖRNEKLEMİ

Evren, araştırma sonuçlarının genellenmek istediği elemanlar bütünüdür. İki tür evren vardır. Birisi genel evren, diğeri ise çalışma evrenidir. Genel evren tanımlaması kolay fakat ulaşılması güç ve hatta çoğu zaman olanaksız bir bütündür (Karasar, 1991). Evren çok geniş olduğu için araştırma bir çalışma evreni üzerinde yürütülmüştür. Çalışma evreni olarak Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı merkez ilçelerdeki (Meram, Selçuklu ve Karatay) resmi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinden oluşmuştur. Konya İl

merkezinde 185 resmi ilköğretim okulu bulunmaktadır. 185 ilköğretim okulundan 20 okul tesadüfi küme örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Araştırma, çalışma evreni içerisinde yer alan ve araştırmaya katılmaya istekli olan 400 sınıf öğretmeni ve branş öğretmeni üzerinde yürütülmüştür. Tablo 1’de çalışma evreni içerisinde yer alan öğretmenlerin bazı kişisel özelliklerine ilişkin betimsel istatistik sonuçları verilmektedir.

Tablo 1: Çalışma Evreninde Yer Alan Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Bazı Kişisel Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları.

Değişken	Düzy	N	%
Cinsiyet	Kadın	222	55.5
	Erkek	178	44.5
	Sınıf Öğretmeni	212	53.0
	Branş Öğretmeni	188	47.0
Kıdem	1-5 yıl	19	4.8
	6-10 yıl	64	16.0
	11-15 yıl	110	27.5
	16-20yıl	85	21.3
	21-25 yıl	72	18.0
	26 yıl ve yukarı	50	12.5
Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme	Evet	284	71.0
	Hayır	116	29.0
Şuanda Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Yapma	Evet	272	68.0
	Hayır	128	32.0
Genel Toplam	400		

Tablo 1 sonuçlarına göre;

Öğretmenlerin 222’si (%55, 5) kadın, 178’i (%44, 5) ise erkek öğretmenlerden oluşmaktadır.

Araştırma grubunda yer alan öğretmenlerin 212’si (%53.0) sınıf öğretmeni, 188’i (%47.0) branş öğretmenidir.

Araştırma grubunda yer alan öğretmenlerin 19'u (%4, 8) 1-5 yıl, 64'ü (%16.0) 6-10 yıl, 110'u (%27, 5) 11-15 yıl, 85'i (%21, 3) 16-20 yıl, 72'si (%18.0) 21-25 yıl, 50'si (%12, 5) 26 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Araştırma grubunda yer alan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme durumlarına göre 284'ü (%71.0) evet, 116'sı (%29.0) hayır seçeneğini işaretlemişlerdir.

Araştırma grubunda yer alan sınıf ve branş öğretmenlerinin şu anda öğretmenlik mesleğini isteyerek yapma durumlarına göre 272'si (%68.0) evet, 128'i (%32.0) hayır seçeneğini işaretledikleri görülmektedir.

3.3. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, Öğretmen Özyeterlik Ölçeği ve İş Doyum Ölçeği çoğaltılarak Kasım, Aralık 2010 tarihinde bizzat araştırmacının kendisi tarafından ve gönüllü olarak katılmak isteyen Sınıf ve Branş öğretmenlerine uygulanmıştır. Ölçeklere ad ve soyad gibi özel bilgiler yazılmadan cevaplandırılması istenmiştir. Ölçeklerin dağıtılması, toplanması ve verilerin bilgisayar ortamına aktarılması yaklaşık 2 ay sürmüştür.

3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada öğretmenlerin bazı kişisel özelliklerini belirleyebilmek için araştırmacı tarafından hazırlanan 'Kişisel Bilgi Formu', iş doyumuna yönelik tutumlarını belirlemek için 'İş Doyum Ölçeği' ve özyeterlik algılarını belirlemek için 'Öğretmen Özyeterlik (TSES) Ölçeği' kullanılmıştır.

3.4.1. İş Doyum Ölçeği

Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği (envanteri) insanların yaptıkları işlerine karşı tutumlarını, inanç ve beklentilerini, davranış ve değerlendirmelerini içeren iş doyumunu kavramı, ölçülmesi ve değerlendirilmesi oldukça zor olan dinamik bir

süreçtir. Bu nedenle, hem iş verenler hem de çalışanlar için tespit çalışmalarını verimlilik ve performans açısından önemlidir.

İnsanların iş yaşamlarında mutlu ve başarılı olmasında önemli bir faktör olarak kabul edilen iş doyumunun ölçülmesi konusunda birçok araştırma ve çalışma yapılmıştır. İş doyumunun ölçülebilmesi için iş doyumunu ölçekleri geliştirilmiştir. Bu ölçeklerden biri de Hackman ve Oldham (1980), tarafından geliştirilen iş doyumunu (Job Satisfaction) ölçeğidir (Akt: Izgar, 2000).

Bireyin işiyle ilgili değerlendirilmesinde kullanılan iş doyumunu ölçeği 14 maddeden oluşmuş ve likert tekniğine göre düzenlenmiştir (Işıklar, 2002).

Ölçeğin güvenirlik çalışması Hackman ve Oldman tarafından, test tekrar test yöntemiyle yapılmış, birinci uygulamanın puan ortalaması 34.27, ikinci uygulamanın puan ortalaması 34.71 olarak bulunmuştur. İki uygulamanın puan ortalamalarının birbirine çok yakın olması güvenirliğin göstergesi olarak kabul edilmiştir (Güler, 1990). Ayrıca Sevimli ve İşcan (2005) tarafından yürütülen bir çalışmada İş Doyumu Ölçeğinin Cronbach Alpha değeri.75 bulunmuştur.

İş doyumunu ölçeğinin geçerlik çalışması Hackman ve Oldham (1980), tarafından yapılmıştır (Akt: Güler, 1990). Türkiye’de Gödelek (1988), bu ölçeğin madde geçerliliği için yaptığı çalışmada, ölçekteki maddelerin korelasyonları incelendiğinde, maddelerin çoğunun toplam ile anlamlı ilişkiler verdikleri görülmüştür. Aynı durum test tekrar test uygulamasından sonra da elde edilmiştir (Işıklar, 2002).

Ölçeğin uygulanmasında, kişi kendisine sunulan seçeneklerden en uygun olanı işaretlemekte, işaretlediği seçeneklerin puanları toplanarak bireyin iş doyum puanı hesaplanmaktadır. Ölçek, her öğrenim düzeyindeki kişilere uygulanabilmektedir. Ölçeği oluşturan maddelerin tümü olumlu yönde olduğu için 1’den 5’e doğru puanlanmaktadır. Yüksek puan iş doyumunu düzeyinin yüksek olduğunu, düşük puan ise iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir.

Veri toplama aracı olarak 5'li Likert tipi bir ölçek kullanılmıştır. Her bir maddeye verilecek cevap kodları 1.00 ile 5.00 arasında değişmektedir. Ölçeklerde yer alan aralıkların eşit olduğu (4/5) varsayımından hareket edilerek seçeneklere ait sınırlar aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

Önem ve Uygunluk Derecesi	
Seçenek	Sınırı
Çok Yeterli	(5) 4.24-5.00
Yeterli	(4) 3.43-4.23
Kararsızım	(3) 2.62-3.42
Yetersiz	(2) 1.81-2.61
Çok Yetersiz	(1) 1.00-1.80

Verilerin ortalamalara göre yorumlanmasında ve elde edilen ortalamaların hangi sınırlara girdiğinin belirlenmesinde yukarıda ifade edilen sınırlardan yararlanılmıştır.

Görüşler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı 0.05 düzeyinde test edilmiştir.

3.4.2. Öğretmen Özyeterlik Ölçeği (Tses)

Verilerin ortalamalara göre yorumlanmasında ve elde edilen ortalamaların hangi sınırlara girdiğinin belirlenmesinde aşağıda ifade edilen sınırlardan yararlanılmıştır.

Öğretmen Özyeterlik Ölçeği 2001 yılında Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin 24 maddeden oluşan uzun formu ve 12 maddeden oluşan kısa formu bulunmaktadır. Ölçekte maddeler 9'lu derecelendirme ölçeğiyle değerlendirilmektedir. 1-Hiç, 3-Çok az, 5-Kısmen, 7-Oldukça, 9-Çok şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin uzun formunun 8'er maddeden oluşan 3 alt boyutu bulunmaktadır. Öğretim stratejileri (madde 7, 10,11, 17, 18, 20,23 ve 24), Sınıf

Yönetimi (madde 3, 5, 8, 13, 15, 16, 19, 21) ve Öğrenciyle Etkileşim (madde 1, 2, 4, 6, 9, 12, 14, 22). Ölçeği geliştirenler ölçeğin öğretim stratejileri alt boyutunun güvenilirlik katsayısının.91, Sınıf Yönetimi alt boyutunun güvenilirlik katsayısının.90 ve Öğrenciyle etkileşim alt boyutunun güvenilirlik katsayısının.87 olduğunu belirtmişlerdir.

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

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

Ölçeklerde yer alan aralıkların eşit olduğu (8/9) varsayımından hareket edilerek seçeneklere ait sınırlar aşağıdaki gibi belirlenmiştir;

Önem ve Uygunluk Derecesi		
Sınırı		Seçenek
(1) 1.00-1.89		Yetersiz
(2) 1.90-2.78		
(3) 2.79-3.67		
(4) 3.68-4.56		Orta Düzeyde Yeterli
(5) 4.57-5.45		
(6) 5.46-6.34		
(7) 6.35-7.23		Yeterli
(8) 7.24-8.12		
(9) 8.13-9.00		

3.4.3. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan bu formda sınıf ve branş öğretmenleri ile ilgili kişisel bilgiler elde etmek için hazırlanan sorular yer almaktadır.

3.5. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

Toplanan veriler amaçlardaki sorulara yanıt niteliğinde olmak üzere sayısallaştırılmıştır. Anket aracılığı ile elde edilen veriler, hazırlanan kod yönergelerine uygun bilgi formlarına işlenip, bilgisayarlarla değerlendirmeye hazır duruma getirilmiştir. Anket formlarındaki cevaplar, sosyal bilimler için istatistik programlar SPSS for Windows 15.0 programında çözümlenmiş, manidarlıklar 0.05 düzeyinde sınanmış, bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur. Değerlendirme yapmak üzere t testi, ANOVA ve Pearson Korelasyon Katsayısı uygulanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırma bulguları ve bu bulgulara dayalı olarak yapılan yorumlar yer almaktadır. Araştırmada elde edilen bulgular ve yorumlar, araştırmanın alt amaçları doğrultusunda aşağıda verilmiştir.

4.1. İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖZ YETERLİLİK ALGILARI

Araştırmanın birinci alt probleminde, ilköğretim öğretmenlerinin öğretmenlik davranışları açısından kendilerini ne derece yeterli gördükleri yani öz yeterlilik algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin öz yeterlilik algıları, 1) Öğretim Stratejileri, 2) Sınıf Yönetimi ve 3) Öğrenciyle Etkileşim olmak üzere 3 alt yeterlilik alanı açısından incelenmiş ve kendilerini ne derece yeterli algıladıkları ortaya konmaya çalışılmıştır.

4.1.1. “Öğretim Stratejileri” Açısından İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik Algıları

Araştırmanın birinci alt problemi içerisinde ilk olarak, Öğretmenlerin, *öğretim stratejileri* açısından kendilerini ne derece yeterli algıladıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin öğretim stratejileri açısından öz yeterlilik algılarının belirlenebilmesi için kendilerine 8 yeterlilik ifadesi sunulmuştur. Tablo 2’de ilköğretim öğretmenlerinin öğretim stratejileri açısından kendilerini yeterli görme düzeylerine ilişkin betimsel istatistik sonuçları verilmektedir.

Tablo 2: Öğretmenlerin Öğretim Stratejileri Açısından Özyeterlilik Algıları

Maddeler	N	\bar{x}	SS
1. Öğrencilerin zor sorularına ne kadar iyi cevap verebilirsiniz?	400	6,94	1,62
2. Öğrettiklerinizin öğrenciler tarafından kavranıp kavranmadığını ne kadar iyi değerlendirebilirsiniz?	400	6,92	1,51
3. Öğrencilerinizi iyi bir şekilde değerlendirmesine olanak sağlayacak soruları ne ölçüde hazırlayabilirsiniz?	400	7,02	1,48
4. Derslerin her bir öğrencinin seviyesine uygun olmasını ne kadar sağlayabilirsiniz?	400	6,34	1,78
5. Farklı değerlendirme yöntemlerini ne kadar kullanabilirsiniz?	400	6,76	1,45
6. Öğrencilerin kafası karıştığında ne kadar alternatif açıklama ya da örnek sağlayabilirsiniz?	400	6,49	2,15
7. Sınıfta farklı öğretim yöntemlerini ne kadar iyi uygulayabilirsiniz?	400	6,64	1,64
8. Çok yetenekli öğrencilere uygun öğrenme ortamını ne kadar sağlıya bilirsiniz?	400	6,30	2,27
Genel	400	6,68	1,53

Yetersiz (1) 1,00 - 1,89

Yetersiz (2) 1,90 - 2,78

Yetersiz (3) 2,79 - 3,67

Orta düzeyde yeterli (4) 3,68 - 4,56

Orta düzeyde yeterli (5) 4,57 - 5,45

Orta düzeyde yeterli (6) 5,46 - 6,34

Yeterli (7) 6,35 - 7,23

Yeterli (8) 7,24 - 8,12

Yeterli (9) 8,13 - 9,00

Tablo 2’de, ilköğretim okulu öğretmenlerinin öz yeterlilik algılarına ilişkin aritmetik ortalamaların, $\bar{x}=6.30$ ile $\bar{x}=7.02$ arasında değiştiği, genel öz yeterlilik algı ortalamalarının ise $\bar{x}=6.68$ olduğu gözlenmektedir. Öğretmenlerin hem verilen 8 öğretim stratejisi yeterliliğinden 6’sında hem de genel öz yeterlilik açısından “yeterli” kategorisinde yer aldıkları, yani kendilerini yeterli olarak algıladıkları anlaşılmaktadır. Yalnızca “çok yetenekli öğrencilere uygun öğrenme ortamını sağlayabilme $\bar{x}=6.30$ ” ve “dersleri her bir öğrencinin seviyesine uygun hale getirebilme $\bar{x}=6.34$ ” yeterliliklerinde öğretmenlerin kendilerini “orta” düzeyde yeterli gördükleri, diğer öğretim stratejilerinde ise yeterli hissettikleri söylenebilir. Bununla birlikte bu iki öğretim stratejisi yeterliliğinde de öğretmenlerin “yeterli” kategorisine yakın ve hatta sınırdaki kendilerini yeterli algıladıkları gözlenmektedir. Buna göre öğretmenlerin öğretim stratejileri açısından kendilerini yeterli algıladıkları, özgüvene sahip oldukları söylenebilir. Yani, öğretmenlerin öğretim yaparken, sınıf içerisinde öğrencilerin zor sorularına cevap verebileceklerine, öğrencileri bireysel farklılıklarına göre yönlendirebileceklerine, etkili öğretim için uygun yöntem, teknik ve stratejileri kullanabileceklerine, sınıf içerisinde oluşabilecek istenmeyen davranışları önleyebileceklerine, sınıf kurallarını oluşturup, uygulayabileceklerine ve davranışları uygun yöntem, teknik ve araçlarla değerlendirebileceklerine inandıkları söylenebilir.

4.1.2. “Sınıf Yönetimi” Açısından İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik Algıları

Araştırmanın birinci alt problemi içerisinde ilk olarak, Öğretmenlerin, *sınıf yönetimi* açısından kendilerini ne derece yeterli algıladıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin sınıf yönetimi açısından öz yeterlilik algılarının belirlenebilmesi için kendilerine 8 yeterlilik ifadesi sunulmuştur. Tablo 3’de ilköğretim öğretmenlerinin sınıf yönetimi açısından kendilerini yeterli görme düzeylerine ilişkin betimsel istatistik sonuçları verilmektedir.

Tablo 3: Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Açısından Özyeterlilik Algıları

Maddeler	N	\bar{x}	SS
1. Sınıfta dersi olumsuz yönde etkileyen davranışları kontrol etmeyi ne kadar sağlayabilirsiniz?	400	6,35	1,74
2. Öğrenci davranışlarıyla ilgili beklentilerinizi ne kadar açık ortaya koyabilirsiniz?	400	6,77	1,72
3. Sınıfta yapılan etkinliklerin düzenli yürümesini ne kadar iyi sağlayabilirsiniz?	400	6,77	1,51
4. Öğrencilerin sınıf kurallarına uymalarını ne kadar sağlayabilirsiniz?	400	6,76	1,63
5. Dersi olumsuz yönde etkileyen ya da derste gürültü yapan öğrencileri ne kadar yatıştırabilirsiniz?	400	6,78	1,59
6. Farklı öğrenci gruplarına uygun sınıf yönetim sistemi ne kadar iyi oluşturabilirsiniz?	400	6,45	1,55
7. Birkaç problemlili öğrencinin derse zarar vermesini ne kadar iyi engelleyebilirsiniz?	400	6,71	1,54
8. Sizi hiçe sayan davranışlar gösteren öğrencilerle ne kadar iyi baş edebilirsiniz?	400	6,72	1,73
Genel	400	6,66	1,63

Tablo 3 incelendiğinde ilköğretim okulu öğretmenlerinin sınıf yönetimi açısından özyeterlilik algılarına ilişkin aritmetik ortalamaların $\bar{x}=6.35$ ile $\bar{x}=6.78$ arasında değiştiği, genel özyeterlilik algı ortalamalarının ise $\bar{x}=6.66$ olduğu gözlenmektedir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin sınıf yönetimi açısından kendilerini yeterli algıladıkları söylenebilir. Yani, sınıf içerisinde oluşabilecek olumsuz öğrenci davranışlarını önleyebilecekleri, sınıfı kurallara uygun olarak yönetebilecekleri konusunda kendilerine güvendikleri sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

4.1.3. “Öğrenciyle Etkileşim” Açısından İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik Algıları

Araştırmanın birinci alt problemi içerisinde ilk olarak, Öğretmenlerin, öğrenciyle etkileşim açısından kendilerini ne derece yeterli algıladıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin öğrenciyle etkileşim açısından öz yeterlilik algılarının belirlenebilmesi için kendilerine 8 yeterlilik ifadesi sunulmuştur. Tablo 4’te ilköğretim öğretmenlerinin öğrenciyle etkileşim açısından kendilerini yeterli görme düzeylerine ilişkin betimsel istatistik sonuçları verilmektedir.

Tablo 4: Öğretmenlerin Öğrenciyle Etkileşim Açısından Özyeterlilik Algıları

Maddeler	N	\bar{x}	SS
1. Çalışması zor öğrencilere ulaşmayı ne kadar başarabilirsiniz?	400	5, 41	1, 87
2. Öğrencilerin eleştirel düşüncelerini ne kadar sağlayabilirsiniz?	400	5, 81	2, 25
3. Derslere az ilgi gösteren öğrencileri motive etmeyi ne kadar sağlayabilirsiniz?	400	6, 26	1, 64
4. Öğrencileri okulda başarılı olabileceklerine inandırmayı ne kadar sağlayabilirsiniz?	400	6, 55	1, 82
5. Öğrencilerin öğrenmeye değer vermelerini ne kadar sağlayabilirsiniz?	400	6, 55	1, 64
6. Öğrencilerin yaratıcılığının gelişmesine ne kadar yardımcı olabilirsiniz?	400	6, 23	2, 04
7. Başarısız bir öğrencinin dersi daha iyi anlamasını ne kadar sağlayabilirsiniz?	400	6, 31	1, 67
8. Çocuklarının okulda başarılı olmalarına yardımcı olmaları için ailelere ne kadar destek olabilirsiniz?	400	6, 09	2, 15
Genel	400	49, 21	13, 31

Tablo 4 incelendiğinde ilköğretim okulu öğretmenlerinin öğrenciyle etkileşim açısından özyeterlilik algılarına ilişkin aritmetik ortalamaların $\bar{x}=5.41$ ile $\bar{x}=6.55$ arasında değiştiği, genel özyeterlilik algı ortalamalarının ise $\bar{x}=6.15$ olduğu gözlenmektedir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin öğrenciyle etkileşim açısından

genelde kendilerini orta düzeyde yeterli algıladıkları, yani kendilerini çok yeterli görmedikleri söylenebilir. Özellikle ‘çalışması zor öğrencilere ulaşabilme $\bar{x}=5.41$ ’, ‘öğrencilerin eleştirel düşüncelerini sağlayabilme $\bar{x}=5.81$ ’, ‘derslere az ilgi gösteren öğrencileri motive edebilme $\bar{x}=6.26$ ’, ‘öğrencilerin yaratıcılığının gelişmesine yardımcı olma $\bar{x}=6.23$ ’, ‘başarısız bir öğrencinin dersi daha iyi anlamasını sağlayabilme $\bar{x}=6.31$ ’ ve ‘çocukların okulda başarılı olmalarına yardımcı olmak için ailelerden destek alma $\bar{x}=6.09$ ’ yeterliklerinde öğretmenlerin kendilerini ‘orta’ düzeyde yeterli gördükleri söylenebilir. Bununla birlikte, ‘öğrencilere okulda başarılı olabileceklerine inandırma’ ve ‘öğrencilerin öğrenmeye değer vermelerini sağlayabilme’ yeterliklerinde de öğretmenlerin orta düzeyde yeterli kategorisine yakın ve hatta kendilerini sınırda algıladıkları gözlenmektedir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin ‘öğrencilerle etkileşim’ özyeterlik algıları alt boyutunda kendilerinin yeterli özgüvene sahip olmadıkları görülmüştür.

Tablo 5: Öğretmenlerin Genel Özyeterlilik Algıları

N	\bar{x}	SS
400	6, 50	1, 50

Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin genel özyeterlik algı düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin genel özyeterlik algı ortalamaları $\bar{x}=6.50$ olarak gözlenmiştir. Bu sonuç, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin genel olarak özyeterlik algılarını ‘yeterli’ hissettikleri söylenebilir. Ancak özyeterlik düzeyinin çok yüksek olmadığı ve kendilerini bu konuda ‘orta’ düzeyde yeterli sınırına çok yakın hissettikleri gözlenmiştir. Ekici (2006) araştırmasına bakıldığında genel olarak öğretmenlerin öğretmenlik özyeterlik inanç düzeyleri orta düzeyin üzerinde bulunduğu saptanmıştır. Bu sonuç araştırmamızın bulguları ile örtüşmektedir.

4.2. İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN BAZI KİŞİSEL ÖZELLİKLERİNE GÖRE ÖZYETERLİK (ÖĞRETİM STRATEJİLERİ, SINIF YÖNETİMİ, ÖĞRENCİYLE ETKİLEŞİM) ALGILARI

Araştırmanın ikinci alt probleminde, ilköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik algıları, 1) Cinsiyetlerine, 2) Branşlarına, 3) Kıdemlerine, 4) Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Durumlarına, 5) Şu Anda Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Yapma Durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını üç alt yeterlik alanı açısından incelenmiş ve kendilerini ne derece yeterli algıladıkları ortaya konmaya çalışılmıştır.

4.2.1. Cinsiyetlerine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Özyeterlik Algıları Karşılaştırma t-Testi Sonuçları

Araştırmanın ikinci alt problemi içerisinde ilk olarak ilköğretim okulu öğretmenlerinin üç yeterlik boyutu açısından cinsiyetlerine göre kendilerini ne derece yeterli algıladıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 6'da ilköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre kendilerini yeterli görme düzeylerine ilişkin betimsel istatistik sonuçları verilmektedir.

Tablo 6: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Özyeterlik Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları

ÖzyeterlikÖgeleri	Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	t	p
Öğretim Stratejileri	Kadın (1)	222	52, 63	13, 14	1,439	0,151
	Erkek (2)	178	54, 36	10,96		
Sınıf Yönetimi	Kadın (1)	222	53, 38	12, 04	0,156	0,876
	Erkek (2)	178	53, 21	10,39		
Öğrencilerle Etkileşim	Kadın (1)	222	48, 63	14, 13	0,988	0,324
	Erkek (2)	178	49, 93	12, 21		
ÖZYETERLİLİK TOPLAM	Kadın (1)	222	154, 64	38, 50	0,805	0,421
	Erkek (2)	178	157, 51	32, 58		

Tablo 6 incelenmesinden de anlaşılacağı gibi erkek öğretmenlerin hem genel toplam, hem de özyeterlik alt boyutları açısından kadın öğretmenlerden algı düzeyi ortalamaları daha yüksektir. Bununla birlikte ortalamalar arasındaki gözlenen farkların anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız t-testi sonuçlarına göre hem genel toplam hem de alt yeterlik boyutları açısından erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasında alfa (düzeltilecek) =0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=0,805$, $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin cinsiyetlerinin özyeterlik algılarını farklılaştırmadığı söylenebilir. Öğretmenlerin yeterlikleri daha çok aldıkları eğitimle, kıdemle vb. özellikleriyle ilişkili olduğu düşünülmektedir. Konuyla ilgili araştırmalar tarandığında bazı araştırmalarda bu araştırma sonuçları ile benzer sonuçlar elde edildiği görülürken bazılarında farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Ay (2005); Koçak, Usluel (2005); Chao (2001) 'nun çalışmalarında öğretmen özyeterlik algısının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği saptanmıştır. Bu araştırma sonuçları araştırma bulgularımızla benzerlik göstermektedir. Ekici (2006) 'nin araştırma sonuçlarına göre ise öğretmen özyeterlik algısının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiş olduğu saptanmıştır. Bu sonuç bizim araştırma bulgularımızla örtüşmemektedir.

4.2.2. Branşlarına Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Özyeterlik Algıları Karşılaştırma t-Testi Sonuçları

Araştırmanın ikinci alt problemi içerisinde ikinci olarak ilköğretim okulu öğretmenlerinin branşlarına göre üç alt yeterlik alanı açısından özyeterlik algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 7'de ilköğretim okulu öğretmenlerinin kendilerini yeterli görme düzeylerine ilişkin betimsel istatistik sonuçları verilmektedir.

Tablo 7: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Branşlarına Göre Özyeterlik Algularına İlişkin t-Testi Sonuçları

ÖZYETERLİLİK ÖGELERİ	Branşlar	N	\bar{x}	SS	t	p
Öğretim Stratejileri	Sınıf (1)	212	53, 74	12, 13	0,578	0,563
	Branş (2)	188	53, 03	12, 37		
Sınıf Yönetimi	Sınıf (1)	212	53, 93	11, 07	1, 171	0,242
	Branş (2)	188	52, 60	11, 59		
Öğrencilerle Etkileşim	Sınıf (1)	212	50,47	13, 22	2, 013	0,045*
	Branş (2)	188	47, 79	13, 30		
ÖZYETERLİLİK TOPLAM	Sınıf (1)	212	158, 13	35, 67	1, 309	0,191
	Branş (2)	188	153, 42	36, 23		

Tablo 7'nin incelenmesinden de anlaşılacağı gibi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin branşlarına göre öğretmen özyeterlik algı ölçeğinin 'Öğretim Stratejileri' alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin $\bar{x}=53, 74$, branş öğretmenlerinin $\bar{x}=53, 03$; 'Sınıf Yönetimi' alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin $\bar{x}=53, 93$, branş öğretmenlerinin $\bar{x}=52, 60$ ve 'Öğrencilerle Etkileşim' alt boyutunda ise sınıf öğretmenlerinin $\bar{x}=50,47$, branş öğretmenlerinin $\bar{x}=47, 79$ olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlara göre 'Öğretim Stratejileri' ve 'Sınıf Yönetimi' alt boyutlarında sınıf ve branş öğretmenleri açısından puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir (t:1, 309, p>0,05).

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Branş Değişkeni Açısından 'Öğrencilerle Etkileşim' alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin $\bar{x}=50,47$ iken, branş öğretmenlerinin puan ortalamalarının $\bar{x}=47, 79$ olduğu gözlenmiştir. Ortalamaların karşılaştırılmasına yönelik t-testi sonuçlarına göre sınıf ve branş öğretmenlerinin öğrencilerle etkileşim puanlarının.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (t:2, 013, p<0,05). Diğer bir deyişle sınıf öğretmenlerinin 'Öğrencilerle Etkileşim' alt boyutuna ait özyeterlik puanları branş öğretmenlerinden

daha yüksektir. Bu sonuç branş öğretmenlerinin öğrencilerle etkileşim alt boyutundaki yeterliklerinin aldıkları eğitimle ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Zengin, Kapıcı (2003); Ekici (2006) 'nin araştırmalarında da branş değişkeninin öğretmen özyeterlik algıları üzerinde önemli farklılıklar gösterdiği saptanmıştır. Bu araştırma sonuçları aştırma bulgularımızla örtüşmektedir.

4.2.3. Kıdemlerine Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algıları

Araştırmanın üçüncü alt amacında kıdemlerine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin öz yeterlik algıları farklılık göstermekte midir? Sorusu sorulmaktadır. Bu soruya cevap aranırken ilköğretim okulu öğretmenlerinin kıdemleri; (1) 1-10 yıl, (2) 11-15 yıl, (3) 16-20 yıl, (4) 21-25 yıl ve (5) 26 yıl ve üzeri olarak beş gruba ayrılmıştır. Daha sonra öğretmenlerin öz yeterlik algıları hem genel hem de öz yeterlilik alt öğeleri açısından aralarında anlamlı bir fark olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 8'de kıdemlerine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin öz yeterlilik algılarına ilişkin tek-yönlü varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 8: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kıdemlerine Göre Öz Yeterlik Algılarının Karşılaştırılmasına İlişkin F Testi Sonuçları

Öz Yeterlilik Ögeleri	Kıdem	N	\bar{x}	SS	F	p	Anlam
Öğretim Stratejileri	(1) 1-10 yıl	83	45,96	13,56	15,483	0,001	1-2
	(2) 11-15 yıl	110	51,72	13,00			1-3
	(3) 16-20 yıl	85	56,87	9,92			1-4
	(4) 21-25 yıl	72	57,03	9,99			1-5
	(5) 26 yıl ve üzeri	50	58,34	7,52			2-3
							2-5
Sınıf Yönetimi	(1) 1-10 yıl	83	47,31	12,14	10,901	0,001	1-3
	(2) 11-15 yıl	110	52,08	11,83			1-4
	(3) 16-20 yıl	85	56,14	9,98			1-5
	(4) 21-25 yıl	72	56,31	9,54			
	(5) 26 yıl ve üzeri	50	56,80	8,95			
Öğrencilerle Etkileşim	(1) 1-10 yıl	83	40,54	14,54	19,994	0,001	1-2
	(2) 11-15 yıl	110	46,68	13,64			1-3
	(3) 16-20 yıl	85	53,48	10,69			1-4
	(4) 21-25 yıl	72	53,61	10,72			1-5
	(5) 26 yıl ve üzeri	50	55,56	8,35			2-3
							2-4
							2-5
Öz Yeterlilik Toplam	(1) 1-10 yıl	83	133,82	39,34	16,257	0,001	1-2
	(2) 11-15 yıl	110	150,48	37,68			1-3
	(3) 16-20 yıl	85	166,49	29,61			1-4
	(4) 21-25 yıl	72	166,94	29,12			1-5
	(5) 26 yıl ve üzeri	50	170,70	23,81			2-3
							2-4
							2-5

Tablo 8’de de görüldüğü gibi, kıdemleri farklı olan ilköğretim okulu öğretmenlerinin hem genel öz yeterlik algı puan ortalamaları (F=16.257) hem de arasında öğretim stratejileri (F=15.483), sınıf yönetimi (F=10.901), öğrencilerle etkileşim (F=19.994) alt ögeleri açısından $\alpha= 0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark vardır. Genellikle kıdem arttıkça, öğretmenlerin öz yeterlilik algıları da artmaktadır. Yani

kendilerini daha yeterli algılamaktadırlar. Buna göre kıdem değişkeninin, ilköğretim okulu öğretmenlerinin öz yeterliklerinde anlamlı farklılığa yol açtığı söylenebilir. Bunun nedeni deneyimin mesleki bilgi, görgü, yaşantılarla yoluyla öğretmenlik mesleğine olumlu yönde katkı sağlaması olabilir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde Zengin, Kapıcı (2003); Ay (2005); Chao (2001) kıdem değişkenine göre öğretmen özyeterlik algıları üzerinde anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır. Bu sonuçlar bizim araştırmamızı destekler niteliktedir. Ekici (2006) araştırma sonucuna göre kıdem değişkeninin öğretmen özyeterlik algısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Bu sonuç ise araştırma bulgularımız ile benzerlik göstermemektedir.

4.2.4. Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Durumlarına Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Özyeterlik Algıları Karşılaştırma t-Testi Sonuçları

Araştırmanın ikinci alt probleminde ilköğretim okulu öğretmenlerinin üç alt yeterlik alanı açısından kendilerini ne derece algıladıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 9'da ilköğretim okulu öğretmenlerinin üç yeterlik alt boyutu açısından kendilerini yeterli görme düzeylerine ilişkin betimsel istatistik sonuçları verilmektedir.

Tablo 9: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Durumlarına Göre Özyeterlik Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları

ÖZYETERLİLİK ÖGELERİ	Branşlar	N	\bar{x}	SS	t	p
Öğretim Stratejileri	Evet	284	56,20	11,36	7,669	0,001*
	Hayır	116	46,54	11,60		
Sınıf Yönetimi	Evet	284	55,75	10,48	7,171	0,001*
	Hayır	116	47,32	11,12		
Öğrencilerle Etkileşim	Evet	284	52,27	12,17	7,468	0,001*
	Hayır	116	41,72	13,07		
ÖZYETERLİLİK TOPLAM	Evet	284	164,22	33,03	7,564	0,001*
	Hayır	116	135,59	34,88		

Tablo 9’da ilköğretim okulu öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmeme durumuna göre ‘Öğretim Stratejileri’ puanlarının farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için elde edilen verileri t-testi uygulanmıştır. T-Testi sonuçlarına bakıldığında öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin öğretim stratejileri puan ortalamalarının $\bar{x}=56,20$, bu mesleği istemeyerek seçen öğretmenlerin $\bar{x}=46,54$ olduğu gözlenmiştir. Ortalamaların karşılaştırılmasına yönelik t-testi sonuçlarına göre.01 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. ($t=7,669$, $p<0,01$). Sınıf yönetimi puan ortalamaları öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin $\bar{x}=55,75$, istemeyerek seçen öğretmenlerin $\bar{x}=47,32$ olduğu gözlenmiştir. Ortalamaların karşılaştırılmasına yönelik t-testi sonuçlarına göre.01 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($t=7,171$, $p<0,01$). Öğrencilerle etkileşim puan ortalamaları öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin $\bar{x}=52,27$, istemeyerek seçen öğretmenlerin ise $\bar{x}=41,72$ olduğu gözlenmiştir. Ortalamaların karşılaştırılmasına yönelik t-testi sonuçlarına göre.01 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($t=7,468$, $p<0,01$). Diğer bir değişle ilköğretim okul öğretmenlerinden öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin özyeterlik puanları daha yüksektir. Bu sonuç bütün mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinin bilinçli bir tercih sonucu seçilmesi gereken hemde önemli bir meslek olduğunun kanıtıdır diye düşünülebilir.

4.2.5. Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Yapma Durumlarına Göre İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Özyeterlik Algıları Karşılaştırma t-Testi Sonuçları

Araştırmanın ikinci alt problemi içerisinde beşinci olarak öğretmenlik mesleğini isteyerek yapma durumuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik algıları farklılık göstermekte midir? Sorusu sorulmaktadır. Tablo 10’da ilköğretim okulu öğretmenlerinin bu alt amaca göre kendilerini nasıl algıladıkları ile ilgili istatistik sonuçlar verilmektedir.

Tablo 10: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Şu Anda Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Yapma Durumlarına Göre Özyeterlik Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları

ÖZYETERLİLİK ÖGELERİ	Seçenek	N	\bar{x}	SS	t	p
Öğretim Stratejileri	Evet	272	59,37	7,58	18,376	0,001*
	Hayır	128	40,55	10,32		
Sınıf Yönetimi	Evet	272	58,68	7,66	19,443	0,001*
	Hayır	128	41,72	9,02		
Öğrencilerle Etkileşim	Evet	272	56,04	7,83	20,070	0,001*
	Hayır	128	34,72	10,71		
ÖZYETERLİLİK TOPLAM	Evet	272	174,08	21,64	19,692	0,001*
	Hayır	128	116,98	29,14		

Tablo 10 değerlerinden de anlaşılacağı üzere ilköğretim okulu öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğini isteyerek yapıp yapmama durumuna göre ‘Öğretim Stratejileri’ puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için elde edilen verilere t-testi uygulanmıştır. Öğretmenlik mesleğini isteyerek yapan öğretmenlerin öğretim stratejileri puan ortalamalarının $\bar{x}=59,37$, bu mesleği istemeyerek yapan öğretmenlerin $\bar{x}=40,55$ olduğu gözlenmiştir. Ortalamaların karşılaştırılmasına yönelik t-testi sonuçlarına göre.01 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ‘ $t=18,376, p<0.01$ ’. Sınıf yönetimi puan ortalamaları öğretmenlik mesleğini isteyerek yapanların $\bar{x}=58,68$, istemeyerek yapan öğretmenlerin $\bar{x}=41,72$ olduğu gözlenmiştir. Ortalamaların karşılaştırılmasına yönelik t-testi sonuçlarına göre.01 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ‘ $t=19,443, p<0.01$ ’. Öğrencilerle etkileşim boyutunda ise öğretmenlik mesleğini isteyerek yapan öğretmenlerin puan ortalamaları $\bar{x}=56,04$, öğretmenlik mesleğini istemeyerek yapan öğretmenlerin $\bar{x}=34,72$ olduğu saptanmıştır. Ortalamaların karşılaştırılmasına yönelik t-testi sonuçlarına göre.01 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ‘ $t=20,070, p<0.01$ ’. Toplam özyeterlik algı puanları öğretmenlik mesleğini isteyerek yapan öğretmenlerin $\bar{x}=174,08$ iken istemeyerek yapan öğretmenlerin $\bar{x}=116,98$ olduğu gözlenmiştir. Ortalamaların karşılaştırılmasına

yönelik t-testi sonuçlarına göre.01 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir 't=19, 692, p<0.01'.

Bu istatistik sonuçlara göre, eğitim sistemlerinin olmazsa olmazı kadar önemli bir etkeni olarak öğretmenlik mesleğini gönülden yapmayan öğretmenlerin öğrencilerin geleceğe hazırlanmasında tahmin ettiğimizden daha çok olumsuz etkiler yaratacağı kaçınılmaz olacaktır. Belki de, bu sonucun en önemli nedeni öğretmenlik mesleğini bilinçli tercih etmemenin ve ülkemizdeki öğretmen yetiştirmedeki kargaşanın bir sonucu olabilir.

4.3. İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ NE DÜZEYDEDİR?

Tablo 11: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Puan Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	N	\bar{x}	SS Düzey
id1	400	2, 87	1, 11 Kararsız
id2	400	2, 33	, 91 Yetersiz
id3	400	2, 51	, 99 Yetersiz
id4	400	3, 74	, 87 Yeterli
id5	400	2, 96	1, 36 Kararsız
id6	400	2, 79	1, 02 Kararsız
id7	400	3, 80	, 84 Yeterli
id8	400	2, 91	1, 24 Kararsız
id9	400	2, 17	, 90 Yetersiz
id10	400	2, 83	1, 02 Kararsız
id11	400	2, 84	1, 19 Kararsız
id12	400	2, 91	1, 18 Kararsız
id13	400	2, 95	1, 00 Kararsız
id14	400	2, 97	1, 36 Kararsız
İdtotlam	400	2, 90	0,73

Çok yetersiz	(1) 1.00-1.80
Yetersiz	(2) 1.81-2.61
Kararsız	(3) 2.62-3.42
Yeterli	(4) 3.43-4.23
Çok Yeterli	(5) 4.24-5.00

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin Tablo 11 incelendiğinde toplam iş doyum düzeyleri ortalamalarının $\bar{x}=2.90$ olduğu ve öğretmenlerin kendilerini kararsız olarak algıladıkları gözlenmektedir. İş Doyum düzeylerine ilişkin tek tek maddeler incelendiğinde verilen 14 maddeden 3 maddede yetersiz, 9 maddede Kararsız, 2 maddede de kendilerini yüksek (Yeterli) görmekte-dirler.

Buna göre öğretmenler İş Doyum düzeyleri hakkındaki görüşlerinin genelde kararsız olduğunu belirtmektedirler. Özellikle öğretmenlik gibi önemli bir mesleği yaparlarken aldıkları maaşın adil olmadığını düşünmektedirler. İşlerinin sağladığı güvenlik derecesi, işleriyle ilgili kişisel gelişme ve yükselme olanakları hususunda endişeli, işyerlerini güvenceli bulmadıkları okul yönetimlerinin tutumlarından memnun olmadıkları üstlerinden destek ve yardım görmedikleri, işlerini yaparken bağımsız olarak kişisel istek ve düşüncelerini uygulayamadıkları gibi önemli hususlarda kendilerini rahat hissetmedikleri gözlenmiştir. Tüm bunlar dikkate alındığında öğretmenlerin iş doyum düzeylerindeki olumsuzluklar akademik özyeterlik algılarını da olumsuz yönde etkileyebilir. Çelik (1985); Evcimen, Selçuk (1998) 'un araştırmaları incelendiğinde öğretmenlerin genelde iş doyum düzeylerini düşük bulmuşlardır. Bu sonuçlar araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir.

4.4. BAZI KİŞİSEL ÖZELLİKLERİNE GÖRE İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

4.4.1. Öğretmenlerin İş Doyumlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Tablo 12: İlköğretim Okulu Öğretmenlerin İş Doyumlarının Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	t	p	Anlam
Kadın	222	39.49	10.11	-2.362	.901	-
Erkek	178	41.90	10.25			

Araştırmada incelenen kişisel değişkenin ilki cinsiyet değişkenidir. İlköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyleri puanları tek bir

tablo halinde karşılaştırılmıştır. Tablo 12’de cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin bağımsız t-testi sonuçları verilmektedir. Tablo 12 incelendiğinde öğretmenlerin iş doyum düzeyi puanlarına bakıldığında kadın öğretmenlerin Aritmetik Ortalamaları 39.49 iken erkek öğretmenlerin Aritmetik Ortalamaları 41.90’dır. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t-testi sonucunda hesaplanan t değeri ise ($t=-2.362$; $p>0.05$) olarak bulunmuştur. Bu değer istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı bir farkı ifade etmemektedir. Bu istatistiksel sonuca göre ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kadın ya da erkek olması iş doyumlarından memnun olup olmama durumlarını etkilememektedir. Yani memnuniyetsizlik durumları farklılık göstermemektedir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar tarandığında farklı araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır. Bazı çalışmalarda bu araştırma sonuçları ile benzer sonuçlar elde edildiği görülürken bazılarında farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Balcı (1985); Tükel (1997); Uslu (1999); Demir (2001); Bektaş (2003) ’ın yapmış olduğu çalışmalar incelendiğinde cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu yapılan çalışmalar araştırma sonuçlarımız ile benzerlik göstermektedir. Korkut (1990); Birlik (1997); Uyan (2002) ’nın yapmış olduğu çalışmalarda cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu çalışmalara bakıldığı zaman bu sonuçların araştırma bulgularımızla örtüşmediği görülmektedir.

4.4.2. Öğretmenlerin İş Doyumlarının Branşlarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 13: İlköğretim Okulu Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Branşlarına Göre t-Testi Sonuçları

Branş	N	\bar{x}	SS	t	p	Anlam
Sınıf Öğretmeni	212	40.97	10.15	.839	.798	-
Branş Öğretmeni	188	40.11	10.33			

Araştırmada incelenen iş doyum düzeylerine ilişkin kişisel değişkenlerin ikincisi branş değişkenidir. Öğretmenlerin branş değişkenine göre iş doyum düzeyi puanları tek bir tablo halinde karşılaştırılmıştır. Tablo 13’de branş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeyine ilişkin bağımsız t-testi sonuçları verilmektedir. Tablo 13 incelendiğinde öğretmenlerin iş doyum puanlarına bakıldığında sınıf öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları 40.97 iken branş öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları 40.11’dir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t-testi sonucunda hesaplanan t değeri ise ($t=839$; $p>0.05$) olarak bulunmuştur. Bu değer istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı bir farkı ifade etmemektedir. Bu sonuca göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin branşlarına göre iş doyum düzeyleri farklılık göstermemektedir. Günbayı (2000) ’nın yapmış olduğu araştırmada branşlara göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç bizim araştırmamızı desteklemektedir. Bektaş (2003) ’ın yapmış olduğu araştırmada ise branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenleri arasında farklılaşma olduğu saptanmıştır. Bu sonuç bizim bulgularımızla benzerlik göstermemektedir.

4.4.3. Öğretmenlerin İş Doyumlarının Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması

Tablo 14: Öğretmenlerin İş Doyumlarının Kıdemlerine Göre ANOVA Sonuçları

Kıdem	N	\bar{x}	SS	F	p	Anlam (Scheffe Testi)
(1) 1-10 Yıl	83	36.28	10.19	9.556	.000	1-3 1-4 1-5
(2) 11-15 Yıl	110	39.08	10.09			
(3) 16-20 Yıl	85	41.48	9.91			
(4) 21-25 Yıl	72	42.96	9.07			
(5) 26-... Yıl	50	45.92	9.45			

Araştırmada incelenen kişisel değişkenlerin bir diğeri kıdem değişkenidir. Öğretmenler kıdemlerine göre beş gruba ayrılmış iş doyum düzeyi puanları tek bir tablo halinde karşılaştırılmıştır. Tablo 14’de ilköğretim okulu öğretmenlerinin

kıdemlerine göre iş doyum düzeyi puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmektedir. Tablo14 incelendiğinde öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyum düzeyleri arasında farklılıklar gözlenmektedir. Bu farklılıkların 0.05 düzeyinde anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. İş Doyumu düzeyi toplam puanlarına göre 10 yıl ve daha az kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamaları 36.28, 11-15 yıl kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamaları 39.08, 16-20 yıl kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamaları 41.48, 21-25 yıl kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamaları 42.96, 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamaları 45.92 bulunmuştur. İş Doyum düzeyi toplam puanları açısından hesaplanan $F=9.556$ ($p<0.05$) düzeyinde anlamlı bir fark vardır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Kıdemsiz öğretmenlerle kıdemliler arasında farklılık vardır, kıdem arttıkça memnuniyet artmaktadır. Tahta (1995); Tükel (1997); Birlik (1999); Kınalı (2000) 'nın araştırmalarına bakıldığı zaman kıdem değişkeninin öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde olumlu etkileri olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularımızla örtüşmektedir. İncir (1990) 'in çalışmasında öğretmenlerin hizmet süreleri arttıkça iş doyum düzeylerinin düştüğü; Korkut (1990) 'un çalışmasında ise öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin mesleğin ilk ve son yıllarında düşük, ara yıllarda ise yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar bizim araştırma bulgularımızla benzerlik göstermemektedir.

4.4.4. Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 15: Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Durumlarına Göre t-Testi Sonuçları

Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme	N	\bar{x}	SS	t	p	Anlam
Evet	284	42.47	10.05	6.086	.162	-
Hayır	116	35.90				

Araştırmada incelenen kişisel değişkenlerin bir diğeri öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmeme değişkenidir. Tablo 15 incelendiğinde iş doyum puanlarına bakıldığında öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin aritmetik ortalamaları 42.47 iken, öğretmenlik mesleğini istemeden seçenlerin aritmetik ortalamaları 35.90'dır. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t testi sonucunda hesaplanan t değeri ise ($t=6.086$; $p>0.05$) olarak bulunmuştur. Bu değer istatistiksel olarak 0.05 düzeyinde anlamlı bir farkı ifade etmemektedir.

4.4.5. Öğretmenlerin Şu Anda Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Yapma Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 16: Öğretmenlerin Şu Anda Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Yapma Durumlarına Göre t-Testi Sonuçları

Öğretmelerin Şu Anda Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Yapma	N	\bar{x}	SS	t	p	Anlam
Evet	272	44.95	8.79	16.000	.000	*
Hayır	128	31.24	5.94			

(*) işareti farkın anlamlı olduğunu göstermektedir; $p<0.05$

Araştırmada incelenen kişisel değişkenlerin bir diğeri öğretmenlik mesleğini isteyerek yapıp yapmama değişkenidir. Tablo 16 incelendiğinde öğretmenlerin iş doyum düzeyi puanlarına bakıldığında öğretmenlik mesleğini isteyerek yapanların aritmetik ortalamaları 44.95 iken, öğretmenlik mesleğini isteyerek yapmayanların aritmetik ortalamaları 31.24'tür. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t-testi sonucunda hesaplanan t değeri ise ($t=16.000$; $p<0.05$) olarak bulunmuştur. Bu değer istatistiksel olarak 0.05 düzeyinde anlamlı bir farkı ifade etmektedir. Bu sonuca göre mesleğini isteyerek yapmakta olan öğretmenlerin mesleğini isteyerek yapmayanlardan iş doyum düzeyleri yüksek çıkmaktadır. Bu sonuç öğretmenlerin mesleğinden memnun olma düzeylerini arttırmaktadır.

4.5. İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖZYETERLİK ALGILARIYLA İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Tablo 17: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Özyeterlik Algılarıyla İş Doyumunu Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Basit Korelasyon Sonuçları

	N	\bar{x}	SS	r	p
Özyeterlik	400	155.93	35.96	.618	.000
İş Doyumunu	400	40.56	10.23		

Tablo 17 incelendiğinde ilköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik algıları ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=.618$; $p<0.01$). Bu istatistiksel sonuca göre öğretmenlerin özyeterlik algıları arttıkça iş doyum düzeylerindeki artışı söylenebilir. Yani insanlar kendilerini daha yeterli olarak algıladıkça iş memnuniyetleride artmaktadır. İşini severek yapan öğretmenin başarısı arttıkça iş memnuniyeti de artmaktadır.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. SONUÇLAR

Araştırmanın ilk sonucu ilköğretim okulu öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ile ilgilidir. Sonuçlara göre öğretmenlerin genel olarak özyeterlik algı ortalamalarının $\bar{x}=6,5$ olduğu gözlenmiştir. Bu sonuca göre, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin genel olarak özyeterlik algılarını ‘yeterli’ hissettikleri söylenebilir. Ancak yeterlik düzeyinin çok yüksek olmadığı ve kendilerini bu konuda ‘orta’ düzeyde yeterli sınırına çok yakın hissettikleri saptanmıştır.

Öğretmenlerin sınıf yönetimi alt boyutu sonuçlarına göre, sınıf yönetimi açısından kendilerini yeterli algıladıkları görülmektedir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik algılarının öğretim stratejileri açısından 8 öğretim stratejisi yeterliğinden 6’sında kendilerini ‘yeterli’ kategorisinde algıladıkları anlaşılmaktadır. Ancak ‘çok yetenekli öğrencilere uygun öğrenme ortamına uygun öğrenme ortamını sağlayabilme’ ve ‘dersleri her bir öğrencinin seviyesine uygun hale getirebilme’ yeterliklerinde öğretmenlerin kendilerini ‘orta’ düzeyde yeterli gördükleri, diğer öğretim stratejilerinde ise ‘yeterli’ hissettikleri söylenebilir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik algılarının öğrenciyle etkileşim açısından, kendilerini ‘orta’ düzeyde algıladıkları, yani kendilerini çok yeterli görmedikleri söylenebilir. Özellikle ‘çalışması zor öğrencilere ulaşabilme’, ‘derslere az ilgi gösteren öğrencileri motive edebilme’, ‘öğrencilerin yaratıcılığının

gelişmesine yardımcı olma’, ‘başarısız bir öğrencinin dersi daha iyi anlamasını sağlayabilme’, ‘çocukların okulda başarılı olmalarına yardımcı olmak için aileden destek alma’ yeterliklerinde öğretmenlerin kendilerini ‘orta’ düzeyde yeterli gördükleri söylenebilir. Buna göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin ‘öğrenciyle etkileşim’ alt boyutunda kendilerini yeterli özgüvene sahip algılamadıkları görülmektedir.

Araştırmanın ikinci alt boyutunda bazı kişisel özelliklere göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik (öğretim stratejileri, sınıf yönetimi, öğrenciyle etkileşim) algıları; cinsiyetlerine, branşlarına, kıdemlerine, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme durumlarına ve şu anda öğretmenlik mesleğini isteyerek yapma durumlarına göre farklılaşmakta mıdır? sorularına yanıt aranmıştır.

Araştırmada cinsiyete göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın özyeterlikle ilgili başka bir sonucu branşlarına göre özyeterlik algı ölçeğinin 3 alt boyutuyla ilgili sonuçlarıdır. Bu alt boyutta da, öğretim stratejileri ve sınıf yönetimi alt boyutlarında sınıf ve branş öğretmenlerinin puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, öğrencilerle etkileşim alt boyutunda ise puanların anlamlı bir farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Diğer bir ifadeyle sınıf öğretmenlerinin ‘öğrenciyle etkileşim’ alt boyutuna ait özyeterlik puanları branş öğretmenlerinden daha yüksektir.

Araştırmanın kıdemlerine göre özyeterlik algı ölçeğinin 3 alt boyutuyla ilgili sonuçlarına bakıldığı zaman Kıdemleri farklı olan ilköğretim okulu öğretmenlerinin hem genel özyeterlik algıları, hem de öğretim stratejileri, sınıf yönetimi ve öğrencilerde etkileşim alt boyutları açısından anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Buna göre, kıdem değişkeninin ilköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterliklerinde olumlu yönde katkıda bulunduğu söylenebilir. Genellikle kıdem arttıkça, öğretmenlerin özyeterlik algıları da artmaktadır. Yani kendilerini daha yeterli algılamaktadırlar.

Araştırmanın öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme durumlarına göre özyeterlik algı ölçeğiyle ilgili sonuçlarına bakıldığı zaman ölçeğin üç alt boyutuyla ilgili sonuçları anlamlı bir biçimde farklılaşmaktadır. Diğer bir deyişle, ilköğretim okulu öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin özyeterlik puanları istemeyerek seçenlerden daha yüksektir. Bu sonuç, öğretmenlik mesleğini bilinçli bir biçimde tercih edenlerin uygulamada başarılı oldukları, işlerini severek ve isteyerek yaptıkları anlamını doğurmaktadır.

Araştırmanın öğretmenlik mesleğini isteyerek yapma durumlarına göre özyeterlik algı ölçeğinin 3 alt boyutuyla ilgili sonuçlarına bakıldığı zaman öğretmenlik mesleğini isteyerek, gönülden yapan öğretmenlerin, istemeyerek yapanlardan puan ortalamaları daha yüksek çıkmakta ve aralarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Eğitim sistemlerinin önemli bir etkeni olan öğretmenlik mesleğini gönülden yapmayan öğretmenlerin insan yetiştirme düzenimizde olumsuz etkiler yaratacağı kaçınılmaz bir sonuç olacaktır.

Araştırmanın 3. alt problemi ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nasıldır? Sorusuna yanıt aranmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin sonuçları incelendiğinde öğretmenler kendilerini kararsız olarak algılamaktadırlar. Özellikle öğretmenlik gibi önemli bir mesleği yaparlarken aldıkları maaşın adil olmadığını düşünmektedirler. İşlerinin sağladığı güvenlik derecesi, işleriyle ilgili kişisel gelişme ve yükselme olanakları hususunda kaygılı oldukları, İşyerlerini güvenceli bulmadıkları, okul yöneticilerinin tutumlarından memnun olmadıkları, üstlerinden destek ve yardım görmedikleri, işlerini yaparken bağımsız olarak kişisel istek ve düşüncelerini uygulayamadıkları gibi önemli hususlarda kendilerini rahat hissetmediklerini ifade etmektedirler. Nitekim, iş doyum düzeyindeki olumsuzluklar akademik özyeterlik algılarını olumsuz yönde etkilemiştir.

Araştırmanın 4. alt problemi bazı kişisel özelliklere göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (cinsiyet, branş, kıdem, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme ve öğretmenlik mesleğini isteyerek yapma durumlarına göre) farklılaşmakta mıdır? sorusuna yanıt aranmıştır.

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani öğretmenlerin kadın ya da erkek olması iş doyumlarından memnun olup olmama durumlarını etkilememektedir.

Araştırmada incelenen iş doyum düzeylerine ilişkin, kişisel değişkenlerin ikincisi branş değişkenidir. İlköğretim okulu öğretmenlerinin farklı branşları temsil etmeleri iş doyum düzeylerini etkilememektedir.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin kişisel değişkenlerin üçüncüsü kıdem değişkenidir. İstatistiksel sonuçlara göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Kıdemsiz öğretmenlerle kıdemliler arasında farklılık vardır. Kıdem arttıkça işle ilgili memnuniyet artmaktadır.

İş doyumunu ile ilgili, araştırmada incelenen kişisel değişkenlerin bir diğeri öğretmenliği isteyerek seçme değişkenidir. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerle seçmeyenler arasında iş doyum düzeyleri açısından anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir.

Araştırmada iş doyum düzeyleriyle ilgili kişisel değişkenlerin bir diğeri de öğretmenlik mesleğini isteyerek yapma değişkenidir. İstatistiksel sonuçlara göre mesleğini isteyerek yapan öğretmenlerin istemeyerek yapan öğretmenlerden iş doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır. Bu sonuç mesleğinden memnun olma düzeylerini arttırmaktadır.

Araştırmanın 5. alt probleminde ilköğretim okulu öğretmenlerinin öz yeterlik algılarıyla iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan istatistiksel çözümlere göre öğretmenlerin özyeterlik algıları ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, özyeterlik algısı arttıkça iş doyum düzeyinin de arttığı gözlenmiştir. Yani öğretmenler kendilerini daha yeterli olarak algıladıkça iş memnuniyet düzeyleri de artmaktadır.

5.2. ÖNERİLER

Araştırmanın bulguları ve yorumlarına ilişkin sonuçlar dikkate alınarak geliştirilen öneriler eğitime ilişkin öneriler ve araştırmaya ilişkin öneriler olmak üzere iki kısma ayrılmıştır.

5.2.1. Eğitim

1.Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okullarında çalışan branş öğretmenlerinin öğrenciyle etkileşim özyeterlik algıları yeterli düzeyde değildir. Bu nedenle, öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumları programlarında öğretmenlik meslek bilgisi dersleri arasına öğrenciyle etkileşim (iletişim) adıyla yeni bir ders konulabilir. Ayrıca, öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının öğretim adaylarına olumlu katkıda bulunabilecek örnek davranışlar sergilemeleri sağlanmalıdır.

2.Lise ve dengi okul mezunlarının öğretmenlik mesleğini isteyerek tercih etmeleri konusunda olumlu rehberlik yapılarak desteklenmelidirler.

3.Öğretmenlerin hizmet verdikleri sosyal ortam ve koşullar iyileştirilmeli, onların işlerinden doyum elde edebilmeleri için örgütsel destekler sağlanmalıdır.

4.Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlerin yaşam kalitelerini yükseltecek önlemler almalıdır. (Ücret, Güvenlik, Çalışma Şartları vb. açısından)

5.Öğretmenlerin kişisel gayret ve çalışmalarının takdir edilerek ödüllendirilmesi, hizmetlerinin övülmesi, işini iyi yaptığı duygusunun hissettirilmesi gerekmektedir.

6.Öğretmenlerin yaratıcılıkları ve yenilikçiliklerinin ortaya çıkmasına katkı sağlayacak örgütsel bir yapı oluşturulmalıdır.

5.2.2. Araştırma

1.Daha geniş örneklem grupları seçilerek benzer araştırmalar yapılmalı ve sonuçlar sınanmalıdır.

2.Öğretmen özyeterliğini inceleyen araştırmalarda, yalnızca öğretmen kendi öğretimsel yeterliklerine ilişkin algıları değil, öğretmenin yeterliklerine ilişkin öğrenci, uzman görüşleri vb. dışsal yargılarda değerlendirmeye alınmalıdır.

3.Çalışmanın kaynak grubunu ilköğretim okulu öğretmenleri oluşturmaktadır. Aynı araştırma genel lise ve dengi okullarda da yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abacı, Z. K. (2004). ‘Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumuna Bağlı Saray ve Ayaş Rehabilitasyon Merkezlerinde Bakıma İhtiyaç Duyan Bireylerin Bakımından Sorumlu Personelin İş Doyumu, Tükenmişlik, Stres ve Depresyon Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması’. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Açıkgöz, K.Ü. (1996). Etkili Öğrenme ve Öğretme, İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Adler, S., Richard, B.S. and NAT, J.S. (1985). Job characteristics and Job Satisfaction: When cause becomes consequence. Organizational Behaviour and Human Decision Processes, Vol.35, 266-278.s.s.
- Akbulut, E. (2006). Müzik Öğretmeni Adaylarının Mesleklerine İlişkin Özyeterlik İnançları. Yüzüncü Yıl Eğitim Fakültesi Dergisi, 3 (2), 24-33.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik. Ankara, Nobel Yayınları.
- Akkoyunlu, B. ve Kurbanoglu, S. (2004). ‘Öğretmenlerin Bilgi Okuryazarlığı Özyeterlik İnancı Üzerine Bir Çalışma’, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 27, 11-20.
- Aksayan, S., Velioğlu, P., ‘Sağlık Ocağı ve Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel İş Doyum Etkenleri, Cumhuriyet Üniversitesi, 3. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, Sivas24-26 Haziran 1992, s. 635-646
- Alabay, E. (2006). İlköğretim Okulöncesi Öğretmen Adaylarının Fen ile İlgili Özyeterlik İnanç Düzeylerinin İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2 (1).

- Al-Lauzi and Salah, H. (1997). 'A Comparative Study of Job Satisfaction Between Registered and Practical Female Nurses In Jordan, Ph. D. Michigan State University, Dissertation Abstracts International vol. 58 no.1, 188 pp, July.
- Allinder, R.M. (1995). An Examination of the Relationship Between Teacher Efficacy and Curriculum Based Measurement and Student Achievement, Remedial&Special Education 35, 28-32.
- Altunçekiç, A., Yaman, S. ve K., Ö. (2005). Öğretmen Adaylarının Özyeterlik İnanç Düzeyleri ve Problem Çözme Becerileri Üzerine Bir Araştırma (Kastamonu İli Örneği). Kastamonu Eğitim Dergisi, 13 (1), 93-102.
- Ardıç, K. Ve Türker, B. (2001). Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon
- Arikewuyo, M.O. (2004). Stres Management Strategies of Secondary School Teachers in Nigeria. Educational Research. Vol.4, No.2, Summer.
- Argyries, C. (1993). an Organizational Learning, Blackwell Publishers Inc.
- Balcı, A. (2007). Etkili Okul, Okul Geliştirme (4. Baskı) Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Ashton, P. (1984). Teacher efficacy: A Motivational Paradigm for Effective Teacher Education. Journal of Teacher Education, 35, 28-32.
- Aşkar, P. ve Umay, A. (2001). İlköğretim Matematik Öğretmenliği Öğrencilerinin Bilgisayarla İlgili Özyeterlik Algısı. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 21, 1-8.
- Ay, M. (2005). Sınıf Öğretmenlerinin Matematik Öğretimine İlişkin Öz Yeterlik Algıları, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Aydın, M. (2000). Eğitim Yönetimi. Ankara, Hatiboğlu Yayınevi.
- Bakan, I. ve Büyükmeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik Örgütler için bir alan araştırması. Adeniz İ.İ.B.F.Dergisi, 7, 1-30.
- Balcı, A. (1985). 'Eğitim Yöneticisinde İş Doyumu'. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1977). Social Learning Theory. Englewood Clifts, NU:Prentice Hall.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. American Psychologist, 37 (2), 122-147
- Bandura, A. (1984). Recycling Mis Conceptions of Percieved Self Efficacy. Cognitive Therapy and Researched, 8 (3), 231-255
- Bandura, A. (1986). Social foundation of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Clifts, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1993). 'Perceived Self-Efficacyin Cognitive Development and Functioning', Educational Psychologist, 28, 117-148.
- Bandura, A. (1994). 'Self-efficacy', V.S. Ramachaudran (Der.) Encyclopedic of Human Behavior, 4, 71-81. New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), Self-efficacy in changing societies. (pp.1-45). New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W.H. Freeman and Company.

- Bandura, A. (2001). A Cognitive Theory: An Agentic Perspective. Annual Review of Psychology. 52, 1-26.
- Bandura, A. (2004). 'Swimming Against the Mainstream: The Early Years from Chilly Tributary to Transformative Mainstream', Behavior Research and Therapy, 42, 613-630.
- Başalp, N. (2001) 'İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması (Sakarya ilinde bir uygulama) '. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başkan, G.A. (2001). Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmen Yetiştirmede Yeniden Yapılanma. Ankara: Denge Matbaası. L.f.i.
- Bates, R., Khasawreh, S. (2004). 'Self-efficacy and College Students' Perceptions and use of Online Learning Systems', Computers in Human Behavior, 23, 1, 175-191.
- Baysal, A.C. (1981) : Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar, Yalçın Ofset Matbaası, İstanbul.
- Bektaş, H. (2003) 'İş Doyum Düzeyleri Farklı Olan Öğretmenlerin Psikolojik Belirtilerinin Karşılaştırılması'. Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bell, B.S., Kozlowski W.J. (2002). 'Interactive Effects on Self-efficacy, Performance and Knowledge', Journal of Applied Psychology, 37-3, 497-505.
- Berns, S. (1984). 'Job Satisfaction and Conflict Management', Third Edition, Mosby Company, Toronto.
- Berry, L. (1997). 'Psychology At Work', Mc Graw Hill Companies Inc., San Francisco, USA.

- Bingöl, D. (1990) : Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, Atatürk Üniversitesi Basımevi, Erzurum. Birinci N. (1999) : Bursa’da Görev Yapan Hekimlerde İş Doyumu ve Bunu Etkileyen Etmenler, Uludağ Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, Bursa.
- Birlik-Arslan, M. (1999). ‘Öğretmenlerin Mesleki Doyumu ve Eğitim Anlayışları’. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bong, M. and Clark, R.E. (1999). Comparison between self-concept and self-efficacy in academic motivation research. *Educational Psychologist*, 34 (3), 139-154.
- Bong, M. (2001). ‘Between and within- Domain Relations of Academic Motivation Among Middle and High School Students: Self-efficacy, Task-Value, and Achievement Goals’, *Journal of Educational Psychology*, 93, 1, 23-34.
- Bong, M. (2004). ‘Academic Motivation in Self-efficacy, Task Value, Achievement Goal Orientations and Attributional Belief’, *Journal of Educational Research*, 97, 6, 286-297.
- Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, 1-18.ss.
- Britner, S.L., Pajares, F. (2001). ‘Self-Efficacy Beliefs, Motivational, Race and Gender in Middle School Science’, *Journal of women and Minorities in Science and Engineering*, 7, 271-285.
- Brown, S.M. (1997). ‘ Leadership Practises, Job Satisfaction and Leadership Activities of Trained Reating Recovery Teachers Ed. D. University of Bridgepart Dissertation Abstracts International vd. 58, no.1, 227 pp., July.

- Bursalioğlu, 1987. Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış (Genişletilmiş 7. Baskı). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No:154. Ankara
- Büyükduman, F.İ. (2006). İngilizce Öğretmen Adaylarının İngilizce ve Öğretmenlik Becerilerine İlişkin Öz-Yeterlik İnançları Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Canbay, S. (2007). 'İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum ve Denetim Odağı İlişkisi'. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Canbaz S, Sürter A.T., Dabak Ş. vd. (2001), Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromu, İş Doyumu ve İşe Bağlı gerginlik, Ulusal İş Sağlığı ve İş Yeri Hekimliği Günleri, Livane Baskı, Bursa.
- Chapman, P.W. and Hutcheson, S.M. (1981), Attrition From Teaching Careers: A Discriminant Analysis', American Educational Research Journal, 1 (3), 24-35.
- Coşgun, S. ve Ilgar, Z.M. (2004). Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Deneyimi Çalışmalarının Adayların Özyeterlik Algılarına Etkisi. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Malatya, 1-14.
- Coşkuner, A. (1994). 'İletişim Becerisini Geliştirme Eğitiminin İşgörenlerin İletişim Çatışmalarına Girme Eğilimlerine, Yalnızlık Düzeylerine ve İş Doyumlarına Etkisi', Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Chao, W.Y. (2001). 'Using Computer Self-Efficacy Scale To Measure The Attitudes of Toiwan Elementary Preservice Teachers Toward Computer Technology (China) ', Florida Atlantic University..

- Chen, P. (2002). 'Exploring the Accuracy and Predictability of the Self-efficacy Beliefs on Seventh-grade Mathematics Students', *Learning and Individual Differences*, 14-1, 77-90.
- Chin, K.S., Pun, K.F., and Lau, H. (2002). Measurement Communication recognition framework of corporate culture change: an empirical study. *Human Factor and Ergonomics in Manufacturing*, Vol.12. (4), 365-382.ss.
- Chularut, P., DeBacker, T.K. (2004). 'The Influence of Concept Mapping on Achievement, Self-regulation, and Self-efficacy in Students of English as a second Language.', *Contemporary Educational Psychology*, 29, 248-263.
- Çakiroğlu, E., Aksun C. ve Karaaslan H. (1999). 'Effects of a Computer Literacy Course on Pre-service Secondary Teacher's Attitudes and Self-Efficacy', In *Proceedings of International Conference on Mathematics/Science Education and Technology*, AACE
- “Çapa, Y., Cakiroglu, J., ve Sarikaya, H. (2005). The development and validation of a Turkish version of teachers' sense of efficacy scale. *Egitim (Ross, 1998; Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy, ve Hoy, 1998) ve Bilim (Education and Science)*, 30 (137), 74-8.
- Çapri, B. ve Kan, A. (2006). Öğretmen Kişilerarası Özyeterlik Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 48-61.
- Çelik, V. (1987). 'Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi', *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çelikkale, Ö., Gündoğdu, M., Kıran E. (2006). 'Ergenlerde Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Uyarlamasının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması', Eğitim araştırmaları, 25.
- Çelikten. M. (2001). 'Okul Yöneticilerinin Problem Çözme Becerileri', Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 27:297-309.
- Çetinkanat, C. (1988). 'Örgütsel İklim ve İş Doyumu'. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü..
- Çetinkanat, A.C. (2000). Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu. Ankara:AN.
- Çoban, T.A. ve Sardan, V.A. (2002). Fen Bilgisi Öğretimi Dersinde Özgür Deney Tasarım Sürecinin Öğretmen Adaylarının Özyeterlik Algısına Etkisi. Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi, 4 (2), 1-10.
- Dalgan, Z. (1998). 'Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin ve Öğretmen Tutumlarının İncelenmesi' Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Davis, K. (1988). İşletmede insan davranışı: Örgütsel davranış (K. Tosun ve diğerleri, çev.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Deborah, J.T., Nielsen, M. and Pechard, L. (1993). 'Effect of Work Stress on Psychological well-being and Job Satisfaction: The stres Buffering Role of Social Suppor', Australian Journal of Psychology. 45 (3), 168-170-175.
- Decker, C.A. (1999). 'Technical Education Transfer: Perceptions of Employee Computer Technology Self-Efficacy'. Computers in Human Behavior. 15, 2:161-172.
- Demir, E. (2001). 'Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi: 'Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü..

- Demir, K. (1997). 'Ortaöğretim Okullarında Yönetici ve Öğretmenlerin İş Stresi (Edirne İli Örneği) '. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirkıran, T. (2003). 'Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi'. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Dicle, Ü., Dicle, A. (1989) : 'Motivasyon' Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, 7.
- Diken, İ.H. (2004). 'Öğretmen Yeterlik Ölçeği Türkçe Uyarlaması, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması', Eğitim Araştırmaları, 16.
- Doğan, H. (1997). Eğitimde Program ve Öğretim Tasarımı, Özden Matbaacılık, Ankara.
- Eileen, D., Stamouli, I. and Huggard, M., (2005). 'Computer Anxiety, Self-Efficacy, Computer Experience: An Investigation Throughout A Computer Science Degree', 35. ASEE/IEEE Frontiers in Education Conference. Indianapolis, 19-22.
- Dönmez, B. (1992). İnönü Üniversitesinin Örgütsel İklimi.Yayınlanmamış Doktora Tezi.İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Malatya.
- Dönmez, B. (2004). Öğretmenlik Mesleğine Giriş.3. Baskı Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Dunham, J. (1980). An Exploratory Comperative Study of Staff Stres In English and German Comprehensive Schools. Educational Review, 32, 11-20.

- Ege, B. (2000). İşgören Tatminini etkileyen faktörler ve işgören tatmini ile işgören davranışı ilişkisi üzerine bir araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.
- Ekici, G. (2005). Biyoloji Özyeterlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29, 85-94.
- Ekici, G. (2006). 'Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Öğretmen Özyeterlik İnançları Üzerine Bir Araştırma', Eğitim Aratırmaları, 24.
- Erdem, E. (2006). Probleme Dayalı Öğrenmenin Öğrenme Ürünlerine, Problem Çözme Becerisine ve Özyeterlik Algı Düzeyine Etkisi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama, Doğuş Üniversitesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, 17-26.s.s.
- Erdoğan, İ. (1983) : İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde davranış. İstanbul: İstanbul Üniversitesi
- Erdoğan, İ. (1996) : İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıoğlu Basım Yayım, İstanbul
- Eren, E. (1989). Yönetim Psikolojisi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Eren, E. (1998). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi: İstanbul, Beta Yayınları.
- Ergene, T. (1994). 'Müfettiş Adaylarının İş Doyumu Düzeyleri', I. Eğitim Bilimleri Kongresi Kitabı, Adana: Çukurova Üniversitesi, 2, 697-706.

- Ergin, C. (1997). 'Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak' 'İş Betimlemesi Ölçeği': Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, ', Ankara:Hacettepe Üniversitesi.
- Ergin, C. (2001). 'Nottingham İnsan İlişkileri Becerileri Eğitimi Modelinin Öğretim Elemanlarının İş Doyumu ve İş Stresi Düzeylerine Etkisi' Ankara: Türk Psikoloji Dergisi.
- Erkmen T., Şencan H. (1994) : Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İzmir.
- Evcimen S., H. (1998). 'Lise Müdürlerinin İletişim Düzeyi ile Öğretmenlerin İş Doyumu ve Öğrencilerle Sınıf içi İletişim Düzeyi Arasındaki İlişkiler'. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Feldman, D. ve Hugh, A. (1986). Managing Individual and group behavior in organisation. Avakland, McGraw-Hill International Book Company.
- Fields D.L., Blum T.C. (1997) : 'Employee Satisfaction in Work Groups with Different Gender Composition', Journal of Organizational Behavior.
- Fritz, J.J., Miller-Hey, J., Kreutzer, J.C., Macphee, A. (1995). Fostering Personel teaching efficacy through staff development and classroom activities. Journal of Educational Research, 88, 00-209.
- Genç, M. (2006). 'Özel Okul ve Devlet Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması, ' Yüksek LisanS Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gibson, S. and Dembo, M.H. (1984). Teacher Efficacy: A Construct Validation Journal of Educational Psychology, 76, 569-582.

- Gödelek, E. (1988). 'Üç Farklı İş Kolunun (Tekstil, Tekstilboya, Çimento) Psikososyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması', Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara :Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gökçe, E. (2000). Yirmiibirinci yüzyılın öğretmeni. Çağdaş Eğitim. 270,Kasım.
- Greenberg, J.; Baron, R.A. (2000) :Behavior in Organizations, Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Greenglass, E.R., Fiksenbaum, L. Burke, J.R. (1994). The Relationship Between Social Support and Burnout Over Time in Teachers. Journal of Social Behavior and Personality, 9, 219-230.
- Güler, M. (1990). 'Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi', Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günbayı, İ. (2000). 'İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Önem Puanları'. Ankara: MPM Verimlilik Dergisi, (2) 337-356.
- Greenglass, E.R., Fiksenbaum, L. Burke, J.R. (1994). The Relationship Between Social Support and Burnout Over Time in Teachers. Journal of Social Behavior and Personality, 9, 219-230.
- Hackman, J.R., Oldman, G.R. (1975). Development of the Job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology, Vol. 60 (2), 159-170.ss
- Hazırıkılmaz, F. (2004). Sınıf Öğretmenlerinin Fen Öğretiminde Özyeterlik İnancı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Milli Eğitim Dergisi, sayı 161.

- Henson, R.K. (2001). Teacher Self-Efficacy:Substantive Implications and Measurement Dilemmas. Paper Presented at the Annual Meeting of the Educational Research Exchange.
- Hickson, C.; Oshagbemi, T. (1999) : ‘The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research’, International Journal of Social Economics, 26 (4), 537-544.
- Hoy, W.K., and Woolfolk, A.E. (1993). Teachers’ sense of efficiency and the organizational health of school. Elementary school Journal, 93, 355-372.
- Iris B.; Baret S.V. (1972) :Some Relations Between Job and Life Satisfaction and Job Importance, Journal of Applied Psychology, 56, 301-304.
- Işıklar, A. (2002). ‘Lise Dengive İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi’. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya:Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Izgar, H. (2000). ‘Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi’, (Yayınlanmış Doktora Tezi). Konya:Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İncir, G. (1990), ‘Çalışanların İş Doyumu Üzerinde Bir İnceleme’, Ankara:Milli Prodüktive Merkezi Yayınları. (1985) Çalışanların Motivasyonuna Genel Bir Bakış, MPM, Ankara.
- Jones, N. Ve Jordon, P. (1987). Staff management in library and informatio work. Worcester: Gower.
- Kağan, M. (2005). ‘Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi (Ankara İli Örneği)’. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Kaptan, S. (1983). Bilimsel Araştırma Teknikleri ve İstatistik Yöntemleri. Tek Işık Matbaası ve Rehber Yayın Evi, Ankara.
- Karaca, B. (2007). 'İlköğretim ve Ortaöğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Ampirik Bir Çalışma: Ankara'daki Devlet Okulları ile Özel Okulların Karşılaştırılması'. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Karadal, H. (1999). Yönetici yaşam biçimleri ile yöneticinin etkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişki: bazı sektörlerde bir araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.
- Karadeniz, C. (2005). Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Coğrafya Alanına İlişkin Özyeterlik İnancı Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20,63-69.
- Karasar, N. (1991). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kuramlar, İlkeler, Teknikler. Hacettepe Taş Kitapçılık, Ankara
- Keser, A. (2005). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. Çalışma ve Toplum, 4, 77-96.
- Kınalı, G. (2000). 'Resmi ve Özel Okullardaki Rehber Öğretmenlerinin İş Tatminleri'. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kim S. (2002). Participative and Job Satisfaction: lesson for management leadership. Public Administration Review, Vol.62 (2), 231-242.ss.
- Kiremit, Ö.H. (2006). Fen Bilgisi Öğretmenliği Öğrencilerinin Biyoloji ile İlgili Özyeterlik İnançlarının Karşılaştırılması. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

- Klassen, R.M. (2004). 'A Cross Cultural Investigation of the Efficacy Beliefs of South Asian Immigrant and Anglo Canadian Nonimmigrant Early Adolescent', *Journal of Educational Psychology*, 96, 4, 731-742.
- Koç, Z. (1998). 'Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi' Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Usluel, K. (2005). 'Öğretmen Adayları ve Öğretmenlerin Bilgi Okuryazarlığı Yeterliklerinin Karşılaştırılması', *Eğitim Araştırmaları*, 22.
- Kolasa, B.J. (1969) : İşletmeler için Davranış Bilimlerine Giriş. Çeviri, Kemal Tosun. İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Korkut, H. (1990). 'Üniversitelerde Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu ve Örgütle Özdeşleşmesi' Ankara: Yüksek Öğretim Kurulu Matbaası.
- Köknel, Ö. (1997). 'Kişilik', *Altın Kitapları Yayınları*, İstanbul.
- Kuran, K. (2002). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş-Öğretmenlik Mesleği (Niteliği ve Önemi)*, Ankara: Mikro Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı:Kuramlar, Uygulamalar.* Ankara:Nobel Dağıtım.
- Küçükylmaz, E.A. ve Duban, N. (2006). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Fen Öğretimi Özyeterlik İnançlarının Arttırılabilmesi için Alınacak Önlemlere İlişkin Görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (2), 1-2.
- Lam, S. (1995) : 'Quality Management and Job Satisfaction', *International Journal of Quality&Reliability Management*, 12 (4), 72-78.

- Lane, J., Lane, A.M. Kyprianou, A. (2004). 'Self-efficacy, self-esteem and Their Impact on Academic Performance', *Social Behavior and Personality*, 12-3, 247-256.
- Lin, F.; Stjohn, W. ve McVeigh, C., (2008). 'Bournout Among Hospital Nurses in China', *Journal of Nursing Management*, Vol:17, No:5,. pp.294-301
- Litt, M.D. ve Turk, D.C. (1985). 'Sources of Stress And Dissatisfaction In Experienced High School Teachers', *Journal of Educational Research* 78, 178-185.
- Livy, B. (1988). *Job Satisfaction and dissatisfaction. Corporate personel management* (ss.413-439). London: Pitman.
- Locke, E.A., and Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Luthans F. (1992). *Organizational behaviour*, New York, Mc Grow Hill.
- Malpass, J.R., O'Neil, H.F., Hocesvar, D. (1999). 'Self-Regulation. Goal Orientation, Self-Efficacy, Worry and High Stakes Math Achievement for Mathematically Gifted High School Students', *Roeper Review*, 21, 4, 281-288.
- Marsh, H.W. Walker, &Debus, R. (1991). Subject Specific components of academic self-concept and self efficacy. *Contemporary Educational Psychology*, 16, 331-345.
- Maslach, C. and Leiter, M.P., (1997), *The Truth About Burnout*, san Francisco:Jase-Boss Publishers.
- MEB. (2002). *Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü. Öğretmen Yeterlikler*, Ankara: MEB Yayınları.

- Meriwether, C. Ve Duyar, İ. (1996). Educational Administration and Supervision: School Manegiment. (Course Material for Use in Teacher Education). National Education Development Project, Ankara.
- Milbrath, Y. ve Kinzie M. (2000). ‘Computer Technology Training for Prospective Teachers: Computer Attitudes and Perceived Self-Efficacy’, Journal of Technology and Teacher Education, 8, 4
- Minibaş, J. ‘Özel ve Devlet İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu Düzeyin Frusturasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon ve önu İlişkisi’. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Morgil, İ., Seçken N. ve Yücel S. (2004) ‘Kimya Öğretmen Adaylarının Özyeterlik İnançlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi’, BAÜ Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi. 6, 1.
- Mortacchio, J.J. (1994). ‘Effects of Conceptions of Ability on Anxiety Self-efficacy, and Learning in Training’, Journal of Applied Psychology. 9, 6:819-825.
- Mudasiru, O.Y. (2005). ‘An Investigation Into Teacher’s Self-Efficacy In Implementing Computer Education in Nigerian Secondary Schools’, Meridian: A Middle School Technologies Journal a Service of NC State University, Roleigh, NC. 8, 2.
- Musal, B., Elçi Ç.Ö., Ergin, S., ‘Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum’, Toplum ve Hekim Dergisi, Cilt 10,Sayı 68, 1995, s.2-7.
- Nathan, B.R., Mahrman, A.M. and Milliman, J. (1991). Interpersonal relations as a contex for the effect of appraisal interwieves on performance and satisfaction: longitudinal study. Academy of Management Journal, Vol.34, 352-369.ss.

- Nicholson, N. (2003). How to motivate your problem people. Harvard Business Review, January, 57-65.ss.
- Obermesik, J.W. and Jones M.E. (1992). 'Effects of Worker Classification And Employment Relatedness on Student Employee Job Satisfaction', Journal of College Student Development Vol, 33 (1), 34-38.
- Oğuzkan, F. (1981) Eğitim Terimleri Sözlüğü Türk Dil Kurumu Yayınları, 2. Baskı, Ankara.
- Ok, S. (1995). 'Banka İş Görenlerinin İş Doyumunun Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi', Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Onaran, O. (1981). 'Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları', Ankara:Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No:470.
- Orhan, F. (2005). 'Bilgisayar Öğretmen Adaylarının Bilgisayar Kullanma Yeterlik İnancı ile Bilgisayar Öğretmenliği Özyeterlik İnancı Üzerine Bir Çalışma', Eğitim Araştırmaları, 21.
- Orpen C. (1978) : 'Work and Nonwork Satisfaction: Casual Correlational Analysis', Journal of Applied Psychology, 63, 530-532.
- Oshagbemi, T. (1999) : 'Academics and Their Managers: A Comparative Study in Job Satisfaction', Personal Review, 28 (1-2), 108-123.
- Oshagbemi, T. (2000) : 'Satisfaction with Co-Workers' Behaviour', Employee Relations, 22 (1), 88-106.
- Oshagbemi, T. (2000) : 'Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction?', International Journal of Social Economics, 27 (3), 213-226.

- Öcel, H. (2002). Takım Sporunu Yapan Oyuncularda Kolektif Yeterlik, Özyeterlik ve Saygınlık ile Başarı Algı ve Beklentileri Arasındaki İlişkiler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öncel (Taştemel), A. (1998). 'Üniversite Öğretim Elemanlarının Meslek Doyum Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma' Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Önen, F. ve Öztuna A. (2005). Fen Bilgisi ve Matematik Öğretmenlerinin Özyeterlik Duygusunun Belirlenmesi. İstek Vakfı Okulları 1. Fen ve Matematik Öğretmenleri Sempozyumu. İstanbul
- Özdayı, N. (1991). 'Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Durumlarının Karşılaştırılması', Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, S. (1986). 'Kamu Ödeme Sistemi İçinde Öğretmen Ücretlerinin Yeri ve Sağladığı Doyum' Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, Y. (2003). Sınıf Yönetiminde Özyeterliğin, Medeni Durumun, Cinsiyetin ve Öğretmenlik Deneyiminin Öğretmen Tükenmişliğindeki Rolü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özekmekçi, A. (2004). Üniversite Kütüphanelerinde Kütüphanecilik Eğitimi Olmayan Personelin İş Doyumu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Özgen, H.; Öztürk, A.; Yalçın, A. (2002) : İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, Adana.

- Özkan, Ö., Tekkaya, C. ve Çakıroğlu, J. (2002). Fen Bilgisi Aday Öğretmenlerin Fen Kavramlarını Anlama Düzeyleri, Fen Öğretimine Yönelik Tutum ve Özyeterlik İnançları. V. Fen Bilimleri Eğitimi Kongresi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Pajares, F., Miller, M.D. (1994). The role of self efficacy and self concept beliefs in mathematical problem solving:A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86, 193-203.
- Pajares, F., &Johnson, M.J. (1996). Self efficacy belief in writing of high school students: A path analysis *Psychology in the schools*, 33, 163-175.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66, 543-578.
- Pajares, F. (1997). Current directions in self-efficacy research. In M Maehr &P.R. Pintrich (Eds.) *Advances in motivation and achievement* (Vol.10,pp.1-49). Greenwich, CT: JAI Pres.
- Pajares, F., Brimer, S.L., Valiante, G. (2000). ‘Relation between Achievement Goals and Self-Beliefs of Middle School Students in Writing and Science’, *Contemporary Educational Psychology*, 25, 406-422.
- Pajares, F., &Schunk, D.H. (2001) Self beliefs and school success:Self-efficacy, self-concept and school achievement. In R.Riding&S.Royner (Eds.), *Perseption*, (pp.239-266). London: Ablex.
- Pajares, F. (2002). Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. *Theory into Practice*, 4 (2), 116-125.
- Pastorelli, C., Caprora, G.V., Burbaranelli, C., Rola, J., Rozsa, S., Bandura, A. (2001). ‘The Structure of Children’s Percieved Self-efficacy: A Cross-National Study.’, *European Journal of Psychological Assessment*, 17, 2, 87-97.

- Pietsch, J., Walker, R., Chapman, E. (2003). 'The Relationship among Self-Concept, Self-Efficacy and Performance in Mathematics During Secondary School', *Journal of Educational Psychology*, 95, 3, 589-603.
- Piyal B., Çelen Ü. (1994). SSK Ankara Eğitim Hastanesi'nde çalışanların iş doyumunu etkileyen etmenler, 8. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi Kitabı, ME-GA Ltd. Baskıcılık, İzmir.
- Plourde, L.A. (2001). The Genesis of Science Teaching in the Elementary School: The Influence of Student Teaching http://www.ed.psu.edu/ci/2001_aets/s-1-08-plourde.rtf. 07.08.2006 tarihinde alınmıştır.
- Reynolds, C.H. (1997). 'A study of The Relationship Among Measures of Teacher Participation in School Based Decision Making and Job Satisfaction In Elementary Schools, Ph.D. University of Marland College Park, Dissertation Abstracts International vol. 58, no.1, 256 pp, July.
- Robin, C. ve Zelner, D. (1992). 'The Role of Assertiveness In Clarifying Roles And Strengthening Job Satisfaction of Social Workers In Multidisciplinary Mental Health Settings', *Psychological Abstract* Vol:79 (8), 3475.
- Ross, J.A. (1994). The impact of an inservice to promote cooperative learning on the stability of teacher efficacy. *Teaching&Teacher Education*, 10,381-394.
- Sarıkaya, H. (2004). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Bilgi Düzeyleri, Fen Öğretimine Yönelik Tutumları ve Özyeterlik İnançları, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tez, Orta Doğu Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

- Savran, A. (2002). Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Fen Öğretimine Yönelik Özyeterlik ve Sınıf Yönetimi İnançları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Scal, F.A., Knight P.A. (1988) :Industrial and Organisational Psychology. Science and Practice Books/Cole Publisher.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. ve Osborn, R.N. (1994). Management, New York, John Willeyand Sons.
- Schmitz, G.S. und Schwarzer, R. (2000), ‘Selbotwirksamkeitserwartung von Lehrem :Langsschnitt-befunde mit einem neuen Instrument’, Zeitschrift für Pädagogische Psychologie, 14 (1), 12-25
- Schoderbek P.P., Cosier R.A., Aplin J.C. (1991) : Management, Harcourt Brace Jovanovich Publishers, USA.
- Schunk, D.H. (1983). ‘Ability versus Effort Attribution Feedback Differential Effects on Self-Efficacy and Achievement’, Journal of Educational Psychology, 75, 6, 848-856.
- Schunk, D.H. (1985). ‘Strategy and Attributional Effects on Children’s Self-Efficacy and Skills.’, The Annual Meeting of the American Educational Research Association (Bildiri) :, Chicago, IL, Mart 31-Nisan4, 1985.
- Schunk, D.H. (1987). Peer-model attributes and children’s achievement behaviors, Journal of Educational Psychology, 79, 54-61.
- Schunk, D.H. (1990). Introduction to the special section on motivation and efficacy. Journal of Educational Psychology, 82, 3-6.
- Schunk, D.H. (1994). ‘Self-Regulation of Self-Efficacy and Attributions in Academic Settinds’, D. Schunk, D.J. Zimmerman. (Der). Self-Regulation of Learning and Performance, New Jersey: Lawrance Erlbaum Associates Publishers.

- Schunk, D.H. (1995a). 'Learning Goals and Self-Evaluation: Effects on Children's Cognitive Skill Acquisition.', The Annual meeting and Exhibit of the American Educational Research Association (Bildiri) : San Francisco, CA, Nisan 18-22, 1995.
- Schunk, D.H. (1995b). 'Self-Monitoring of Skill Acquisition through Self-Evaluation of Capabilities.' The Annual Meeting of the American Educational Research Association (Bildiri) : San Francisco, CA, Nisan 18-22, 1995.
- Schunk, D.H. (2005). 'Self-Regulated Learning: The Educational Legacy of Paul R. Pintrich', Educational Psychologist, 40,2, 85-94.
- Schwigen D.M. ve Denis, A.S. (1991). Communication with employees following a manager: a longitudinal field experiment. Academy of Management Journal, Vol.34, 110-135.ss.
- Seferoğlu, S.S. (2004). Öğretmen Yeterlikleri ve Mesleki Gelişim, Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, sayı 58, 40-45.
- Sekaran, U. (1989). 'Paths To The Job Satisfaction of Bank Employees', Journal of Organizational Behaviour, 10 (4), 347-359.
- Sencer, Muzaffer. (1982) 'Kamu Görevlerinde İş Doyumu ve Moral, Güdöleme Kuramlarına Eleştirel Bir Yaklaşım'. Amme İdaresi Dergisi. 15, 1.
- Senge, P.M. (1996). Beşinci Disiplin. (Çev: Ayşegöl İl Deniz, A. Doğukan) Yapı Kredi Yayınları. 3. Baskı. İstanbul.
- Sergiovanni T.J. (1967), 'Pactors Which Affect Satisfaction And Dissatisfaction of Teachers', Journal of Educational Administration, 5, 66-82.

- Sevimli, F.; İşcan, Ö.F., (2005). 'Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu', Ege Akademik Bakış Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi; Cilt:5, ss.1-2
- Spector P.E. (1997), Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences. California: SAGE Publications.
- Spieker, C.J., Hinsz, v.d. (2004). 'Repeated Success and Failure Influences on Self-efficacy and Personal Goals', Social Behavior and Personality, 32-2, 191-198.
- Sucuoğlu, Bülbin ve Kuloğlu N. (1996). 'Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi', Türk Psikoloji Dergisi 11 (36).
- Şenatalar F. (1978) :Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler İ.Ü. Kitabev, İstanbul.
- Tahta, F. (1995). 'Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi' Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara:Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü.
- Tellioğlu, A. (2004). 'İstanbul ili Beyoğlu İlçesinde İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri', Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tezer, E., ve Uzer, A.S. (1992). 'Okullarda Görev Yapan Psikolojik Danışmanların İş Etkinlikleri ve İşlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ile İş Doyumları Arasındaki İlişkiler', Yayınlanmamış Araştırma, Ankara:Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Torkzadeh, Gholamreza, Thomas P. Van Dyke. (2002). 'Effects of Training on Internet Self-efficacy and Computer User Attitudes', Computers, in Human Behavior, 18, 5:479-494.

- Tosun, M. (1981), 'Örgütsel Etkililik', Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumu, Ankara: TODAİDE.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk A.H., (1998). 'Teacher efficacy: capturing an elusive construct', Teaching and Teacher Education, 17, 783-805
- Tschannen-Moran, M. and Hoy, W.A. (2001). Teacher efficacy: Capturing and elusive construct. Teaching and Teacher Education, 17, 783-805.
- Tunacan, S. (2005). 'Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörleri'. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tuti, S. (2005). Eğitimde Bilişim Teknolojileri Kullanımı Performans Göstergeleri, Öğrenci Görüşleri ve Öz-Yeterlik Algılarının İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Tükel, H. (1997). 'İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu', Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uslu, M. (1999). 'Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman ve Rehberlik Uzmanlarının Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uyan, G. (2002). 'Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Meb'na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma'. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Üredi, I. ve Üredi, L. (2005). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Cinsiyetlerine, Buldukları Sınıflara ve Başarı Düzeylerine Göre Fen Öğretimine İlişkin Özyeterlik İnançlarının Karşılaştırılması. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:1 Sayı:2

- Üredi, I. Ve Üredi L. (2006). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Cinsiyetlerine, Buldukları Sınıflara ve Başarı Düzeylerine Göre Fen Öğretimine İlişkin Özyeterlik İnançlarının Karşılaştırılması, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt:1 Sayı:2 <http://www.yeditepe.edu.tr>
- Vezenaroğlu, M. (2005). Senaryo Temelli Öğrenmenin Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum ve Özyeterlik Algısına Etkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Weiss, H., M., 'Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences', Human Resource Management Review, Vol:12, s.174.
- Wiggins, D.J. (1984). 'Personality Environmental Factors Related Job Satisfaction of School Counselors', Vocational Guidance Quarterly.
- Woolfolk, A.E. (1993). Educational Psychology (5th Edition). Boston. Allyn and Bacon
- Yaman, S., Cansüngü Koray, Ö. ve Altunçekiç, A. (2004). Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Özyeterlik İnanç Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 2, 3, 355-364.
- Yavuzer, Y., Koç, M. (2002). 'Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmen Yetkinlikleri Üzerinde Bir Değerlendirme', Niğde Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, I (I), 35-43.
- Yeşilyaprak, B. (2006). Eğitimde Rehberlik Hizmetleri, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Yeşilyurt, E. (2007). 'Öğretim Araç-Gereçleri Kullanımına Etki Eden Faktörlerin Etkililik Dereceleri (Elazığ İli Örneği) ', Gaziosmanpaşa Üniversitesi XVI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi 5-7 Eylül 2007, Tokat.

- Yetim, Ü. (2001). Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Yıkılmış, A., Akgün, N., Yıldız, K., ve Cerit, Y. (2002). ‘Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumları’. XI Ulusal Özel Eğitim Kongreleri Bildirileri, Konya:Eğitim Kitapevi Yayınları.
- Yılmaz, M. Köseoğlu, P. Gerçek, C. Soran, H. (2004). Öğretmen Özyeterlik İnancı, Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, Sayı 58, Aralık 2004.
- (A) Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Gerçek, C. ve Soran, H. (2004). Öğretmen Özyeterlik İnancı Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, 5 (58), 50-5
- (B) Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Gerçek, C. ve Soran, H. (2004). Yabancı Dilde Hazırlanan Bir Öğretmen Özyeterlik Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27, 260-267.
- Yılmaz, N. (2007). ‘Orta Dereceli Okullardaki Matematik Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeyleri (Lise ve Meslek Liselerinin Karşılaştırılması, Bağcılar İlçesinde Örnek Çalışma’. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yiğit, A. (2007). ‘Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Ruh Sağlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi’. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yüksel, E. (1994). ‘Özelleştirmenin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği’, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini üzerine etkileri, Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt 6, Sayı 2, 291-306.
- Zenginkapıcı, U. (2003). İlköğretim Öğretmenlerinin Özyeterlik Algıları ve Sınıf içi İletişim Örüntüleri, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Zimmerman, B.J., Bandura, A., Martinez-Pons, M. (1992). 'Self-Motivation for Academic Attainments. The Role of Self-Efficacy Beliefs and Personal Goal-Setting.', American Educational Research Journal, 29, 3, 663-676.
- Zimmerman, B.J. (1995). Self-efficacy and educational development. In A. Bandura (Ed.) Self-efficacy in changing societies. (pp. 46-68). New York: Cambridge University Press.

EKLER**EK-1****KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

Değerli Öğretmenler,

Aşağıda verilen “ Kişisel Bilgi Formu” na ve ekteki iki ölçeğe vereceğiniz yanıtlar bir yüksek lisans tezi için kullanılacaktır. Bu nedenle hiçbir soruyu atlamaksızın tüm soruları içtenlikle doğru olarak yanıtlamanız önemlidir. Katkınız için şimdiden çok teşekkür ederim.

HavvaGözde TURCAN

1. Cinsiyetiniz

Kız

Erkek

2. Branş

Sınıf Öğretmeni

Alan Öğretmeni

3. Kıdem

1 -5 Yıl

6 -10 Yıl

11 -15 Yıl

16 -20 Yıl

21 -25 Yıl

26 yıl ve yukarısı.

4. Öğretmenlik mesleğini isteyerek mi seçtiniz?

Evet

Hayır

5. Şu an öğretmenliği isteyerek mi yapıyorsunuz?

Evet

Hayır

6. Okul yöneticileriyle ilişkileriniz

Yöneticilerle iş birliği yapabiliyorum

Yöneticilerle iş birliği yapamıyorum

Yöneticiler eğitim hizmetlerine ilgisiz

EK-2**ÖĞRETMEN ÖZYETERLİK ALGI ÖLÇEĞİ**

Değerli Meslektaşım;

Aşağıda sizlere bir öğretmen olarak kendinizi mesleğinizde ne kadar yeterli algıladığınızı ölçmeye yönelik bazı sorular yöneltilmiştir.

Ölçek 9 (dokuz) dereceden oluşmaktadır. Bu nedenle 1'den 9'a kadar rakamlar sıralanmıştır. Lütfen kendi mesleki yeterlik derecenizi düşünerek size uygun rakamı yuvarlak (O) içerisine alınız.

Değerli katkılarınız için teşekkür ederim.

Havva Gözde TURCAN

ÖĞRETMEN ÖZ YETERLİLİK ALGISI ÖLÇEĞİ

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

EK-3**İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ**

Değerli Meslektaşım;

“ İş Doyum Ölçeği” adını taşıyan ve on dört maddeden (cümleden) oluşan bu ölçekte, maddeler yarım bırakılmış ve karşılıklarına tamamlayıcı ifadeler yazılmıştır.

Örnek:

UYGUN OLAN SEÇENEĞİ İŞARETLEYİNİZ	Çok Yetersiz	Yetersiz	Kararsızım	Yeterli	Çok Yeterli
1. İşinizin size sağladığı güvenlik derecesi nedir?	()	()	()	()	()

Ölçekte bulunan her cümleyi yanıtlarken, size en uygun ifadeyi seçiniz ve ifadenin altında yer alan parantez içindeki rakamın üstüne (X) işareti koyunuz.

Ölçeğin cümlelerini eksiksiz olarak doldurmaya dikkat ediniz.

Değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Havva Gözde TURCAN

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

UYGUN OLAN SEÇENEĞİ İŞARETLEYİNİZ	Çok Yetersiz	Yetersiz	Kararsızım	Yeterli	Çok Yeterli
1. İşinizin size sağladığı güvenlik derecesi nedir?	()	()	()	()	()
2. Aldığınız para ve destekler yeterli mi?	()	()	()	()	()
3. İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı?	()	()	()	()	()
4. İşinizde beraber çalıştığınız ve ilişki içinde olduğunuz kişilerden memnun musunuz?	()	()	()	()	()
5. Amirlerinizin size karşı davranışlarını adil ve saygılı buluyor musunuz?	()	()	()	()	()
6. İşinizi yaparken, takdir edileceğiniz duygusu içinde misiniz?	()	()	()	()	()
7. İş yerinde birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızla yakın ilişki içinde misiniz?	()	()	()	()	()
8. Üstlerinizden gördüğünüz destek ve yardımdan memnun musunuz?	()	()	()	()	()
9. Yaptığınız iş karşılığında aldığınız para sizce adaletli mi?	()	()	()	()	()
10. İşinizi yaparken bağımsız olarak kişisel istek ve düşüncelerinizi uygulayabiliyor musunuz?	()	()	()	()	()
11. Geleceğinize ilişkin planlarınız açısından iş yerinizi güvenceli buluyor musunuz?	()	()	()	()	()
12. İş yerinizdeki ilgililerle düşüncelerinizi paylaşma olanağı oluyor mu?	()	()	()	()	()
13. İşinizde, başarınızı gösterme ve yarışma fırsatı var mı?	()	()	()	()	()
14. İş yeri yönetiminin tutumundan memnun musunuz?	()	()	()	()	()



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı:	H. Gözde TURCAN	
Doğum Yeri:	Konya	
Doğum Tarihi:	05/07/1985	
Medeni Durumu:	Bekar	
Öğrenim Durumu		
Derece	Okulun Adı	
İlköğretim	Özel Gündoğdu Koleji	Konya 1996
Ortaöğretim	Mareşal Mustafa Kemal İlköğretim Okulu	Konya 2000
Lise	Atatürk Anadolu Öğretmen Lisesi	Konya 2004
Lisans	Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi	Konya 2008
Yüksek Lisans	Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü	Konya 2011
İlgi Alanları:	Kitap Okumak, Spor, Müzik, Tiyatro, Sinema	
İş Deneyimi: (Doldurulması isteğe bağlı)	MEB 3. Yıl İngilizce Öğretmenliği	
Hakkımda bilgi almak için önerebileceğim şahıslar: (Doldurulması isteğe bağlı)	Prof. Dr. Ömer ÜRE Yrd. Doç. Dr. Ece SARIGÜL Doç. Dr. Hüseyin IZGAR	
Tel	0544 8349902/ 0332 3232132	
Adres	Aşkan Mahallesi Fatih Caddesi Kayı Sitesi 9. Blok 50/1 Meram/KONYA	