

**T. C.
TOROS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERDE İŞ DOYUMU, ÖZYETERLİK İNANCI VE YAŞAM
DOYUMU İLİŞKİSİNİN KARŞILAŞTIRILMASI**

Pınar KIVILCIM

Danışman: Doç. Dr. Turhan TOROS

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN / 2014

T.C
TOROS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

ÖĞRETMENLERDE İŞ DOYUMU, ÖZYETERLİK İNANCI VE YAŞAM
DOYUMU İLİŞKİSİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Pınar KIVILCIM

Danışman: Doç. Dr. Turhan TOROS

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN / 2014

Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Psikoloji Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: Prof. Dr. Banu İnanç YAZGAN
Toros Üniversitesi

Danışman: Doç. Dr. Turhan TOROS
Toros Üniversitesi

Üye: Prof. Dr. Kamuran ELBEYOĞLU
Toros Üniversitesi

ONAY:

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduğunu onaylarım.

...../..

Doç. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK

Enstitü Müdürü Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ÖZET

ÖĞRETMENLERDE İŞ DOYUMU, ÖZYETERLİK İNANCI VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Pınar KIVILCIM

Yüksek Lisans Tezi, Psikoloji Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Turhan TOROS

Mart 2014, 88 sayfa

Bu araştırma, öğretmenlerde iş doyumunu, özyeterlilik ve yaşam doyumunu ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca Öğretmenlerde İş Doyumu Ölçeği ve Öğretmenlerde Özyeterlilik İnanç Ölçeği Geliştirme Çalışması ikinci amaç olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerde İş Doyumu Ölçeği ve Öğretmenlerde Özyeterlilik İnanç için yapılan bu araştırmaya altı öğretmenlik branşından (İngilizce, Beden Eğitimi, Fen Bilgisi, Okul Öncesi, Matematik, Türkçe) kişiler katılmıştır. Veriler, bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Packet Programme for Social Science) 16.0 paket programı, Betimsel İstatistik Teknikleri, Faktör Analizi, Cronbach Alpha, Varyans Analizi, Madde-Toplam Korelasyon Analizi, Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik aşamasında faktör yapısını belirlemek amacıyla yapılan faktör analizi sonucunda, ölçekler, tek faktör altında toplanmıştır. Ölçeklere ait maddelerin korelasyonlarına baktığımızda, maddelerin birbirleri ile korelasyonlarının oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Ölçeklerin iç tutarlık değerlerine bakıldığında ölçeklerin yüksek güvenilirlik katsayılarına sahip olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak elde edilen güvenilirlik katsayıları ölçeklerin güvenilir bir ölçek olduğuna dair bilgi vermektedir. Ölçek geliştirme çalışmasının ardından yapılan araştırmaya Milli Eğitim Bakanlığı Mersin İli Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı olarak devlet okullarında çalışan 138 erkek, 272 kadın toplam 410 öğretmen katılmıştır. Verilerin toplanmasında Öğretmen İş Doyumu Ölçeği, Öğretmen Özyeterlilik Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler, bilgisayar ortamında SPSS 16.0 İstatistik Programında Betimsel İstatistik

Teknikleri, T-testi, Varyans Analizi (Anova) ve Korelasyon Analizi ile hesaplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, özyeterlik ve iş doyumu ortalama puanlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı ve branşa göre ise anlamlı farklılık olduğu, yaşam doyumu ortalama puanlarında ise cinsiyet ve branşta anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yaş değerleriyle deneyim süreleriyle iş doyumu, öz yeterlik inancı ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, iş doyumu, öz yeterlik inancı, yaşam doyumu, ölçek geliştirme

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the relationship between job satisfaction, self- efficacy and life satisfaction of teachers. Another aim has been identified as to prepare a job satisfaction scale and self efficacy scale for teachers. The participant teachers are from six branches: (English, Physical Education, Science, Preschool, Mathematics and Turkish). The data has been analyzed in SPSS 16.00 package program by descriptive statistic techniques, factor analysis, Cronbach alpha, analysis of variance, corrected item-total correlation and Pearson's correlation test. As a result of the factor analysis, which has been conducted to identify the factorial structure of the scales during the stages of validity and reliability, the scales have been categorized under one factor. When the correlations of the items belonging to the scales have been examined, it has been found out that correlations of the items are very high. When internal consistency values of the scales have been examined, it has been observed that the scales had high reliability coefficients. Reliability coefficients obtained as a result of this study indicate that the scales used in this study are reliable. Totally 410 (138 male and 272 female) teachers working in state schools under the authority of the Ministry of National Education in Mersin participated to the study conducted after the scale development study. Job satisfaction scale, self-efficacy scale and life satisfaction scale for teachers have been used in the study to gather data. The collected data has been analyzed in SPSS 16.00 package program by descriptive statistic techniques, t test, analysis of variance and correlation analysis. The findings of the study revealed that there is no significant difference in the average scores of the self- efficacy and job satisfaction according to the gender, but there is a significant difference according to the branch. The study has also revealed that there is not a significant difference in the average scores of the life satisfaction according to the gender and the branch. Moreover, there is not a significant difference between the ages and experiences of teachers and their job satisfactions, self- efficacy beliefs and life satisfactions.

Keywords: Teacher, Job Satisfaction, Self- Efficacy, life Satisfaction, Scale Development.

ÖNSÖZ

‘Öğretmenlerde iş doyumu, özyeterlik inancı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi’ başlıklı bu araştırma bir çok kişinin katkısıyla olmuştur.

Öncelikle araştırmanın başlangıcından itibaren planlanması, uygulanması ve düzeltme aşamasında, titiz çalışmaları ve yönlendirmeleriyle büyük destek gördüğüm ve birlikte çalışmaktan büyük mutluluk duyduğum değerli hocam Doç. Dr. Turhan TOROS’a, Araştırmanın veri girişi ve analizinde büyük emeği olan Yrd. Doç. Mehmet MİMAN’a, her başım sıkıştığında kapısını çaldığım ve bana her zaman destek veren değerli hocam Prof. Dr. Banu YAZGAN İNANÇ’a, zor zamanlarımda pozitif bakış açısıyla hep yanımda olan Prof.Dr. Kamuran ELBEYOĞLU’na, aylarca süren çalışmalarım boyunca ‘aldığım izinleri’ anlayışla karşılayan ve bana daima destek olan değerli yöneticilerim Oya ÖZVEREN GENÇ’e ve Dilek BATUR SEÇER’e, Toros Üniversitesinde görev yapan tüm hocamlarım ve arkadaşlarıma, bu araştırmayı destekleyen Mersin Milli Eğitim Müdürlüğüne;

Yaşamım boyunca tüm olanaklarıyla bana destek olan ve tüm sıkıntımı birlikte göğüsleyip, bana güç veren değerli babam Süleyman KIVILCIM ve annem Meryem KIVILCIM ’a ve aileme sonsuz teşekkür ederim...

Pınar KIVILCIM

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vii
TABLolar LİSTESİ	xi
ÖNERİLER.....	xii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Amacı.....	3
1.2. Genel Amaç	4
1.2.1. Alt Amaçlar	4
1.3. Sınırlıklar	5
1.4. Tanımlar.....	5
1.5. Araştırmanın Önem ve Gerekçesi.....	6

BÖLÜM II

GENEL BİLGİLER

2.1. İş Doyumu.....	8
2.1.2. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	9
2.2. Özyeterlik.....	16
2.2.1.Özyeterlik Kuramı- Sosyal Bilişsel Kuram	19
2.2.2. Özyeterlik ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	21
2.3. Yaşam Doyumu	25
2.3.1. Yaşam Doyumu Kuramları.....	27
2.3.2. Yaşam Doyumu ile İlgili Yapılan Çalışmalar	28
2.4. Öğretmen	32
2.4.1. Öğretmen İş Doyumu	33

2.4.2. Öğretmen -Özyeterlik İnancı	33
2.4.3. Öğretmen - Yaşam Doyumu	34

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Çalışma Grubu	35
3.1.1. Uygulama Grubunun Demografik Özellikleri.....	35
3.2. Veri Toplama Araçları	38
3.2.1. Öğretmenlerde İş Doyumu Ölçeği	38
3.2.2. Öğretmenlerde Özyeterlik Tutumu Ölçeği Geliştirme Çalışması	38
3.2.3. Yaşam Doyumu Ölçeği.....	38
3.3. Verilerin Toplanması	38
3.4. Verilerin Analizi	39
3.5. Bulgular.....	39

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Tablolar.....	40
--------------------	----

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

5.1. İş Doyumu İle İlgili Bulgulara Yönelik Yorumlar	49
5.2. Özyeterlik İnancı İle İlgili Bulgulara Yönelik Yorumlar	50
5.3. Yaşam Doyumu ile İlgili Bulgulara Yönelik Yorumlar	51

BÖLÜM VI

SONUÇ

6.1. Sonuç.....	52
------------------------	-----------

BÖLÜM VII

ÖNERİLER

7.1.Öneriler.....	53
--------------------------	-----------

KAYNAKÇA.....	55
----------------------	-----------

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Tüm Katılımcıların Örneklemi	35
Tablo 2. Tüm Katılımcıların Yaş İstatistikleri	38
Tablo 3. Tüm Katılımcıların Cinsiyet İstatistikleri	36
Tablo 4. Tüm Katılımcıların Deneyim İstatistikleri.....	37
Tablo 5. Tüm Katılımcıların Branş İstatistikleri	38
Tablo 1. Özyeterlik Ölçeği Ortalama Puan ve Standart Sapma Değerleri.....	40
Tablo 2. İş Doyumu Ölçeği Ortalama Puan ve Standart Sapma Değerleri.....	41
Tablo 3. Yaşam Doyumu Ölçeği Ortalama Puan ve Standart Sapma Değerleri.....	42
Tablo 1. Katılımcıların İş Doyumu ve Cinsiyet t testi Değerleri	43
Tablo 2. Katılımcıların Özyeterlik ve Cinsiyet t testi Değerleri	43
Tablo 3. Katılımcıların Yaşam Doyumu ve Cinsiyet t testi Değerleri.....	43
Tablo 4. Katılımcıların İş Doyumu ve Branş t testi Değerleri	44
Tablo 5. Katılımcıların Özyeterlik ve Branş t testi Değerleri..	44
Tablo 6. Katılımcıların Yaşam Doyumu ve Branş t testi Değerleri.....	44
Tablo 7. Katılımcıların İş Doyumu ve Yaş Anova Değerleri	45
Tablo 8. Katılımcıların Özyeterlik ve Yaş Anova Değerleri	46
Tablo 9. Katılımcıların Yaşam Doyumu ve Yaş Anova Değerleri.	46
Tablo 10. Katılımcıların İş Doyumu ve Deneyim Anova Değerleri.....	47
Tablo 11. Katılımcıların Özyeterlik ve Deneyim Anova Değerleri.....	47
Tablo 12. Katılımcıların Yaşam Doyumu ve Deneyim Anova Değerleri.....	48

BÖLÜM I

GİRİŞ

Psikoloji alanında özyeterlik ve doyum ile ilgili araştırmaların sayısı son yıllarda ciddi bir artış göstermiştir. İnsan hayatının önemini ve değişen doğasını, bununla birlikte iş kavramı, özyeterlik inancı ve doyum duygusunu inceleyen çalışmalar psikoloji açısından vazgeçilmez bir öneme sahiptir.

Bireyin hayatında önemli kavramlardan biri olan iş, aynı zamanda en önemli hedefleri arasında da yer almıştır. İş, insan hayatında önemli olgudur. Bireyler yaklaşık 20-30 yıl zamanın çoğunu iş yerlerinde geçirirler, dolayısıyla sadece maddi değil, manevi açıdan da iş, önemli bir olgudur ve bireyin hayatının vazgeçilmez bir parçasıdır (Keser, 2005).

Bununla birlikte *İş doyumunu* kavramı ise son 60 yılda çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardan doğmaktadır. İş doyumunu genel anlamdaki doyumdan farklı bir kavram olmayıp gereksinimlerin giderilmesine ilişkindir. Burada önemli olan, insanların yaşamlarının büyük bir kısmını geçirdikleri çalışma ortamlarının, bireyin iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerinde baskın bir etkisinin olup olmadığıdır. Buna istinaden gelişmiş ölkelerde, çalışanların doyum ve doyumsuzluğunu etkileyen etkenleri bulmak ve yönetimin çalışan üzerindeki etkinliğini artırmada hangi değişkenlerin önemli olduğunu ortaya çıkarmak amacıyla iş doyumunu ile ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Özellikle Avrupa, Kanada ve Amerika'da bu konudaki çalışmalar son zamanlarda dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, Avrupalı ve Amerikalı psikologlar, 1. Dünya Savaşı'yla birlikte insanların iş ortamında sorunları olduğunu tespit etmiş ve savaş sonrası düşen verimi artırmak, çalışanların bu süreçte yaşadıkları değişimleri azaltmak, çalışan bireylerin performansını arttırmak amacıyla iş doyumunu üzerine araştırmalar yapmışlardır. İşveren ve çalışan arasındaki uyumu sağlamakla ilgili araştırmalar yapan bilim insanları, birçok faktörü baz alarak çalışan üzerinde ne kadar etkisi olduğunu araştırmış ve bu araştırmalar, endüstriyel psikolojinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Erenler, 2001). Ayrıca bireyin zamanının çoğunu geçirdiği iş ortamında mutlu olması ve doyum alması psikolojik açıdan zorunluluktur (Telman ve Ünsal,

2004). İş doyumu olgusunun üretimde insanı temel alma eğilimi ile güçlenerek, tarihsel süreçte endüstri devrimi ile gündeme geldiği ifade edilmiştir (Yetim, 1997).

Bir çok bilim insanı tarafından araştırılan iş doyumu kavramı ile ilgili çok fazla tanım yapılmıştır. Davis (2004), iş doyumu ‘iş görenin işine yönelik beslediği olumlu duyguların toplamı’dır diye tanımlamaktadır. Bir başka tanımda ise iş doyumu, ‘işgörenin işine yönelik genel duygusal değerlendirmesi’dir (Kim, Leong ve Lee, 2005). Hwang ve Jyh (2006) iş doyumu, ‘ iş görenin işinden neler beklediği, istediği ve işini nasıl değerlendirdiği ile ilgili varılan sonucun olumlu duygusal cevabı’dır . Chen (2007)’ye göre iş doyumu, ‘iş görenin işine yönelik zihinsel, duygusal ve fiziksel duygularını ifade etmek’tir .

Bireyin hedefleri arasında olan ve üzerinde birçok çalışma yapılan diğer önemli kavram ise **özyeterlidir**. Özyeterlik, Bandura tarafından geliştirilen ve kişilerin sahip oldukları becerileri etkin şekilde kullanabilmeleri için önce ilgili alanda özgüven duymaları gerektiğini savunan sosyal öğrenme kuramının anahtar kavramıdır (Pajares, 2002). Bandura tarafından 1977’de ortaya atıldıktan sonra özyeterlik alanında sayısız araştırma ve yayın yapıldığı görülmektedir. Bıkmaz (2004)’a göre özyeterlik, bireyin olası bir durumda nasıl üstesinden geleceği ve bunu ne kadar iyi yapabileceği ile ilgili yargıları olarak belirtmiştir. Akbulut (2006)’ un yapmış olduğu araştırmaya göre yeterlik inançları, özyeterlik ve sonuç beklentisi olarak iki faktör halinde incelenmiş ve özyeterlik, bir işi ve görevi etkileyen bireysel yetenek olarak tanımlanırken, sonuç beklentisi eylemlerin belirli sonuçlara sebep olacağı ile ilgili inançlar olarak belirtilmiştir. Azar (2010) yapmış olduğu araştırmada ise öğretmen özyeterlik kavramı üzerinde durmuştur ve özyeterlik algısının, öğretmen özyeterliğiyle ilgili önemli bir kavram olduğunu da belirtmiştir. Ayrıca, çalışmasında bir öğretmenin ne kadar bilgili ve alanında donanımlı olursa olsun, özyeterlik inancı yok ise derslerinde verimli olamayacağını ve bu nedenle özyeterlik duygusunun ortaya çıkarılması ile ilgili daha çok çalışmanın yapılması gerektiğini ortaya koymuştur. Woolfolk ve Spero (2005)’ya göre bireyler sahip oldukları kapasiteyi doğru bir şekilde algılamadıkları zaman performanslarıda olumsuz olur. Pajares (2002)’e göre insan davranışlarını sadece özyeterliğin etkilemediği ve güçlü bir özyeterlik algısının da davranış için tek başına yeterli olmadığı belirtmiştir.

Bir diğerk kavram ise *yaşam doyumu* ‘dur. Yaşam doyumu, bir bireyin kendi belirlediğı kriterlere uygun bir biçimde tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Yaşam doyumu genel olarak kişinin bütün yaşamını ve bu yaşamın bütün boyutlarını içermektedir. Aynı zamanda mutluluk ve moral gibi değışiklik olarak da tanımlamıştır (Koçoğlu, 2006). Yaşam doyumu, bireyin tüm yaşamında aldığı doyum olarak belirtilmiştir (Özdevecioğlu, 2003).

Diener (1984) ‘a göre, yaşam doyumu yaşamdan alınan doyum, yaşamı değıştirme isteği, geçmişten alınan doyum, gelecekte alınan doyum ve kişinin yakınlarının o kişinin yakınlarının o kişi hakkındaki görüşlerini kapsamaktadır. Doyum alanları ise iş, aile, serbest zaman, sağlık, para, benlik ve kişinin yakın çevresi olabilmektedir.

Bu bağlamda, yaşam doyumu, iş doyumu ve özyeterlik inancı gibi kavramlar bireyin yaşantısında, en önemli hedefler arasında olup, araştırmacılar tarafından da yoğun ilgi toplamaktadır. Başarılı ve etkili bir öğretmen olmak için motivasyon, özyeterlik, doğru hedefler belirlemek, iş doyumu ve yaşam doyumunu önemli hale getirmiştir. Araştırmanın, öğretmenlik mesleğinin yeterliklerini taşıyan ve sürdüren öğretmenlerin varlığına ve öğretmen kalitesinin artırılmasına önemli katkılarının olacağı düşünülmektedir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Öğretmenlerin yaşam doyumlarını çalışma ortamı, kişilerarası ilişkiler, iş doyumu ve özyeterlik gibi pek çok değışken etkileyebilir. Bunlara bağlı olarak iş doyumları da farklılık gösterebilir. Yapılan araştırmalar, iş doyumu, özyeterlik ve yaşam doyumu inançlarının öğretmenlerin çalışma yaşamı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Telef, 2011). Özellikle öğretmenlerin çalışma koşulları dikkate alındığında özyeterlik, yaşam doyumu ve iş doyumunun yüksek olması önemli olmaktadır. Dolayısıyla bu sürece etki eden bazı değışkenlerin belirlenmesi

öğretmenlerin iş doyumunu, özyeterlik ve yaşam doyumunun artırılmasına yönelik çalışmalara ışık tutması açısından önemlidir.

Bireylerin, örgütlerin ve toplumların hızla değişen dünya koşullarına uyum sağlayabilmesi için gösterdikleri çabalara yön verecek temel etkenlerden biri insandır. Günümüzde özellikle büyük yerleşim birimlerinde teknolojik değişimlerin getirmiş olduğu yenilikleri yaşayan insanlar, bu değişimlerin getirmiş olduğu olumsuz etkiler karşısında zorlanmaktadır. Bu zorlanma sürecinde, toplumsal kaynaklı etkenleri de yüklenmek zorunda kalmaktadırlar. İnsanın ruh ve beden sağlığını korumak ve onu iş yerindeki olumsuz etkenlerden uzak tutmak çağdaş bilimsel anlayışın temel amaçlarından biri olmuştur. Bu doğrultuda, bireyin ruh sağlığını ve beden sağlığını bozacak etkenlerin ortadan kaldırılması ve olumsuzlukların önlenmesi temel unsurlar arasında yer almaktadır.

İnsanların sürdürdükleri yaşamda mutlu olabilmeleri ve hayatlarının bir anlam kazanabilmesinde, temel unsurların başında iş doyumunu, özyeterlik ve yaşam doyumunu kavramları gelmektedir. Bu araştırma, iş doyumunu, özyeterlik ve yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

1.2. Genel Amaç

Öğretmenlerin iş doyumunu ölçeğinden almış oldukları puanlarla özyeterlik inancı ölçeği puanları ve yaşam doyumunu ölçeği puanları arasında anlamlı bir farklılık var mı?

1.2.1. Alt Amaçlar

1. Öğretmenlerin iş doyumunu ölçeğinden almış oldukları puanlar ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık var mı?
2. Öğretmenlerin özyeterlik ölçeğinden almış oldukları puanlar ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık var mı?
3. Öğretmenlerin yaşam doyumunu ölçeğinden almış oldukları puanlar ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık var mı?

4. Öğretmenlerin iş doyumu ölçeğinden almış oldukları puanlar ile branş arasında anlamlı bir farklılık var mı?
5. Öğretmenlerin özyeterlik ölçeğinden almış oldukları puanlar ile branş arasında anlamlı bir farklılık var mı?
6. Öğretmenlerin yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanlar ile branş arasında anlamlı bir farklılık var mı?
7. Öğretmenlerin iş doyumu ölçeğinden almış oldukları puanlar ile yaş arasında anlamlı bir farklılık var mı?
8. Öğretmenlerin özyeterlik ölçeğinden almış oldukları puanlar ile yaş arasında anlamlı bir farklılık var mı?
9. Öğretmenlerin yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanlar ile yaş arasında anlamlı bir farklılık var mı?
10. Öğretmenlerin iş doyumu ölçeğinden almış oldukları puanlar ile deneyim arasında anlamlı bir farklılık var mı?
11. Öğretmenlerin özyeterlik ölçeğinden almış oldukları puanlar ile deneyim arasında anlamlı bir farklılık var mı?
12. Öğretmenlerin yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanlar ile deneyim arasında anlamlı bir farklılık var mı?

1.3. Sınırlıklar

Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı-Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı olarak devlet okullarında çalışan kadın ve erkek öğretmenlerle sınırlıdır.

1.4. Tanımlar

İş Doyumu: Kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi sonucunda hissettiği pozitif durum olarak tanımlanır (Locke, 1976).

Özyeterlik İnancı: Bir bireyin herhangi bir durum veya sorun karşısında başarılı olup olmayacağı veya bununla nasıl başa çıkacağına ilişkin kişisel inancı olarak tanımlanır (Bandura, 1989).

Yaşam Doyumu: Bireylerin belirli bir duruma, belirli bir sürece ilişkin doyumları değil, genel anlamda tüm yaşantılarının doyumunu olarak tanımlanır (Toros, 2001).

1.5. Araştırmanın Önem ve Gereği

Öğretmen, eğitimin kilit insanıdır. Buna bağlı olarak öğretmen eğitimi toplumun ve eğitim sisteminin en önemli sorunlarından biridir. Öğretmen eğitiminde tutarlı, kurumlaşmış, standart ve gelenekleri yaratamamış toplumlar çağdaş toplum olamazlar.

Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri, öz-yeterlik düzeyleri ve yaşam doyumları düzeyleri belirlenip ortaya konularak bu alandaki mevcut eksikliklerin tespit edilmesi sağlanabilir. Bunların giderilmesi yönündeki çalışmalarla günümüzün önemli sorunlarından biri olan nitelikli öğretmen yetiştirme gayretleri, daha etkili bir duruma dönüştürülebilir.

Öğretmenlerin davranışlarını etkileyen en önemli faktörlerden biri olan iş doyumları, işlerinin çeşitli yönlerine karşı beslenmiş oldukları tutumların toplamı kapsamında değerlendirilmektedir. Onların başarılı olmaları ve hayattan doyum almaları, problemlerini en uygun tarzda çözebilme yeteneğine sahip olmalarına bağlıdır. Bu bağlamda düşünüldüğünde, tüm bu kazandırılmak istenen özellikler özyeterlik inançlarını da etkilemektedir.

Özyeterlik inancının, motivasyonu yükseltici ve performansı geliştirici etkisi artık tartışmasız hale gelmekle birlikte, literatürde, çocuğun kişilik gelişiminde ve ilerideki yaşamının başarısında etkin rol oynayan öğretmenlerin özyeterlik inançları üzerinde pek durulmamaktadır. Öz-yeterlik inancının düzeyini belirleyen faktörler sürekli araştırılmaya devam edilirken, öğretmenlerin mesleki ve kişisel öz-yeterliklerine olan inancını doğrudan inceleyen araştırmalara pek rastlanılmamaktadır. Bununla birlikte öğretmenlerin yaşam doyumları da önemlidir. Yaşam doyumları öğretmenler için iş doyumları ve özyeterlikle iç içe olan bir kavram olmaktadır. Bireylerin nitelikli öğretmen olarak yetişmesi ve bunun çeşitli değişkenler ile ilişkisinin saptanması, etkili problem

özme becerisine sahip ve özyeterliği yüksek öğretmenler yetiştirmede yarar sağlayacaktır.

Bu araştırmanın, öğretmenlik mesleğinin yeterliklerini taşıyan ve sürdüren öğretmenlerin varlığına ve öğretmen kalitesinin artırılmasına önemli katkılarının olacağı umulmaktadır.

BÖLÜM II

GENEL BİLGİLER

2.1. İş Doyumu

Çalışanların davranışlarını etkileyen en önemli faktörlerden biri olan iş doyumu, bireylerin işlerine karşı beslemiş oldukları tutumların toplamı kapsamında değerlendirilmektedir (Eren, 1998). Birçok bilim adamının iş doyumu ile ilgili tanımlarını incelediğimizde birbirinden farklı sonuçlara ulaşabilmekteyiz.

İş, bireyin kişiliğini şekillendiren belirleyici bir güç ve toplumsal bir ihtiyaç olarak tanımlanmıştır. Speroff (1955) iş doyumunu; bireyin işine, çalışma arkadaşlarına, yönetimin tutum ve davranışlarına, yönetime duyduğu güvene karşı gösterdiği tepki olarak tanımlanmıştır. Bir başka tanımda ise Dunn (1972) 'çalışanın işi hakkında hissettiği her şeydir' şeklinde açıklamıştır. Schneider ve Synder (1975)'a göre iş doyumu, iş şartlarının (işin kendini, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel değerlendirmesidir. Kalleberg (1977) iş doyumunu tanımlarken iş görenin mevcut işine ve iş özelliklerine yönelik genel duygusal tutumudur diye belirtmiştir. Bir başka tanımda ise iş doyumu, bir bireyin beklentileri ve beklentilerinin karşılanması arasında yaptığı karşılaştırmalar sonucunda kişinin işine karşı beslediği duygusal tepki olarak ifade edilmiştir (Cranny, Smith ve Stone, 1992). Locke (1976) iş doyumunu, kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi sonucunda hissettiği pozitif durum olarak tanımlarken, benzer şekilde Davis (1984), işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluklar olarak tanımlamaktadır. İş doyumu, bireyin davranışlarına yön veren bir tutum iş görenin işten beklentileri ve iş çıktıları arasındaki ilişki olarak tanımlanmaktadır (Miner, 1992). Scandura ve Melenie (1997)'a göre iş doyumu, iş görenin işi ve iş çevresi ile ilgili yaptığı genel değerlendirmelerin bir sonucu olarak belirtilmiştir. İş doyumu, bireyin çalışma ortamına karşı reaksiyonu olarak görülürken, bireylerin işlerine yönelik bilişsel, duygusal ve davranışsal tepki olarak ta algılanmaktadır (Veenhoven, 1996; Greenberg ve Robert, 1997). Testa (1999)'a göre iş doyumu, bir iş görenin işini, işle ilgili deneyimlerini, memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir

durum olarak takdir edilmesi sonucunda gerçekleşmektedir. Oshagbemi (2000a)' e göre iş doyumu, bireyin işine yönelik arzulanan, beklenen, ya da hak edilen çıktılar ile gerçek çıktılarının kıyaslanması ile ortaya çıkan duygusal tepkidir. Bir başka tanımda Lam ,Hanqin ve Baum (2001)'a göre iş doyumu, işin özelliklerine yönelik iş görenin gösterdiği tutumdur. Locke (1983)' e göre iş doyumu kişinin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda onu memnun eden duygusal durum olarak ifade edilmiştir. Çetinkanat (2000)'a göre ise iş doyumu, çalışanların önemli olduklarına inandıkları şeylerin, ne kadarını işlerinden elde ettiklerine dair düşünceleri sonucu ortaya çıkan bir kavramdır. İş doyumu, çalışanın işi ve iş yeri hakkındaki genel duygu ve düşünceleriyle ilgili önemli bir değişkendir. Başka bir ifadeyle iş yerine yönelik beklenti ve tavırları ifade eder. İş doyumu aynı zamanda bireyin işle ilgili bağlantısını, memnuniyet verici veya olumlu duygu olarak tanımlar (Keser, 2005).

2.1.2. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Çalışmalar

İş doyumu ile ilgili yapılan çalışmalar; çalışanların görevlerinin belirginliği, işe katılımları, parasal ödüller, işin doğası, kişilerin verimli kullanılabilmesi gibi birçok faktörün iş doyumuna etki ettiğini göstermektedir (Ting, 1997). Benzer şekilde, gereksinimler doyurulmadıkça iş doyumundan söz edilemez. Köroğlu (2011) çalışanların iş doyumları arttıkça, performans ve işe bağlılıklarının artacağını, böylelikle insanların örgütle bütünleşerek daha etkin, daha üretken, aynı zamanda çalışma mutluluğuna ulaşan bir birey olma duygusuna sahip olabileceklerinin üzerinde durmuştur.

Özellikle 1930'lu yıllardan sonra iş yerlerinde çalışanın değeri daha iyi anlaşılmaya başlanmış, çalışanın motivasyonu ve iş doyumu gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede, çalışanların memnuniyeti ve bu memnuniyetin çalışanın performansına ve verimliliğine etkisi konusu araştırmacıların ilgi alanı olmuş ve bu alanda birçok çalışma yapılmış, teoriler geliştirilmiştir (Smither, 1998; Erdil, Erdil ve Keskin 2004). İş doyumu, işin özellikleriyle bireylerin kendinde bulduğu özelliklerin uyum içinde olması şeklinde tanımlandığı için, öğretim sürecinde görev alan öğretmenler ile ilgili olarak iş doyumuna yönelik yapılan araştırmalarda çeşitli değişkenlerin iş doyumları ile ilişkisi ele alınmıştır. Bu değişkenler arasında bulunan

cinsiyetin, iş doyumunu ile ilişkisinin incelendiği araştırmalarda tutarsız sonuçlarla karşılaşıldığı dikkat çekmektedir. Bazı araştırmalarda kadınların iş doyumlarının daha yüksek olduğu (Hodson, 1989; Kelly, 1989) vurgulanırken, bazılarında ise erkeklerinki daha yüksek (Friesen, Holdaway ve Rice, 1983; Mccaslin ve Mwangi, 1994) bulunmuştur. Herzberg'in iki etmen kuramı temel alınarak yapılan bir çalışmada da sorumluluk dışındaki bütün güdüleyici etmenlerin kadınların iş doyumunu artırdığı, dışsal hijyenik faktörlerin ise doyumсуzluk yarattığı ortaya çıkmıştır. Ancak erkek öğretmenlerin iş doyumları üzerinde güdüleyici ve hijyenik etmenler önemli bir fark yaratmamıştır (Castillo, Conklin ve Cano, 1999). Aynı kuram çerçevesinde, yüksek öğretimde görevli kadın yöneticilerde güdüleyici faktörlerin tümünün iş doyumunu artırdığı, iş doyumunu azaltan en önemli değişkenlerin ise örgüt iklimi ve işlerinde ilerleme koşullarının olumsuzluk olduğu ifade edilmektedir (Dutka, 2002). Yine yapılan bir başka çalışmada, sağlık, evlilik sorunları, ocuk bakımı gibi günlük yaşamla ilgili stres kaynaklarının akademisyen kadınların iş doyumlarını erkek meslektaşlarına oranla daha fazla etkilediği ne sürülmektedir (Tack ve Patitu,1992).

Cinsiyet farklılıklarını vurgulayan araştırmaların yanı sıra ğretim elemanlarının iş doyumlarında cinsiyetin önemli bir farklılık yaratmadığını ne süren araştırma bulgularında (Heller, Clay ve Perkins, 1993) bulunmaktadır. Bir başka araştırma bulgusu ise yaş ve cinsiyete bağlı olarak akademisyenlerin iş doyumlarının farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Genç erkek akademisyenler benzer yaşlardaki kadın akademisyenlerden daha yüksek iş doyumuna sahipken, 35 yaş üstünde ise kadın akademisyenlerin iş doyumunun aynı yaşlardaki erkeklerinkinden daha yüksek olduğu görülmektedir (Sloane ve Ward, 2001).

Yaş değişkenine ilişkin olarak bazı araştırmalarda yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ifade edilirken (Karlıdağ, nal ve Yoloğlu, 2000; Yıldız, Yolsal, Ay ve Kıyan, 2003), yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkilere işaret eden araştırmalar da bulunmaktadır (Çetinkanat, 2000; Esen, 2001; ncel, 1998). Cinsiyet ile iş doyumunu arasında ilişki bulunmadığını ne süren araştırma bulgularının (Esen, 2001; Yıldız ve ark. 2003) yanı sıra erkeklerde iş doyumunun daha yüksek olduğunu gösteren bulgular ile karşılaşılmaktadır (Çetinkanat, 2000; ncel,1998).

Özel üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumları devlet üniversitelerinde çalışanlarına göre daha yüksek görünmektedir (Baş ve Ardiç, 2002) Tosunoğlu (1998) tarafından yürütülen araştırmada öğretim elemanlarının içsel faktörlerden kaynaklanan iş doyumlarının dışsal etmenlerden kaynaklanan doyumlarına oranla daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

İş doyumunu ile ilgili literatür incelendiğinde, iş doyumunu ve iş doyumunu belirleyen değişkenler ile arasında ilişki bulunduğu varsayılan birtakım değişkenlerle ilgili olarak gerek yabancı gerekse yerli literatürde birçok kavramsal ve uygulamalı çalışmaya rastlanmıştır (Futrell ve Parasuraman, 1984; Henne ve Locke, 1985; Khaleque ve Rahman, 1987; Kantarcı, 1997; Avcı ve Karatepe, 2000; Tütüncü ve Çiçek, 2000; Oshagbemi, 2000a; Tarlan ve Tütüncü, 2001; Judge ve ark., 2001; Akıncı, 2002; Ilies ve Judge, 2002; İnce, 2003; Hançer ve George, 2003; Erdil ve ark., 2004; Uçkun ve ark., 2004; Saari ve Judge, 2004; Lovett ve ark., 2004; Kapoor, 2004; Blake ve ark., 2004; Lu ve ark., 2005; Togia ve ark., 2004; Kim ve ark., 2005; Olguntürk, 2005; Snipes ve ark., 2005; Kusluyan ve Kusluyan, 2005; Tengilimoğlu, 2005; Arçak ve Kasımoğlu, 2006; Sahin, 2007; Göktas, 2007; Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

İş doyumunu belirleyen en önemli değişken cinsiyettir (Çarıkcı, 2004). Yapılan araştırmalarda kadın ve erkekler arasında iş doyumunu farklılıklarını ele alan çalışmaların sonuçları incelendiğinde bir tutarlılık olmadığı gözlenmiştir. Hulin ve Smith'in (1964) yaptığı çalışmada 295 erkek ile 164 kadın araştırmaya katılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre kadınların işlerinde daha az doyum aldıkları ortaya çıkmıştır (De Mato 2001). Araştırmacılar, kadınların erkeklere oranla işlerinden daha az doyum almalarının nedeninin erkeklere göre daha düşük ücret almaları, daha ağır çalışmaları gibi durumlardan kaynaklandığını belirtmişlerdir. Clark (1997) yaptığı araştırmada, kadınların erkeklere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını belirtmiş ve bunun nedenini de kadınların çalıştıkları işten daha az beklenti içinde olmalarına bağlamıştır. Cinsiyet ile ilgili araştırmalarda profesyoneller, amatörler, gençler arasında iş doyumunu ile ilgili farklılık görülmemiştir. Yine Clark (1997) yaptığı araştırmada, evliliğin kadınların iş doyumunu üzerinde olumlu etkisi olduğunu, erkeklerin üzerinde ise olumlu etkisinin olmadığını ortaya koymuştur. Türkiye'de yapılan araştırmalarda cinsiyet iş doyumunu arasında tutarlılık olmadığı görülmüştür. Çarıkcı, (2004) kadınların iş doyumunun erkeklere göre daha düşük olduğunu ve buna sebep olarak kadınların

çalışma saatlerindeki düzensizlik olduğunu düşünmektedir. Bilgiç (1998) çalışmasında, cinsiyet ve iş doyumunu arasında bir bağ olmadığını ve kadınlarda ücretin ve fiziksel koşulların daha düşük doyum sağladığını belirtmiştir. Şahin (2003) yaptığı çalışmasında iş doyumunun cinsiyete göre farklılığının olmadığını düşünmektedir. Centres ve Bugental (1966) çalışmalarında kadınların sosyal faktörleri erkeklere göre daha çok önemsedikleri için iş doyumlarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Erkeklerin iş yerinde kendilerini daha çok ifade ettikleri ve kendilerini gerçekleştirmede daha çok olanaklara sahip olmaları gibi sebeplerin iş doyumunu artırdığını ifade edilmiştir (Okpara, 2006). Yapılan çalışmalarda, kadın olmanın getirdiği zorlukların ve ev hayatındaki sorumlulukların iş doyumunu azaltan sebepler olduğu belirtilmiştir. Kişisel gelişim, kişilerarası ilişkiler, ekonomik kazanç ve iş koşulları adı altında, kişilerarası ilişkilerin erkekler için doyum sağladığını, kadınlar için ise bir önem taşımadığını belirtilmiş yine aynı çalışmada iş koşullarının kadınlar için doyum sağlayıcı bir faktör olduğunu, erkekler için önemli olmadığını belirtmişlerdir (Çarıkçı, 2000). İş doyumunu düzeyinin erkeklerin kadınlara oranla, iş doyumunu ölçeğinin bağımsızlık kontrol boyutunda daha iyi oldukları görülmüştür. Bazı çalışmalarda kötü iş koşullarında çalışan kadınların erkeklere göre daha çok doyum sağladıkları görülmekle birlikte, bazı araştırmalarda da iş doyumunu artıran sebep olarak kadınların unvanlarının yükseltilmesi görülmüştür (Loscocco, 1990). Brush, Moch ve Pooyan (1987) iş doyumunun artması veya azalmasında cinsiyetin, örgütsel yapının etkin olduğunu belirtmişlerdir. Yine aynı çalışmada erkeklerin özel sektör ve kamusal sektörde daha fazla doyum sağladıklarını ifade etmişlerdir. Loscocco (1990) yaptığı çalışmada, cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkilerini, iş modeli ve cinsiyet modeli olarak ikiye ayırmıştır. İş modelinde cinsiyet ne olursa olsun, bireylerin işe karşı yaklaşımlarını işin koşullarının belirlediğini, cinsiyet modelinde ise geleneksel ve feminist yaklaşımla açıklamıştır. Geleneksel yaklaşımda; kadınların aile içi rollerinden dolayı erkeklerden farklı olarak işe daha az önem verdiklerini, feminist yaklaşımda ise kadınların erkeklere göre işlerinin kalitesinden daha çok etkilendiklerini ve işlerini önemsediklerini savunmuştur. Loscocco, bunların yanı sıra cinsiyetin Mannheim'in savunduğu gibi yaş ile Miller'in savunduğu gibi eğitimle etkileşerek iş doyum düzeyini artırdığını savunmuştur. Oshagbeni (1997) ise iş doyumunu üzerinde cinsiyetin tek başına etkili olmadığını savunmuştur. Bilgiç de (1998) genel iş doyumunu üzerinde cinsiyetin farklılığa yol açmadığını belirtmiştir.

Araştırmalar sonucu iş doyumunu etkileyen en belirleyici faktörün cinsiyet olduğu görülmüştür. (Çarıkçı, 2000; Özdevecioğlu, 2003; Okpara, 2006). Yapılan başka bir araştırma, kadın ve erkek olmanın iş doyumunu etkilediği yönündedir. (Çarıkçı, 2000; Özdevecioğlu, 2003; Doğan ve Harlak, 1991; Yılmaz ve Muzaffer, 2004; Ünal ve Sığı, 2006; Yapraklı ve Yılmaz, 2007). Bazı çalışmalarda da iş doyumunu ve cinsiyet arasında bir ilişki olmadığı savunulmaktadır (İncir, 1990; Fields ve Blum, 1997; Günbayı, 2000; Özkalp, 2001; Toker, 2007; Theodossiou ve Vasileiou, 2007). Yapılan başka araştırmalarda da erkeklerin iş doyumunun kadınların iş doyumundan daha yüksek olduğunu göstermektedir. (Keser, 2006; Okpara, 2006). Başka bir araştırmada ise kadınların iş doyumunun erkeklerin iş doyumundan daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Kırel, 1999; Hançer ve George, 2003). Okpara (2006) yaptığı araştırmada erkeklerin kadınlara göre daha çok doyum sağlama nedenleri arasında üst kademelerde görev aldıklarını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca erkeklerin iş hayatında sayıca fazla olmalarını nedeniyle iş doyumlarının kadınlara göre daha yüksek olduğunu savunmuştur. Buna gerekçe olarak kadınların engellerinin olduğuna, bu engellerin aile ve iş stresinden, kadınlara yönelik olumsuz tutumlardan, rol çatışmasından, hukuksal normlardan, ahlaki, dinsel, ve kültürel yapılardan veya erkeklerin insan kaynakları politikalarından kaynaklandığını öne sürmüştür. Bazı araştırmalarda da kadınların bazı toplumlarda çalışmasına olumlu bakılmadığı yönündedir (İnce ve Gül, 2005). Theodossiou ve Vasileiou (2007), hedeflerine ulaşmada ve kariyer düşkünlüğünün kadınlara oranla daha güçlü olmaları sebebiyle erkeklerin iş doyumunun yüksek olduğunu savunmuşlardır.

Bunların yanı sıra başka bir çalışmada, kadınların iş yaşamları dışındaki hayatlarındaki sorumluluklarının iş odaklaşmalarını zorlaştırdığını, hatta iş yerindeki performans ve başarı düzeylerini ve kendilerini geliştirmelerini etkilediği için yaşam doyumsuzluğu hissettiklerini belirtmişlerdir (Özdevecioğlu, 2003). Solmuş (2004) ise kadınların erkeklerden daha az ücrette çalışmaları ve aile içi yaşanan olaylardan daha derin etkilenme sebebiyle daha az iş doyumunu yaşadıklarını ifade etmiştir. Araştırmacıların kadınların iş doyumsuzluğunu önleyecek bazı önlemler üzerinde çalıştıkları görülmüştür. Kadınların, aileye ve çocuklarına daha çok zaman ayırabilecekleri, kendilerine göre daha esnek zamanlarda çalışma gibi durumlarda iş doyumunun artırılabileceğini vurgulamışlardır. Bazı araştırmalarda da kadın ve erkeklerin aynı iş özelliklerini eşit çekicilikte bulmaları durumunda bile kadınların daha

az beklentilere ve böylece benzer durumlarda erkeklerden daha çok iş doyumuna sahip oldukları ortaya çıkmıştır (Çarıkçı, 2000; Özdevecioğlu, 2003). İncir (1990), kadın çalışanların ailenin ekonomik sorumluluklarını tamamen karşılamadıkları için erkeklere göre daha yüksek doyum sağladıklarını ifade etmiştir. Çarıkçı (2004), beklentilerin iş doyumunda cinsiyetten daha çok farklılık yarattığını ortaya çıkarmışlardır. Çünkü sosyal rollerdeki farklılıkların beklentilerde de fark yarattığını ve farklı doyum kaynakları ve düzeyleri beraberinde getirdiğini ileri sürmüşlerdir. Okpara (2006), kadınların işyerlerinde çalışma koşullarına ve sosyal ilişkilere önem verdiklerini ileri sürmüştür. Yapılan başka bir araştırmada ise erkeklerin ücret, kariyer, ilerleme gibi konulara kadınlardan daha çok önem verdikleri belirtilmiştir. (İncir, 1990; Kırel, 1999; Günbayı, 2000; Çetinkanat, 2000).

Çalışma ortamında iş görenin beklediği maddi ve manevi ödüllerin gerçekleşenle aynı olması durumunda iş doyumunu mümkün olurken, gerçekleşen durumun beklenenden daha düşük düzeyde kalması iş doyumsuzluğunu meydana getirmektedir. Buradan hareketle, bireyin işyerinde yüksek iş doyumunu hissetmesi, bu kişinin genelde işini sevdiği ve işine olumlu yönde değer verdiği sonucunu ortaya koymaktadır. Yapılan araştırmalarda branş değişkeni açısından en yüksek iş doyumunun İngilizce ve en düşük iş doyumunun felsefe grubu öğretmenlerince yaşandığını söylemek olasıdır (Çağlar ve Demirtaş, 2011). Ortaöğretim kurumlarında farklı branşlarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yaptıkları işten aldıkları doyumların demografik değişkenler yanında öğretmen görüşlerine göre değerlendirilen değişkenlerden de etkilendiği ortaya konmuştur. Taşdan ve Tiryaki (2008) tarafından yapılan araştırmada özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur. Genel olarak beklenenin de bu olduğu söylenebilir. Dershanelerin de özel kurumlar olduğu düşünüldüğünde öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin düşük çıkması dikkat çekicidir. Son yıllarda dershanelerde yaygın bir biçimde değişik fakültelerden mezun olan, pedagojik formasyonu olmayan, geçici olarak ve düşük ücretle çalıştırılan öğretmenlerin çokluğu bu sonucun bir nedeni olarak gösterilebilir. Dershaneler arasındaki öğretmen hareketliliği bir başka neden olabilir.

Yurt dışı ve yurt dışı literatür incelendiğinde, yapılan araştırmalarda yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Lee ve Wilbur (1985) çalışmasında, iş doyumunun yaş ilerledikçe arttığını iş doyumunu ile yaşın pozitif ilişkisi

olduğu gözlenmiştir. Yaş, iş doyumunu belirlemede diğer faktörlerden daha fazla bir etkiye sahiptir (Örücü ve Esenkal, 2005; Sıgı ve Basım, 2006). Yapılan çalışmalarda, genç çalışanların iş yerinden beklentilerinin çok olması sebebiyle, yaşı ilerlemiş çalışanlardan daha çok doyum sağladıkları görülmüştür. Yapılan başka bir araştırmada genelde üç görüş altında toplanmaktadır. Bunlar; pozitif doğrusal ilişki, “U” şekli ilişkisi ve ters “U” şekli ilişkisidir. Birinci ilişki pozitif doğrusal ilişki yaş arttıkça iş doyumunun arttığı belirtilmiştir. (Speroff, 1955; Lee ve Wilbur, 1985; Günbayı, 2000; Çetinkanat, 2000; Keskin ve Karaman, 2002; Solmuş, 2004; Toker, 2007). İkinci ilişki iş doyumunu ve yaş arasındaki doğrusal ilişki olduğudur, ile birlikte uyum (Güven, Bakan ve Yeşil 2005; Sıgı ve Basım, 2006; Keser,2006). Saleh ve Otis çalışmalarında ortaya attığı, üçüncü ilişki ters ‘U’ şekli ilişkisidir (Saleh ve Otis, 1964), bu görüşe göre iş doyumunu ve yaş belirli bir yere kadar artış göstermekte, sonra düşmekte olduğunu ileri sürmüştür (Güven ve ark., 2005; Sıgı ve Basım, 2006; Keser 2006). Spector (1997) çalışmasında yaşı ilerlemiş olan çalışanların yaşı genç olanlardan daha fazla iş doyumunu olduğunu göstermektedir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş doyumunda önemli bir etkiye sahip olan faktörün yaş olduğu ortaya çıkarılmıştır. Yapılan çalışmalarda, kişinin yaş ve yaşam doyumunun kişinin davranışlarında ve karar almasında önemli olduğunu, işle ilgili düşünce ve davranışlarında yaşa bağlı olarak farklılıklar görülmüştür. Gibson ve Klein (1970) kişinin ihtiyaçları ve bilişsel düzeyi iş doyumunu ve yaş arasındaki ilişki ortaya koyduğunu göstermektedir. Glenn ve ark. (1977) çalışmalarında yaşı büyük olan çalışanların, genç çalışanlara göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğunu vurgulamışlar ve buna sebep olarak genç çalışanların eğitim düzeylerinin yüksek olması sebebiyle beklentilerini arttırdığı için iş doyumunu azalttığını vurgulamıştır.

Yapılan araştırmalarda yaş ilerledikçe iş doyumunda arttığını ortaya koymuştur. Schultz (1998) çalışmasında genç insanların ilk işlerinde sorumluluk ve yeterliklerine göre iş bulamadıkları için hayal kırıklığı yaşadıklarını belirtmiştir. Spector (1996) ise, yaşı ilerlemiş çalışanların yaş ve iş doyumunu açısından daha avantajlı durumda olduklarını ve istedikleri koşulların ne olduğunu daha iyi bildikleri için, gençlerden daha yüksek ücret aldıklarını iş yerinde daha uzun süre çalıştıklarına değinmiştir. Mortimer (1979) ise, iş doyumuna olumlu etken olarak yaşı ilerlemiş çalışanlara ödül verilmesinden söz etmiştir. İş doyumunun en önemli belirleyicisi yaşır

(Örücü ve Esendal, 2005; Sıgır ve Basım, 2006). Mottaz (1987) çalışmasında genç insanların yaşı ilerlemiş çalışanlara göre içsel motivasyonu önemsediklerini ve iş değişikliğini eğlenceli bulduklarını, yaşı büyük olan çalışanların ise dışsal motivasyon faktörlerini önemsedikleri için ücret ve iş koşullarının daha iyi olacağını ve bu durumun iş doyumunu arttırdığını belirtmişlerdir. Luthans ve Thomas (1987) Yaşı büyük olan çalışanların, teknolojik değişiklikler, üretim ve performansa yönelik ölçümler yoğun iş yükü gibi sebeplerin iş doyumsuzluğuna sebep olduklarını belirtmişlerdir.

2.2. Özyeterlik

Özyeterlik kavramı ilk kez Bandura (1977, 1986, 1989) tarafından Sosyal Bilişsel Kuram'da kullanılmıştır. Sosyal Bilişsel Kuram'a göre, bireylerin davranışları birçok kuramın öngördüğünün aksine sadece çevresel etkenler ya da davranışta bulunan kişinin özellikleri tarafından değil; çevresel etkenler, davranışta bulunan bireyin bilişsel yapısı ve diğer özellikleri ile davranışın kendisi olmak üzere üç temel değişkenin etkileşiminin sonucu şekillenir. Bandura (1997)'nin üzerinde çalıştığı özyeterlik kavramı pek çok araştırma ve yayına konu olmuş ve bu özyeterlilik algısının bireyin davranışları; tercihler yapma, gayret gösterme, kararlılık, girişkenlik gibi birçok insan davranışı üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir (Schunk, 1995). İnsan davranışlarının bireyin doğru olduğuna inandığı şeyler olduğunu belirten Bandura (1986), bu nedenle insan davranışlarını doğru ifade etmek için, bu davranışlarda bireyin düşünsel süreçlerini baz almak gerektiğini belirtmiştir (Açıkgöz, Ün 2005). Wood ve Bandura (1989)'ya göre bireyin özyeterliliğinin, birçok alt yetenekten oluştuğu ve bunların birbiri ile uyumlu bir şekilde hareket ettiği, bu nedenle aynı yeteneklere sahip bireylerin yeteneklerini ne kadar iyi kullandıklarıyla ilgili farklılıkların görüleceğini belirterek ve kendine inancı olmayan bireylerin, birçok fırsata rağmen kendilerini yetersiz olarak gördüklerini ifade etmiştir. Özyeterlik inançları, yeterlikle ilgili birçok kaynaktan gelen bilgilerin seçilerek, değerlendirilerek, bütünleştirilmesi sonucunda oluşur. Eğer bireyin özyeterlik inançları sağlam şekilde yerleştirildiyse, birey değişiklikler karşısında daha dayanıklı olabilir. Öte yandan, inançları düşük olan bireylerin değişime karşı savunmasız olduğu düşünülebilir. Olumsuz deneyimlerde karşımıza bireylerin kendi kapasitelerine inanmalarına engel olan önemli bir neden olarak çıkabilir (Wood ve Bandura, 1989).

Özyeterliği, ‘bir bireyin herhangi bir durum veya sorun karşısında başarılı olup olmayacağı veya bununla nasıl başa çıkacağına ilişkin kişisel inancı’ olarak tanımlayabiliriz. Bandura (1986) özyeterliği, ‘bireyin belli bir performansı meydana getirmesi için gerekli etkinlikleri organize ederek, başarılı bir biçimde yapma algısı’ olarak tanımlamıştır (Akt: Yazgan ve Yerlikaya 2013). Bandura (1986) yapmış olduğu başka tanımda ‘insanların gösterecekleri performansın belirleyicisinin, kendi yeterlikleriyle ilgili olduğunu’ belirtilmiştir. Bandura (1997) ‘bireyin belli bir performansı göstermek için bir işi başarılı olarak yapma kapasitesi hakkında kendine ilişkin yargısı’ olarak tanımlamıştır ve bireyin herhangi bir işi yapabileceğine ilişkin beceriye sahip olmasına rağmen, özyeterlik algısı düşük olması durumunda başaramayacağına inanması veya hiç denememesinin olası olduğunu belirtmiştir. Kavramı bir başka tanımda bireyin bir beceriyi yapabilme yeterliliğinden ziyade bir beceriyi yapabileceğine inanma inancı olarak tanımlamıştır (Zimmerman, 2000).

Pajares (1996) ise özyeterliğin, ilişkili olduğu kavramların diğer inançlar, akademik seçimler ve başarı olduğunu belirtmiştir. Bandura (1986,1997) özyeterlik inancı ile ilgili olarak iki farklı kavramdan bahsetmektedir; özyeterlik inançları, yeterlik beklentisi ve sonuç beklentisi olmak üzere iki farklı yapıdan oluşmaktadır. Yeterlik beklentisi, kişinin belirli bir davranışı sergilemekte başarılı olabileceğine ilişkin inancına, öz değerlendirmesine işaret eder. Yani, yeterlik beklentisi bireyin kendi yeterliği hakkındaki kişisel yargısıdır. Yeterlik beklentisi, bireylerin verilen bir görevin gerçekleşmesine yönelik olarak yeteneklerine ilişkin yargılarını içeren sonuç beklentisi bireylerin davranışlarının sonuçlarına ilişkin tahminleri ile ilgilidir. Bu tahminler hangi davranışların hangi sonuçlara yol açacağı ile ilgili bireyin algılarını içerir (Bandura, 1997). Bireylerin kendi yeterlikleri hakkındaki yargı ve inançları ile çevresindekilerin onların yeterliğine ilişkin yargı ve inançları her zaman örtüşmeyebilir. Bu da özyeterlik inancının nesnel gerçekleri yansıtmaktan çok öznel bir değerlendirme olduğuna işaret etmektedir. Genel anlamda, bireyin sahip olduğu yeterliklerini, bir görevin gereklerini yerine getirebilmek açısından ne düzeyde yeterli gördüğu, özyeterlik inancı olarak tanımlanmaktadır. Bu inanç, bireyin yeterliklerine dair yaptığı kapsamlı bir değerlendirme ve yargının sonucunda ortaya çıkar. Birey, içinde bulunduğu ortamın gerekliliklerine cevap verebilmek için sahip olduğu yetenekleri ve becerilerini, kişilik özelliklerini, bilgi ve deneyim düzeyini, motivasyonunu, kısacası yeterliklerini irdeler.

Bir görev, faaliyet ya da durum için yeterli olduğuna inanırsa, harekete geçebilir. İşte kişinin yeterlikleri ile ilgili bu inancı, “özyeterlik” inancıdır ve bu açıdan da bakıldığında, son derece önemli bir güdüleyici olabilir. Bandura (1987) öğrenme becerisinin bireyin sadece becerisiyle değil, aynı zamanda özyeterlik inançlarının etkili bir şekilde kullanılmasına ihtiyaç duyulması olarak tanımlamıştır. Bandura (1994) bireylerin farklı durumlarda performanslarını ortaya koyma yeterliliklerini özyeterlik inancı olarak belirtmiştir. Başka bir tanımda bir görevi gerçekleştirmek için bir bireyin kendi yeteneklerine olan inancıdır (Rollinson, Broodfield ve Edwards, 1998). Wood ve Bandura (1989) bireyin özyeterliğinin, birçok alt yetenekten oluştuğu ve bunların birbiri ile uyumlu bir şekilde hareket ettiği, bu nedenle aynı yeteneklere sahip bireylerin yeteneklerini ne kadar iyi kullandıklarıyla ilgili farklılıkların görüleceğini belirtilmiş ve kendine inancı olmayan bireylerin, birçok fırsata rağmen kendilerini yetersiz olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

Schunk’a göre (1990); yeterlik inancı insan davranışlarının en önemli yordayıcısıdır. Bireyler bir görevi gerçekleştirmek için gerekli yeteneğin ve denetim gücünün kendilerinde bulunduğuna inanırlarsa, bu görevi seçmek için daha istekli olur, bu konudaki kararlılıklarını dile getirir ve gereken davranışları sergilerler (Eaton ve Dembo, 1997; Sharp, 2002). Schunk (1991)’ da özyeterlik inancının, bireyin davranışlarının en önemli yordayıcısı olduğunu ve başarıyı etkileyen etkenlerden biri olduğunu yüksek performans ve yüksek özyeterlik bireyin gerekli bilgi ve becerilere sahip olmasıyla gerçekleştiğini belirtmiştir. Schunk (2003)’ te yaptığı başka bir çalışmada, bireyler bir görevi gerçekleştirmek için gerekli yeteneğin ve kontrol gücünün kendilerinde olduğuna inanırlarsa, bu görevde daha istekli olup bu konuda kararlılıklarını dile getirip gereken davranışları sergileyebilirler. Bireyin başarısını, bir etkinliği seçip bu etkinlikteki çabası ve ısrarcı olmasını özyeterlik inançlarını etkilediğini de belirtmiştir. Bireyler bir görevi gerçekleştirmek için gerekli yeteneğin ve denetim gücünün kendilerinde bulunduğuna inanırlarsa, bu görevi seçmek için daha istekli olur, bu konudaki kararlılıklarını dile getirir ve gereken davranışları sergilerler (Zimmerman, 2000).

Öz yeterlik kavramı, dinamik bir kavramdır. (Baron ve Byrne, 2000). Bir kişinin öz yeterliği sürekli değişen koşulları yönetebilecek şekilde birbiri ile uyumlu halde hareket eden birçok alt yetenekten oluşmuştur. Bu nedenle, aynı yeteneklere sahip olan

bireyler yeteneklerini ne kadar iyi kullandıklarına bağlı olarak farklılıklar gösterecektir. Kendisine inancı olmayan bireyler birçok olanağın sunulduğu çevrelerde dahi, kendilerini yetersiz olarak görecektir (Wood ve Bandura, 1989). Özyeterlik algısı düşük olduğu için bireyin yetenekli olduğu halde başarısızlığa uğradığı, bunun aksine çok sınırlı becerilere sahip olmasına rağmen yeterlik konusunda güveni yüksek olan pek çok bireyin olduğu anlaşılmıştır. Araştırmalar sonucunda, belli bir işi başarmak için gerekli bilgi ve becerilere sahip olmayan bireylerin özyeterlikleri ne kadar güçlü olursa olsun başarılı olmayacakları belirtilmiştir (Raudenbush ve ark,1992). Özyeterlilik inancı, Bandura tarafından 1977 yılında ilk kez tartışılmaya başladığından bugüne kadar, Flammer (1995) gelişim psikolojisinden, insan kaynakları yönetimine kadar farklı branşlarda, farklı değişkenlerle ilişkilendirilerek incelenmiştir Gist (1987) . Bugün, bu inanç, örgütsel yansımaları açısından önemli bir değişken olarak görülmektedir (Isık, 2001).

2.2.1.Özyeterlik Kuramı - Sosyal Bilişsel Kuram

Sosyal Bilişsel Kuram, başkalarının hareketlerini ve bu hareketlerin sonuçlarını gözlemlemeyi öğrenmekle ilgilenir. Buna ek olarak, sosyal bilişsel kuram öğrenme sürecindeki değişkenlerin etkileşimidir. Bu değişkenler davranış, çevre ve bireydir. Değişkenler arasındaki ilişki karşılıklı kararlılık olarak bilinir (Bandura 1989).

Eğitim ortamında davranışlar, hedefe yönelme, motivasyon ve öğrenmeyi içerir. Çevresel değişkenler, örnekleme ,yönelme ve geri bildirim içerir. Kişisel değişkenler hedefleri, beklenti sonuçlarını, kişisel katkıları, öz değerlendirmede ilerleme, kendini düzeltmede ilerleme ve özyeterliliği içerir. Sosyal bilişsel kuramın savunucusu Albert Bandura'ya göre değişkenler kendi içinde birbirinden bağımsız, ve aynı eşit güç ile etkileşim içinde degillerdir anlamına gelir. Dahası bu etkiler ilerleme süreci boyunca birbirine benzemeyen zamanlarda ortaya çıkar (Bandura,1989). Bununla beraber değişkenler birbirini etkileyen ve birbirinden etkilenen sürekli bir etkileşim içindedirler. Örneğin geri bildirim sağlayan bir öğretmen öğrencileri yüksek çaba ve motivasyon göstermeye yönlendirebilir. Bir başka örnekte ise öğretmen,

öğrencilere yüksek motivasyon göstermelerine yönlendirmeye adapte eden ve başarılılabılır sonuç beklentisi göstermelerini sağlayandır.

Sosyal bilişsel kuram, kararlılık ve çaba gibi davranışsal sonuçları nasıl etkilediğini ve bu sonuçların nasıl oluştuğunu keşfetmek için değişken ortamlarda kendine öz güveni sınar. Karşılıklı kararlılık fikrinin temel unsuru kişisel inanç ve diğer kişisel faktörlerin çevre ve davranışın incelenmesinin etkisini vurgular. (Bruning, Schraw, Norby, Ronning, 2004).

Özyeterlik sosyal bilişsel kuramın içinde tamamlayıcı bir unsur olarak kurulmuştur (Bandura, 1997). ‘İnsanlar, hayatlarını kişisel yeterlik inançlarıyla yönlendirirler. Öz yeterlik bireyin inanç kapasitesini, verilen kazanımları üretmek için istenilen davranışın gerçekleşmesi ve organize edilmesi olarak adlandırır. Özyeterlik insanların her gün yaptıkları yaşam seçimlerindeki etkilerini, ortaya konan mücadele gücünün miktarını, bireyin başarısızlık, stres ve depresyon gibi engellerle karşılaştığında dayanıklılık ve direnme süresinin uzunluğunu değiştirebilir (Bandura 1989). ‘İnsanların davranışlarını etkileyen düşünce çeşitleri arasında, hiçbiri hayatlarını etkileyen olaylarda kontrollerini uygulamak için kendi kapasitelerinin yargılarından daha merkezci ve ikna edici değildir’ (Bandura,1989).

Sosyal bilişsel kurama göre, bireylerin kendi davranışlarını düzenleme ve kontrol etme süreçlerinde merkezi rol oynayan mekanizmalardan bir tanesi kendi özyeterliklerine ilişkin inançlarıdır. Özyeterlik kavramı başlangıçta bireylerin belirli bir sonucu ortaya çıkarabilmek için gerekli olan davranışları başarılı bir biçimde ortaya koyabileceklerine ilişkin inançları olarak tanımlanmış (Bandura, 1977); ancak daha sonra bu tanım bireylerin yaşamlarındaki olayları kontrol edebilmek için gerekli olan bilişsel, güdüsel ve davranışsal kaynaklara ve gerektiğinde bu kaynakları harekete geçirebilecek kapasiteye sahip olduklarına olan inançları olarak değiştirilmiştir. Böylece; Ford (1992) başlangıçta durum/görev bağımlı bir kapasiteye ilişkin bir inanca işaret etmek için kullanılan özyeterlik kavramını, daha sonra bireylerin yaşamlarındaki olayların üstesinden gelebilecek kapasiteye sahip oldukları şeklinde genellemiş, bir inanç olarak ele almaya başlamıştır (Öcel, 2002).

2.2.2. Özyeterlik ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Yurt içinde yapılan araştırmaların bir kısmında özyeterlik inancının yüksek veya düşük olması öğretmenin, öğretimde yenilikleri uygulama, sınıf hakimiyeti ve etkili öğretmenlikle ilgili olduğu belirtilmiştir. Özyeterlik konusunda farklılıklar olduğunu ve bu inancın öğrenci başarısını ve motivasyonu etkilediği araştırma sonuçlarında açıklanmıştır. Bu düşünce doğrultusunda öğretmen ve öğrencinin değişiminde ve gelişiminde özyeterlik algısı etkinlik sağlayarak önemli düzeyde farklılık oluşturmaktadır (Çakıroğlu, Özkan ve Tekkaya, 2002; Gerçek, Yılmaz ve Soran, 2006). Bıkmaz (2004) çalışmasında özyeterlik inancının, öğretmenin sınıf içi aktiviteleri gerçekleştirmesinde etkili olduğu ve öğretim konusunda da özyeterlik inancı yüksek olan öğretmenin daha istekli ve daha tutkulu olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Öğretmenin sınıf içi motivasyonunda ve mesleki başarısında özyeterliğin farklılık oluşturduğu görülmektedir.

Yurt dışında yapılan araştırmalarda, bireyler kendilerini yeterli buldukları işleri yapma ve yetersiz buldukları işleri yapmama veya istedikleri sonuçla karşılaşmayacaklarsa, bir işi yapmada isteksiz olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca bireylerin olumlu yeterliğe sahipse, herhangi bir eyleme girişimde istekli olduklarına ve zorlukları aşma konusunda daha dirayetli olduklarını, bu durumlar karşısında kendilerini daha fazla geliştirmeleri gerektiğine inandıklarını belirtmişlerdir. Bu anlamda bireyin özyeterlik durumunun yüksek olması başarı durumunu da etkileyerek yükselttiği düşünülmektedir (Pajares 2002; Pajares ve Schunk, 2001; Bandura, 1997). Bir grup bilim adamı; “bireylerin gerçek performanslarını, gözlenebilir yaşantılarını, başkalarını ikna etme biçimleri ve psikolojik kanıtları bireyin özyeterlik inançları hakkındaki bilgidir” diyerek özyeterliğin önemini vurgulamıştır (Schunk, Hason ve Cox, 1987).

Bandura (1997) yapmış olduğu tanımda, özyeterlik algısı bireyin belli bir edinimi gerçekleştirmek için gerekli süreçleri ve eylemleri düzenleme ve yürütme becerisi ile ilgili yargılar olarak tanımlanmıştır. Öğretimsel güven olarak tanımlanan özyeterlik algısı, özyeterliğin öğretmenin sınıf içi davranışlarını, eğitim-öğretim ve sınıf yönetimine ilişkin kararlarını etkileyen bir etmen olduğu belirtilmiştir. Bu doğrultuda sınıf ortamının özyeterlikle ilişkili olduğu düşünülerek başarıyı etkilediği belirtilmektedir (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy ve Hoy, 1998).

Yapılan bir başka çalışmada özyeterlilik arttıkça gösterilen efor, istek ve kararlılığın da arttığını, özyeterliliği düşük olan bireylerin zor işlerden ve zorluklardan çok kolay pes ettiklerini ve bunun daha fazla strese, daha düşük performansa ve başarısızlığa sebep olduğu belirtilmiştir. (Tschannen, Moran ve Hoy, 2001; Pajares, 2002).

Billheimer (2006)'nın yaptığı çalışmada okulda olumlu ortam yaratmada, ailelerin okula ilgisini arttırmada ve karar vermede öğretmen özyeterliliğinin etkili olduğunu belirtilmiştir. Velilerin okula ve eğitime ilgisinde öğretmen özyeterliliğinin önemli düzeyde etkili olduğu görülmektedir. Goddard ve Hoy (2004)'un çalışmasında öğretmen özyeterliliği ne kadar yüksek ise, öğretmenin zorluklar karşısında daha dirayetli olduğu ve bu zorlukları daha kolay aşabileceği, başarısızlıklara karşısında daha sabırlı oldukları belirtilmiştir. Araştırma doğrultusunda, öğretmenin başarısızlıklar karşısında dirençli olduğu düşünülmektedir.

Lewandowski (2005)'in çalışmasında özyeterliliği güçlü olan öğretmenler öğrencilerin öğrenimi için çok zaman harcadıkları, düşük özyeterliliği olan öğrencileri daha çok önemsedikleri ve spesifik ve gözlemlenebilir davranışlara eğilimli olduklarını belirtmiştir. Bunun aksine yeterliliği düşük olan öğretmenlerin ise sınıf ortamını otoriter bir şekilde yönettiği, öğrenci motivasyonlarıyla ilgili olumsuz düşünceye sahip olan, negatif cezalar ile öğrenciyi çalıştıracaklarını düşünen bireyler olarak belirtilmiştir. Bu durumun öğrencinin kendi kapasitesi ve bilişsel gelişimine zarar vereceğini de vurgulamıştır. Öğretmenin özyeterlilik durumunun yüksek olması sınıf içinde etkinliğini arttırdığı gibi özyeterliliğin düşük olmasının bu etkinliği azalttığı görülmektedir. Pajares (2005) çalışmasında özyeterliliğin farklı alanlarda ve seviyelerde öğrencinin başarısının ve başarıma inançlarının öğretmen özyeterliliğini etkilediğini belirtmiş ve öğretmenin özgüvenini öğrencilerin kolayca yakalayabileceğini, özgüvene sahip öğretmenlerin öğrencilerin özgüven hissetmelerine sebep olduğunu, aksi durumda ise kendine güveni olmayan öğretmenlerin kendine güven duymayan öğrencilerin yetişmesine neden olduğunu vurgulamıştır.

Yapılan araştırmalar, öğretmenlerin özyeterliliklerinin sadece sınıf yönetimi konusunda değil, okul içi ve dışı aktivitelerde, öğrenci motivasyonunu arttırmada olumlu

etkilerinin olduğunu göstermektedir. Öğretmenin özyeterlik inancı ile öğretmen davranışları arasındaki ilişki birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir (Ashton, 1984; Allinder, 1995; Cömert, Demirtaş, Özer ve Üstüner, 2009). Öğretmen özyeterlik inancı, öğrenci başarısını ve tutumunu olumlu olarak etkilediği gibi, öğretmenin sınıf içi davranışlarını geliştirmesi, yeni fikirlere açık olması ve öğretmeye yönelik olumlu tutumlar geliştirmesi ile de doğrudan ilgilidir (Cömert ve ark., 2009). Özyeterlik inancı yüksek ve düşük olan öğretmenler arasında önemli sınıf içi davranış farklılıkları söz konusudur ve bu durum öğrencinin başarısında farklılaşmalara neden olmaktadır (Çakıroğlu ve arkadaşları., 2002).

Türkiye’de son yıllarda öğretmenlerin ya da öğretmen adaylarının özel bir alanın öğretimine ilişkin ya da genel olarak öğretmenlik mesleğine ilişkin özyeterlik düzeylerini belirlemeye dönük pek çok çalışma yapılmıştır (Yılmaz, Gürçay ve Ekici, 2007). Bu çalışmalarının çoğu fen bilgisi, matematik, kimya ve bilgisayar gibi belli branşlardan öğretmen adaylarının özyeterlik düzeylerini konu aldığı, genel öğretmen özyeterliği konusunda yapılan çalışmaların az sayıda olduğu görülmektedir (Özdemir, 2008).

Literatür incelendiğinde kadın ve erkeklerin özyeterlik ilişkilerinde paralel ya da farklı bulgulara ulaşılmıştır. Say (2005) çalışmasında, erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre özyeterlik inançları açısından kendilerini daha yeterli gördükleri sonucuna varmıştır. Leung ve Chan (1998) ile Pintrich ve De Groot (1990) yaptıkları çalışmada erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde özyeterlik inancına sahip olduklarını ortaya çıkarmıştır. Netz ve Raviv (2004) çalışmalarında öz yeterlik düzeyinin cinsiyet açısından farklılaştığını erkeklerde daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Öz yeterlik inancı ile ilgili alan yazımdaki araştırmalara bakıldığında öz yeterlik inancının bireyin kendi yeteneğine duyduğu güvene bağlı olduğunu ve bu nedenle öz yeterlik inancının bireyin güdülenmesini doğrudan ve olumlu bir şekilde etkilediği belirtilmektedir (Moore ve William, 2003). Öz yeterlik inancı insan davranışlarını etkiler. İnsan davranışları, gerçekte doğru olandan çok, insanların neyin doğru olduğu yolundaki inancına dayanır. Ashton (1984) çalışmasında, öğretmenlerin özyeterlik inançlarıyla öğrenci başarısı arasında tutarlı bir ilişki olduğunu; öğretmenlerin

özyeterlik inançlarının yüksek olmasının örgencilerin derste gösterdikleri performansı arttırdığını ifade etmiştir. Öz yeterlikleri yüksek ve düşük olan sınıf öğretmenleri arasında önemli sınıf içi davranış farklılıklarının olduğu (sınıf düzeni, öğretim ve öğrenme zorluğu çeken öğrencilere öğretmenler tarafından verilen dönütler gibi) ve bunun da öğrencinin başarısında farklılaşmalara neden olduğu ortaya çıkmıştır (Wolfolk-Hoy ve Hoy, 1998; Küçükylmaz ve Duban, 2006). Tracz ve Gibson (1986) da çalışmalarında, öğretmenlerin özyeterliği ile öğrencilerin fen ve matematik ders başarıları arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmiştir. Okulların gelişiminde, öğretmenlerin farklı sınıf etkinlikleri düzenlemelerinde ve öğrenci başarısının artırılmasında öğretmenlerin özyeterlik inançları oldukça etkilidir (Gibson ve Dembo,1984; Tracz ve Gibson, 1986; Allinder, 1995; Kogan ve Vacha- Haase, 2001; Pajares, 2002; Palmer, 2006). Öğretmen adaylarının özyeterlik inancının kültürden etkilendiği; öğretmenin toplumdaki rolü ve statüsüyle ilgili farklı algılamaların özyeterlikte farklılaşmaya neden olduğu sonucuna varmışlardır. Kogan ve Vacha-Haase (2001) özyeterlik inancı yüksek olan öğretmenlerin, kullandıkları öğretim yöntemlerini geliştirmek için araştırma yapmaya eğilimli olduklarını belirtmişlerdir. Bandura'ya göre özyeterlik inancı yaşantılardan, çevredeki modellerden etkilenir dolayısıyla öğretmenlerin öz yeterlik inançları öğrenci başarısı ile birlikte öğrencilerin öz yeterlik inançlarını da etkilemektedir. Örneğin, yüksek öz yeterlik inancına sahip olan öğrenciler, öğrenme etkinliklerine yaklaşmakta, büyük çaba harcamakta, güçlükler karşısında uzun süre gayret ederek daha etkili stratejiler kullanmakta ve düşük olan öğrencilerden daha yüksek performans göstermektedirler (Eggen ve Kauchak, 1999).

Bandura (1986) çalışmasında güçlü yeterlik algısının zamanla başarılı deneyimler sonucu geliştiğini, bir kez olduğu zaman da kararlı bir nitelik kazanıp arada sırada yaşanan başarısızlıklardan etkilenmediği belirtmiştir. Pintrich ve Schunk (2001) çalışmasında başarının özyeterlik algısına başarı sağlaması için bireyin, bu başarının, kendi yetenek ve çabası olduğunu düşünmesi, içsel ve denetlenebilir nedenlere yüklemesi gerekir. Ayrıca gözlemcinin yalnızca başarı veya başarısızlık değil, güçlkle karşılaşınca sergilediği duruşu,çabası,kararlılığı vb. de gözlemcinin özyeterlik algılarını değiştirmektedir. Başarının şans, başkalarından gelen destek gibi nedenlere bağlandığı deneyimler, özyeterliğe olumlu katkı sağlamayabilir. Yapılan başka bir araştırmada insanların kendi deneyimlerinin sonuçlarını değerlendirmelerinin yanı sıra başkalarının deneyimlerini de gözlemleyerek özyeterliklerini

geliştirebileceklerini ortaya çıkarmışlardır. Dolaylı yolla elde edilen yargılar bireysel deneyimlerden elde edilenler kadar etkili değildir. Bandura (1997) dolaylı yoldan elde edilen deneyimlerin özyeterliliğe etkisi, gözlenen modelin gözlemciye ve gözlenen olayın, özyeterlik geliştiren olay yada alana benzerliği ile doğru orantılıdır.

2.3. Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu ilk kez 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılmıştır. Yaşam kişinin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın tamamıdır (Dikmen, 1995). Yaşam doyumu ise psikoloji açısından önemli bir kavram olup pek çok araştırmacı tarafından farklı tanımlanmıştır. Yetim (1995) ise çalışmasında yaşam doyumu ile ilgili tanımları üç grupta incelemiş, birinci grupta iyi oluş, erdem, kutsallık gibi kavramları baz alarak tanımlama yapılmış, ayrıca mutluluğun istenilen bir niteliğin elde edilişi ve buna sahip olunması ile ilgili yorumlamıştır. İkinci grupta ise bireylerin yaşamlarını olumlu anlamda değerlendirmelerine neden olan etmenleri dikkate almış subjectif iyi oluşu yaşam doyumu olarak isimlendirmiştir. Üçüncü grupta ise günlük yaşamda olumlu duyguların olumsuz duygulara egemen olması olarak belirtmiştir, mutlu olan birey hoş duygular yaşayan birey olarak tanımlamıştır. Yaşam doyumu ayrıca Bilişsel ve Duygusal kurama göre de tanımlanmıştır. Bilişsel kurama göre yaşam doyumunu; 'bireyin yaşam koşullarının daha önceden belirlediği yaşam koşullarına uygunluğuna ilişkin karşılaştırmalara bağlı olarak oluşan bilişsel yargısı' olarak tanımlamıştır (Larsen Diener ve Emmons 1985). Frish (2006) duygusal kurama göre bireyin olumlu duygularının olumsuz duygulara baskınlığı olarak yorumlamıştır (Akt: Akgüngüz, 2013). Yaşam doyumu kişiden kişiye farklılık gösteren ve genel olarak yaşamdan memnun olmayı ifade eden bireylerin öznel iyi oluşu ile yakından ilgili olan bir kavramdır. Yaşam doyumu bireyin yaşama ilişkin gösterdiği pozitif duygusal tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Sung ve Giannakopoulos, 1994).

Yaşam doyumu, öznel iyi olma durumu ve pozitif etkilerin çoğunluğunu işaret eder. Egzersiz, daha pozitif benlik kavramı ve benlik saygısı, psikolojik ve psikolojik streste azalma, eğlence ve sevinçle birleştiğinden beri, yaşam kalitesinde rol oynayabilir. Sung ve Giannakopoulos (1994) çalışmasında yaşam doyumunu 'iş, boş zaman, ve iş dışı zaman olarak tanımlanan yaşama gösterdiği duygusal tepki olarak

tanımlamıştır (Sung ve Giannakopoulos, 1994).Yapılan bir başka çalışmada yaşam doyumu, bir bireyin tüm hayatını kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde olumlu değerlendirmesi olarak ifade edilmiştir (Larsen, Diener ve Emmons, 1985; Veenhoven, 1996).Yaşam doyumu bireyin tüm yaşantısını ve yaşamının çeşitli boyutlarını kapsayan , öznel iyi oluş ile yakından ilgili olan yaşam doyumu, öznel iyi oluşun bilişsel bileşeni olarak bilinmektedir (Dorahy, Lewis, ve Schumaker, 2000) Yaşam doyumu ve öznel iyi oluşun bilişsel boyutunu yaşamdan doyum alma olumlu duyguları sık, olumsuz duyguları az yaşama şeklinde tanımlanmıştır. Dışsal boyutta ise olumlu duygular, heves, onur, ilgi, neşe, sevinç gibi duyguları içerirken; olumsuz duygular, utanç suçluluk, nefret, öfke, kin gibi duyguları içermektedir (Argyle, Martin ve Crossland,1989; Diener, 1984). Öznel iyi olma durumunu belirleyen etkenlerin bireyin yaşam doyumunu da etkilediği, öznel iyi oluşla ilgili faktörlerin, ekonomik koşullar, yaşam alanları, kısa ve uzun vadeli hedefler ve kişilik özelliklerinin olduğu belirtilmiştir (Rask ve Laippala, 2002).

Öznel iyi olma, kişinin kendi yaşamını değerlendirmesi ve yargı bildirmesi anlamına gelmektedir ve yaşam doyumunu kapsamaktadır. Yoğun duygulanımın iyi olmadaki etkileri, olumlu ve olumsuz boyutları birlikte içerdiğinden az olmaktadır. Ayrıca olayları yoğun duygularla yaşama eğilimi, bir kişilik tipine ait olduğundan, diğer bireyleri ilgilendirmemektedir. Sonuçta bireyin yaşadığı olumlu, hoş duygu veya olay sayısının, yaşam doyumu ile ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır. Öznel iyi oluş, önemli bir kavram olup, hem bireysel hem de toplumsal açıdan, ruhsal ve fiziksel sağlık üzerinde olumlu etki yaptığı ve doyumlu ilişkileri ve üreticiliği arttırdığı için dikkatle incelenmesi gereken konu olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca öznel iyi oluşu arttırmak, toplumlardaki eğitim, sağlık, ve çevre alanlarındaki hizmetlerin temel amacı olması gerektiği vurgulanmıştır (Diener ve Seligman 2004).

2.3.1. Yaşam Doyumu Kuramları

Yaşam doyumu ile ilgili bir çok kuram olmasına rağmen, iki kuram ön plana çıkmaktadır.

1) **Amaçsal Yaklaşımlar:** Bu yaklaşımda (Telman 2001), bireyin doyurulan ihtiyaçlarının mutluluğa, doyurulamayan ihtiyaçlarının ise mutsuzluğa sebep olduğunu ifade etmiştir. Bu kurama getirilen en önemli eleştiri, hangi isteklerin ve amaçların daha önemli olduğu ve isteklerin birbiri ile ilişkisinin ne çeşit olduğu sorusudur. Bunun yanı sıra bu kuramdaki önemli bir sorun da, mutluluğun isteklerin doyurulmasıyla mı yoksa istenilen objeye ulaşma ile mi ilgili olduğudur. Bununla ilgili olarak Scitovsky (1976) bireyin amaçlarına ulaşma yolunda olmasının daha doyurucu olduğunu belirtmiştir.

Amaçsal yaklaşımlar içinde önemli yaklaşımlar dikkat çeken konulardır.

- a) Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi
- b) Kişi-Çevre Uyum Yaklaşımı
- c) Yaşama Planı Yaklaşımı
- d) Haz ve Acı Yaklaşımı

2) **Etkinlik Yaklaşımı:** Bireyin kendi etkinliklerinin mutluluğun kaynağı olduğunu varsaymaktadır. Bu kuramın en önemli temsilcisi Aristo'dur. Aristo mutluluğu 'yaşamın anlamı ve amacı, insan varoluşunun bütün amacı ve neticesi' olarak ifade etmiştir (Lyubomirsky, 2007) Bu yaklaşıma göre bireyin önemli etkinliklere yoğunlaşarak mutluluğun kendiliğinden gelebileceğini belirtmiştir (Diener, 1984).

Csikszentmihalyi (1982), öznel iyi olma ile etkinlik ilişkisini göstermiş ve etkinliklerin bireylerin beceri düzeyiyle doğru orantılı olduğunu ve bu durumun hoşlanım duygusunu artırdığını belirtmiştir.

2.3.2. Yaşam Doyumu ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Üniversite öğrencilerinin ve ergenlerin yaşam doyumu ve iyi oluşları ile ilgili yurt dışında pek çok araştırma yapılmıştır. Örneğin, Young ve Miller (1995), ergenlerin algıladıkları anne-baba tutumu, özellikle içsel destek ve yakınlığın, yaşam doyumu ile olumlu olarak ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bir diğer çalışmada Moller (1996), Güney Afrikalı üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada, yaşam doyumunun gelir düzeyi ve etnik özellikler ile anlamlı ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur. Fabricatore, Handal ve Fenzel'in (2000) araştırma sonuçları ise "yaşam doyumunu devam ettirmede kullanılan bir kaynak" olarak kavramlaştırılan kişisel maneviyatın öznel iyi oluşu stres yaratan etkenlerden bağımsız olarak yordadığını göstermiştir. Vitale (2001) benzer bir şekilde, dindarlığın üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu saptamıştır. Chow (2005) Kanadalı üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada, sosyo-ekonomik düzeyi ve not ortalaması yüksek olanlar ile geçmiş akademik yaşantıları, özsaygısı, başkaları ile ilişkileri ve yaşam koşullarından daha fazla doyum sağlayanların daha yüksek bir yaşam doyumu gösterdiklerini belirlemiştir. McKnight (2005), üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada maneviyatla ilgili çelişkileri yoğun olanların daha düşük yaşam doyumuna sahip olduklarını bulmuştur. Paolini, Yanez ve Kelly (2006) ise maddi durumu yetersiz öğrencilerin, kaygı ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Görüldüğü gibi yurt dışında ergenler ve üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmalarda ebeveyn desteği, ana-baba tutumu ve belirli ana-baba davranışları, kişisel maneviyat / dindarlık, sosyo-ekonomik düzey ve not ortalaması ile geçmiş akademik yaşantılardan alınan doyum gibi değişkenlerin yaşam doyumu ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Ülkemizde ise yaşam doyumu, ergenler (Köker, 1991; Nalbant, 1993), iş doyumu ile ilişkili olarak çalışanlar (Dikmen, 1995; Selçukoğlu, 2001; Vara, 1999) ve yaşlılar (Karataş, 1998; Kılıç, 1995) üzerinde araştırılmıştır. Üniversite öğrencileri üzerinde ise yıllardır uyum (Arı, 1989; Bilgen, 1989; Kalı, 1992; Sivrikaya, 1992), kendini gerçekleştirme (Ören, 1995), benlik saygısı (Maşrabacı, 1994; Taysi, 2000), iyimserlik (Aydın ve Tezer, 1991) ve atılganlık (Arı, 1989; Işıklı, 1998) gibi olumlu kişilik özellikleri ile ilgili çeşitli araştırmalar yapılmış olmasına rağmen, yaşam doyumu ile ilgili araştırmalar çok fazla yapılmamıştır. Ancak son zamanlarda ülkemizde de

öğrencilerin iyi oluşu konusuna ilginin artmaya başladığı görülmektedir. Örneğin, Doğan (2006), üniversite öğrencilerinin iyilik hali ile ilişkili faktörleri incelediği çalışmasında, ailelerinden ve arkadaşlarından yeterince destek gören, fiziksel egzersiz yapan ve kendi geleceklerine ilişkin olumlu düşüncelere sahip üniversite öğrencilerinin iyilik halinin daha yüksek olduğunu saptamıştır. Tuzgöl (2006) ise üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin, algılanan ekonomik durumları, algılanan ana-baba tutumları, fiziksel görünüşlerinden memnuniyetleri, dini inançları ve denetim odakları açısından anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Bir diğer çalışmada Cenkseven ve Akbaş (2007), üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmayı, dışadönüklük, nevrotizm, öğrenilmiş güçlülük, ebeveynle ve flörtle ilişkiden algılanan hoşnutluk, boş zaman etkinliklerinden algılanan hoşnutluk ve cinsiyet değişkenleri arasında ilişki olduğunu bulmuştur.

Yaşam doyumu kavramını iş yaşamından bağımsız ele almak mümkün olmayacaktır. Çünkü yaşam doyumunda etkili olan faktörlerin başında bireyin genel yaşamında oldukça önemli yer tutan iş yaşamı gelmektedir. Bu bağlamda iş yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doyumu arasında bir etkileşim olduğu yerleşmiş bir kanıdır. Bu ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır (Keser 2005). Yaklaşık olarak 30 yıllık bir süreyi kapsayan süreçte pek çok araştırma, iş doyumunun, bireyin genel yaşamına, yaşamındaki tutum ve davranışlara ve nihayet yaşam doyumuna yönelik bir etkisinin olduğuna işaret etmektedir. Araştırma sonuçlarında, işten alınan tatminin ya da işten kazanılan tecrübelerin, bireyin çalışma dışı yaşamını, diğer bir ifade ile yaşamın bütününe olumlu etkilediği sonucu çıkmaktadır. Bireyin iş dışı başarılarının da, işteki başarıları üzerine etkisinin büyük olduğu düşünülmektedir. Bu bakımdan Quchi ve Price (1978), Japon yönetiminin başarısını çalışanların özel yaşamına verilen öneme bağlamaktadır. Diğer yandan, çalışma yaşamındaki doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin genel yaşamına etki ederken; bireyin yaşamdan doyum almamaya başlamasına neden olabilmektedir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir. Sonuçta, kişinin mutluluğu tüm yaşam alanlarını içeren bir olaydır. Buna göre, çalışanlar genel olarak doyuma ulaşmış, ya da yaşamın bütünü içinde doyuma ulaşmamış olacaktır. Böylelikle, işten sağlanan doyumu, yaşam alanlarının tümünü içeren, yaşam doyumundan ayırmak mümkün değildir (Akt: Keser, 2005).

Yapılan bu çalışmalara ek olarak öğretmenler üzerinde iyi oluşla ilgili kavramlardan yaşam doyumunu incelemek anlamlı olabilir. Öğretmenlerin yaşam doyumları ile ilişkili değişkenlerin ortaya konması, bu grubun toplumun yüksek öğrenim gören, profesyonel işlerde çalışacak kişileri oluşturması açısından önem taşımaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin yaşam doyumlarında rol oynayan sosyo-demografik değişkenler ve kişilik özellikleri merak konusu olmaktadır. Bu araştırmanın bu konuya ışık tutarak öğretmenlerin yaşam doyumlarını artıracak önlemler için katkı sağlayacağı umulmaktadır. Ayrıca bu çalışmayla, dünyada iyi oluşla ilgili araştırmalarda en çok incelenen kavram olan yaşam doyumunun öğretmenler üzerinde araştırılmasının ve böylece öğretmenlerin yaşam doyumları ile ilişkili faktörlerin diğer iyi oluş ve özellikle yaşam doyumunu çalışma sonuçları ile karşılaştırılmasının literatürdeki boşluğu doldurması beklenmektedir.

Yetim, çalışmasında; kadınlar erkeklere göre daha fazla olumsuz duygu bildirmelerine karşın, aynı zamanda kendi yaşamlarından haz duyarlar yapılan birçok diğer çalışmada cinsiyetler arasında doyum yada mutluluk açısından çok az bir farkın olduğu gözlenmiştir. Doyum açısından cinsiyetler arasında çok az farklılaşma olduğu gözlenmiştir (Yetim, 1991). Yapılan çalışmalarda kadınların depresyon durumları erkeklerden yüksek olmasına rağmen erkeklerin mutluluk seviyeleri daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Çalışmaların çoğunda yaşam memnuniyeti açısından cinsiyet farkının önemli olmadığını ortaya çıkarılmıştır, bu yoruma erkek ve kadınların yaşantıları sonucunda ulaşılmıştır. Tatarkiewicz (1976) yaptığı çalışmada kadınların yaşadıkları olayları olumlu veya olumsuz deneyimleri erkeklere oranla daha çok anlattıkları ve erkeklere göre bunun da daha büyük sevinç ve derin üzüntü yaşadıklarının göstermektedir. Başka bir araştırmada kadın ve erkeklerin yaşam memnuniyetlerinin aynı düzeyde olmalarına rağmen farklı kaynaklardan beslendiklerine vurgu yapılmıştır. Örneğin, Diener ve Fujita (1995)'nin çalışmasında arkadaş çevre, aile, iş, sivil toplum örgütlerinin kadın ve erkeklerin yaşam doyumunda etkili olduğunu ancak sosyal kaynakların kadınların tatmin olmasında daha etkili olduğunu bulmuşlardır. Sousa (2001) yaptığı çalışmada sosyal içerikli konularda kadınlar hem katılımcı hem de yol gösterici pozisyonda yer alırken erkek bireyler genelde spor, politika ve otorite konularında ön plana çıkmışlardır. Yaşam doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar cinsiyetin, ırkın ve gelir durumunun yaşam doyumunu ve mutluluğu yordamada hemen hemen hiçbir etkiye sahip olmadığını, psikolojik değişkenlerin

örneğin kişisel eğilimlerin, yakın ilişkilerin ve kültürün yaşam doyumunu açıklamada daha fazla etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Çeçen, 2008).

Özgün (2007)'e göre, ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşam doyumlarının ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Mesleklerini istemeyerek seçen ve gelecek beklentisi düşük öğretmen adaylarının umutsuzluk düzeylerinin daha yüksek olduğu ve yaşam doyumlarının da daha düşük olduğu bulunmuştur (Ceyhan, 2004; Gencay, 2009). Yaşam doyumunu ile ilgili çalışmalara bakıldığında; okuduğu bölüme açığa kalmamak için girdiğini düşünen öğretmen adaylarının yaşam doyumunu düşük, depresyon puanları ise daha yüksek olduğu (Gündoğar, Gül, Uskun, Demirci, Keçeci, 2007), okullardaki örgütsel güvenle yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu (Yılmaz ve Sünbül, 2009), öğretmenlerin yaşam doyumları arttıkça, olumsuz otomatik düşünme ve kaçınma davranışlarında azalma olduğu (Aysan ve Bozkurt, 2004), erkeklerin daha düşük yaşam doyumuna sahip oldukları (Çeçen, 2007), yaşam doyumunu ile depresyon arasında negatif yönde, algılanan sosyal destek arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu (Baş, 2011), öğretmenlerin öz yeterlikleri ile yaşam doyumları arasında pozitif, tükenmişlik durumu ile yaşam doyumunu arasında ise negatif bir ilişkinin olduğu (Telef, 2011) bulunmuştur.

Recepoglu (2013) yaptığı çalışmada, öğretmenin yaş değişkeninin yaşam doyumunu üzerinde bir değişime sebep olmadığını belirtmiştir. Braun (1977) gençlerin duygularını ifade ettiklerini, yaşlıların ise genel olarak mutluluklarını dile getirdiklerini ortaya çıkarmıştır. Yetim (1991) yaptığı çalışmasında yaş ile yaşam doyumunu arasında bir ilişkinin olmadığı savunmuştur. Yapılan başka bir araştırmada yaşam doyumunun yaş ilerledikçe azalmadığını ve birçok çalışmada yaşam memnuniyetinin yaş ilerledikçe çoğaldığını göstermektedir. 40 farklı ülkeden 600 araştırmacı ile yapılan bir çalışmada, yaşam memnuniyetinin hep aynı kaldığını sadece küçük bir artış olduğunu ortaya çıkarmışlardır (Toros, 2009). Yapılan bir araştırmada, insan hayatı boyunca gelişen belirgin değişimlere hep uyum göstermesi yaşam memnuniyeti ile ilgili 'farksızlık'ın yoğunlukla açıklanmasına sebep olmuştur. Yaşlıların gençlere göre daha gerçekçi ve idealist daha küçük tutarsızlıklar gösterdikleri gözlenmiştir. Kadınlar yaşlandıkça, hayat şartlarına uydurmak için ideallerini revize etmektedir. Örneğin 3 çocuk sahibi olmak isteyen bir bayanın ekonomik koşulları gözönünde bulundurup 2 çocuk sahibi olmayı

tercih etmesi gibi. Bu gibi durumların kadınların gerçekçi ve idealist bakışlar arasında tutarsızlığın azalmasına yardımcı olmaktadır (Caroll, 1991). Bir başka araştırmada kadınlar yaşlandıkça, hedeflerine daha büyük sıklıkla erişebilmekte, bir aile ve kariyer başarısı ve finansal rahatlık gibi ideallerine daha çabuk yaklaşabilmektedirler (Brandtstaedter ve Renner,1990). Wilson (1967) çalışmasında genç insanların daha mutlu olduklarını belirtmesine rağmen yapılan sonraki çalışmalarda yaş değişkeninin öznel iyi oluşta bir etkisinin olmadığını bulmuştur (Akt. Yetim, 1991). Yaş ile öznel iyi oluş arasında bir ilişkinin olmadığını ve bu ilişkiyi etkileyen başka bir değişkenlerin olmadığını ortaya çıkaran araştırmalar olduğu gibi, yaş değişkenini ele alırken en önemli noktanın farklı yaşam evrelerinde öznel iyi olma puanının değişip değişmeyeceğini belirten araştırmalarda bulunmaktadır. Örneğin yetişkinlerin duygu durumu daha az değişkenlik gösterirken ergenler duygu fırtınaları yaşamaktadırlar (Brandtstaedter ve Renner,1990).

Avşaroğlu ve ark. (2005), tarafından öğretmenlerin iş doyumu ve yaşam doyumlarına yönelik gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen bulguya bakıldığında, öğretmenlerin hizmet süresine göre yaşam doyumu, tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur. Yaş ve çalışma süresi ile birlikte bireyler mesleğin gereklerini öğrenirler bu da bireylerin doyumunu arttırmaktadır. Bu çalışmanın bulguları bazı araştırmacıların (Selçukoğlu, 2001; Kapkıran, 2003; Baysal, 1995; Dolunay, 2002) elde ettiği sonuçlarla paralellik göstermiştir. Öte yandan (Kavla, 1998; Taşgın, 2004; Yerlikaya, 2000) yapmış oldukları çalışmalarında kıdem ve hizmet süresinin mesleki tükenmişlik düzeyine etkili olduğunu vurgulamışlardır.

2.4. Öğretmen

Öğretmen bugünün ve yarının gereksinimlerine yanıt vermesi gereken, dinamik, gelişime açık, yalnızca öğreten değil, aynı zamanda öğretim sürecinde öğrenciye ışık tutan kişi olarak tanımlanabilir. Öğretmenler, bireylerin kişisel gelişiminde ve sahip oldukları yeterlikleri ortaya çıkarmada en önemli faktördür. Bu sebeple öğretmenlik mesleğine de çok fazla önem verilmesi gerekir.

Bununla ilgili olarak Japon eğitim felsefesinde toplumların öğretmene önem vermesi gerekliliği şöyle saptanmıştır: Akılcı, uygar ve ileri bir toplumun ancak yetiştirdiği her insanı yeniden kullanabilirse amacına ulaşabileceğini ve yetişkin insanların en iyilerini öğretmenlik mesleğine seçebilen toplumun en güçlü toplum olabileceğini belirtmiştir. Ayrıca bireyin güçlü olması ile toplumun güçlü olmasının bağlantılı olduğunu ve istinaden bireyin güçlü olmasını ise başkalarına bağlı olmadan yaşayabilen, bireysel yeteneklerini kullanabilen, bağımsız karar verebilen, kişiliğini bulmuş kişiler yetiştirme ile sağlanabileceği belirtilmiştir. Eğitim alanındaki amacın kişiliğin yaratıcı açılımlara ortam sunup kişinin eleştirel güçlerinin gelişime destek olmak olduğunu belirtmiştir (Akt: Fromm, 2001).

2.4.1. Öğretmen İş Doyumu

İş doyumu kavramı öğretmenlik mesleğinde de büyük bir öneme sahiptir. Vural (2004) çalışmasında iş doyumunu ‘öğretmenlerin öğrencilerine karşı tutumu ve işe karşı hissettikleri memnuniyet ve memnuniyetsizlik’ olarak tanımlamıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin içinde buldukları çalışma koşulları ve ortamı iş doyumu üzerinde olumlu veya olumsuz etkilere sahiptir. Her meslekte olduğu gibi öğretmenlikte de işyerine karşı duyulan memnuniyet üretkenliği ve işe bağlılığı artırırken, işe karşı memnuniyetsizlik ise iş verimliliğinin düşmesine sebep olmaktadır. Bununla bağlantılı olarak Bursalıoğlu (2002) çalışmasında, her bireyin çalıştığı ortama yönelik ihtiyaç ve beklentilerinin olduğu ve bunların karşılanmaması sonucunda verimliliğinde düşeceğini ifade etmiştir. Bununla birlikte özellikle eğitim örgütlerinde de okul yöneticisi, öğretmen ve öğrencilerin ihtiyaçlarına karşı duyarlı olması gerektiği aksi takdirde okul ortamı içinde yüksek moralli ve verimli olmanın mümkün olamayacağını belirtmiştir (Akt: Taşdan ve Tiryaki 2008).

2.4.2. Öğretmen -Özyeterlik İnancı

Öğretmen özyeterliliği literatürde oldukça geniş bir kavramdır. Öğretmen özyeterliliği, bilişsel gelişim ve öğrenmeyle ilişkilidir. Öğretmen özyeterlik inançları öğrencilerin öğrenmek için yeteneklerini algılama şekli ve müfredatın yapısı ile ilgilidir (Bandura, 1997).

Öğretmenler geçmiş deneyimleri ne olursa olsun, özyeterlik düzeyleri düşükse, öğrenci üzerinde sürekli etki bırakmayacaklarına inanırlar. Özyeterliği yüksek olan öğretmenler ise öğrenme ve öğrenci başarısı için olanak sağlayıcı atmosfer yaratırlar. Özyeterliği yüksek öğretmenler içerikle mücadele eden öğrencilerle özenle çalışır, akademik konularda daha çok zaman harcar ve öğrencilerin kazanımı ve başarısı ile övünürler. Öğretmenler, düşük öğretmen özyeterlik hissi ile kendilerini öğretmede yeteneksiz veya çevrelerinin etkileri nedeniyle çocukları uzun süreliğine motive etmede yeteneksiz hissederler. Özyeterliği düşük öğretmenler akademik olmayan materyallerle sınıfta daha çok zaman geçirirler, öğrencilere cevap vermek için uygun zaman sağlamada başarısız olurlar ve sürekli öğrenci mücadelesini eleştirirler. Özyeterliği yüksek öğretmenler ise öğretmenliğe bağlılık ve kişisel başarıları ile etkili bir öğrenme çevresi yaratırlar (Bruning, Schraw, Norby, Ronning, 2004).

2.4.3. Öğretmen - Yaşam Doyumu

Kendini iyi hissetme hali bireyin iyi olmasında önemli ve belirleyicidir.Öznel iyi olma hali yaşam doyumunu oluşturduğu için önemide büyüktür.Bireyin yaşam doyumunu bireysel ve çevresel bir çok etken belirleyebilir. Bununla ilgili olarak Şişman (2002) çalışmasında yaşam doyumunu kavramının psikolojik özelliğinden dolayı öğretmenliği de etkilediğini ve öğretmenlik mesleği açısından önemini belirtmiştir. Ayrıca Sünbül (2002) deki çalışmasında öğretmenlerin mesleğinde etkileşimin önemli olduğunu ve bunun çevreyi etkileme gücüne sahip olduğunu ve öğretmenlerin psikolojik özelliklerinin önemli olduğunu,öğrencilerin bilişsel,sosyal ve duyuşsal gelişimlerini,öğretmenin kişiliğinin etkilediği ve bu kişilik özelliklerinin psikolojik bir güç olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) çalışmasında, yaşam doyumunu etkileyen unsurlar arasında ekonomik koşulları, mesleki statüleri, çalışma ortamlarını ve beklenti düzeylerini belirtmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizinde kullanılan istatistiksel işlemler sonucu ulaşılan bulgular yer almaktadır.

3.1. Çalışma Grubu

Mersin’de çalışan öğretmenlerde iş doyumu, özyeterlik inancı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bu araştırmaya Milli Eğitim Bakanlığı-Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı olarak devlet okullarında çalışan 410 kadın ve erkek öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

3.1.1 Uygulama Grubunun Demografik Özellikleri

Tablo 1.

Tüm Katılımcıların Örnekleme

	n
Yaş	410
Cinsiyet	410
Deneyim	410
Branş	410

Tablo 1’de araştırma örneklem grubunu 410 kişi oluşturmuştur. Değişkenler yaş, cinsiyet, hizmet yılı ve branştır.

Tablo 2.

Tüm Katılımcıların Yaş İstatistikleri

Yaş (Yıl)	n	%
20-29	101	24,6
30-39	212	51,7
40-49	72	17,6
50 ve üstü	25	6,1
Toplam	410	100

Tablo 2’de 410 kişiden oluşan bu araştırmada yaş değişkeni 20-29 yaş arası , %24,62’ sı 101 kişiden oluşmuştur. 30-39 yaş arası % 51.7’sini 212 kişi, ayrıca yaş değişkeni 40-49 arası yaş arası % 17.6’sı 72 kişiden oluşmuştur.Yaş değişkeni 50 ve üstü yaş arasını ise % 6,1’ini 25 kişi oluşturmuştur.

Tablo 3.

Tüm Katılımcıların Cinsiyet İstatistikleri

Cinsiyet	n	%
Erkek	138	33,7
Kadın	272	66,3
Toplam	410	100

Tablo 3’de 410 kişiden oluşan bu çalışmada cinsiyet değişkeni erkek %33.7’si 138 kişiden oluşmuştur. Cinsiyet değişkeni kadın % 66,3’ü 272 kişiden oluşmuştur.

Tablo 4.

Tüm Katılımcıların Deneyim İstatistikleri

Deneyim (Yıl)	n	%
0-09	232	56,6
10-19	123	30,0
20-29	43	10,5
30 ve üzeri	12	2,9
Toplam	410	100

Tablo 4'te 410 kişiden oluşan deneyim değişkeni 0-09 yıl arası 56,6'sı 232 kişiden oluşmuştur. Bununla birlikte 10-19 yıl arası %30'u 123 kişiden ,20-29 yıl arası % 10,5 'i 43 kişiden 30 ve üzeri yıl arası % 29 'u 12 kişiden oluşmuştur.

Tablo 5.

Tüm Katılımcıların Branş İstatistikleri

Branş	n	%
Sayısal Alanı	87	21,2
Sözel Alanı	323	78,8
Toplam	410	100

Tablo 5'te 410 kişiden oluşan branş değişkeni sayısal alanı % 21'2 si 87 kişiden oluşmaktadır. Ayrıca sözel alanı % 78 ,8 'i 323 kişi oluşmuştur.

3.2. Veri Toplama Araçları

3.2.1. Öğretmenlerde İş Doyumu Ölçeği

Öğretmenlerin işlerine yönelik görüşlerini değerlendirmek için “Öğretmen İş Doyumu Ölçeği” 6 maddeden oluşmuştur. Ölçek geliştirme çalışması Kıvılcım, Toros ve Sarı (2014) tarafından yapılmıştır. Öğretmenlerde İş Doyumu Ölçeği Toros, Kıvılcım ve Sarı (2014, Baskıda)

3.2.2. Öğretmenlerde Özyeterlik Tutumu Ölçeği

Öğretmenlerin kendi yeterliliklerine yönelik görüşleri değerlendirmek için ‘Öğretmen Özyeterlik Ölçeği’ 8 maddeden oluşmuştur. Ölçek geliştirme önçalışması Kıvılcım, Toros ve Miman (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçek ile ilgili geçerlik ve güvenirlik çalışması bu araştırmada yapılmıştır.

3.2.3. Yaşam Doyumu Ölçeği

Yaşam Doyumu Ölçeği (The Satisfaction with Life Scale) Diener, Emmons, Larsen (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği bir bütün olarak bireyin yaşam doyumunu değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş beş maddeden oluşan Likert tipi bir ölçektir.

Yapılan çeşitli çalışmalarda ölçeğin iç tutarlık katsayısının .79 ile .89 arasında değiştiği görülmüştür (Pavot ve Diener, 1993). Geçerlik-güvenirlik çalışmaları Yetim (1991) tarafından yapılan ölçeğin Cronbach Alpha değeri .74 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlık katsayısı .81 olarak hesaplanmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Ölçekler batarya şekline araştırmacı tarafından her okulun öğretmenlerine toplu şekilde uygulanmıştır. Uygulama başlamadan önce araştırmacı tarafından öğretmenlere

ölçekler ve yapılacak olan araştırma hakkında açıklama yapılmış, ölçekler ve sorularla ilgili anlaşılamayan bir nokta olduğu takdirde soru sorabilecekleri öğretmenlere bildirilmiştir. Ölçekler cevaplandırılırken, herhangi bir zaman sınırlamasına gidilmemiş, ölçeklerin uygun bir ortamda, okullarda doldurulması sağlanarak öğretmenlerden sorulara doğru ve samimi cevaplar vermeleri istenmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verileri Betimsel İstatistiksel teknikleri, t testi, Varyans Analizi (Anova) ve Korelasyon Analizi ile hesaplanmıştır. Araştırmanın hata payı 0.05 olarak kabul edilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Tablo 1.

Özyeterlik Ölçeği Ortalama Puan ve Standart Sapma Değerleri

Özyeterlik	n	X	Ss
1) Özyeterlik, öğretmenlerin kendine olan güvenlerini ifade etmede yardımcı olur.	410	4,2756	0,88433
2) Özyeterlik, öğrencilerin gelişimini olumlu etkileyecek aktiviteler ve ödevler bulmada öğretmenler için önemlidir.	410	4,3341	0,89759
3) Özyeterlik, öğretmenlerin kendilerine olan güvenlerinin oluşmasında önemli bir etkidir.	410	4,2659	0,87344
4) Özyeterlik, öğretmenlerin motivasyonlarının gelişmesine katkı sağlar.	410	4,2780	0,82192
5) Özyeterlik, öğretmenlerin alanlarında birbirleriyle birlik içerisinde olmasını sağlar.	410	3,9805	0,99368
6) Özyeterlik, öğretmenlerin özgüven geliştirmelerini sağlar.	410	4,0829	0,99532
7) Özyeterlik, öğretmenlerin çalıştığı ortama güven duymasını sağlar.	410	4,0171	0,95226
8) Özyeterlik, öğretmenlerin özsaygısını artırır.	410	4,2146	0,90247

Tablo 1’de Sekiz sorudan oluşan özyeterlik ölçeğinin birinci sorusunun ortalaması 4.2756, standart sapması 0.88433, ikinci sorunun ortalaması 4.3341, standart sapması 0.89759, bununla birlikte üçüncü sorunun ortalaması 4.2659 iken standart sapması 0.87344 tür. Bunların yanı sıra 4. Sorunun ortalaması 4.2780 iken standart sapması 0.82192’dir. Beşinci sorunun ortalaması 3.9805 standart sapması 0,99368, altıncı sorunun ortalaması 4.0829, standart sapması 0.99532, yedinci sorunun ortalaması 4,0171 ,standart sapması 0.9226, sekizinci sorunun ortalaması 4.2146, standart sapması 0.90247’dir.

Tablo 2. *İş Doyumu Ölçeği Ortalama Puan ve Standart Sapma Değerleri*

İş Doyumu	n	X	Ss
1- Yaptığım iş bana gurur veriyor.	410	4,1610	0,96310
2- İdealimdeki işte çalışmaktayım.	410	3,8317	1,09610
3- İş hayatımdan memnunum.	410	3,7561	1,05080
4- İş koşullarım çok iyi.	410	3,3976	1,15138
5- Çalıştığım işyerinde istediğim şeyleri elde ettim	410	3,4146	1,08277
6- Eğer hayata yeniden başlasaydım, yine aynı işi severdim.	410	3,7488	1,22836

Tablo 2.'de Altı sorudan oluşan iş doyumu ölçeğinin birinci sorusunun ortalaması 4.1610, standart sapması 0.96310, ikinci sorunun ortalaması 3,8317 ,standart sapması 1.09610, bununla birlikte üçüncü sorunun ortalaması 3.7561 iken standart sapması 105080'dir. Bunların yanı sıra 4. Sorunun ortalaması 3,3976 iken standart sapması 1.151138'dir. Beşinci sorunun ortalaması 3.4146, standart sapması 1.08277, altıncı sorunun ortalaması 3.7488 iken standart sapması 1,22836'dır.

Tablo 3.*Yaşam Doyumu Ölçeği Ortalama Puan ve Standart Sapma Değerleri*

Yaşam Doyumu Soruları	n	X	Ss
1- Hayatım birçok yönlerden idealimdekine yakın.	410	5,0537	1,49066
2- Hayat şartlarım mükemmel.	410	4,5756	1,54331
3- Hayatımdan memnunum.	410	5,2732	1,38575
4- Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	410	5,3024	1,90955
5- Eğer hayata yeniden başlasaydım, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	410	4,5366	1,83817

Tablo 3'te Beş sorudan oluşan yaşam doyumu ölçeğinin birinci sorusunun ortalaması 5.0537, standart sapması 1.49066, ikinci sorunun ortalaması 4.57561, standart sapması 1.54331'dir. Bununla birlikte üçüncü sorunun ortalaması 5.2732 iken standart sapması 1,38575'tir. Bunların yanı sıra 4. sorunun ortalaması 5.3024 iken standart sapması 1.90955, beşinci sorunun ortalaması 4,5366 standart sapması 1,83817'dir.

4.1. Uygulama grubunun T-test ve Anova Değerleri

Tablo 1.

Katılımcıların İş Doyumu ve Cinsiyet t testi Değerleri

	Cinsiyet	n	X	Ss	t	p
İş doyumunu	Erkek	138	3,6341	0,92014	-1,461	0,145
	Kadın	272	3,7610	0,78258		

Tablo 1 'te görüldüğü gibi iş doyumunu ortalama puanlarında cinsiyet 'e göre anlamlı bir farklılık yoktur ($t = -1,461, p > 0,05$).

Tablo 2.

Katılımcıların Özyeterlik ve Cinsiyet t testi Değerleri

	Cinsiyet	n	X	Ss	t	p
Özyeterlik	Erkek	138	4,2391	0,78062	1.111	0.267

Tablo 2'de görüldüğü gibi özyeterlik puanlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yoktur. ($t = 1,111, p > 0,05$).

Tablo 3.

Katılımcıların Yaşam Doyumu ve Cinsiyet t testi Değerleri

	Cinsiyet	n	X	Ss	t	p
Yaşam Doyumu	Erkek	138	4,8507	1,60074	-1,052	0,293
	Kadın	272	4,9978	1,18259		

Tablo 3'da görüldüğü gibi yaşam doyumunu ortalama puanlarında cinsiyet 'e göre anlamlı bir farklılık yoktur ($t = -1,052, p > 0,05$).

Tablo 4.

Katılımcıların İş Doyumu ve Branş t testi Değerleri

	Branş	n	X	Ss	t	p
İş doyumu	Sayısal	87	3,9540	0,76532	3,005	0,003
	Sözel	323	3,6548	0,83949		

Tablo 4’de görüldüğü gibi iş doyumu ortalama puanlarında Branş’a göre anlamlı bir farklılık vardır ($t=3,005$, $p<0,05$).

Tablo 5.

Katılımcıların Özyeterlik ve Branş t testi Değerleri

	Branş	n	X	Ss	t	p
Özyeterlik	Sayısal	87	4,3549	0,80082	2,439	0,015
	Sözel	323	4,1343	0,73432		

Tablo 5 ‘de görüldüğü gibi özyeterlik ortalama puanlarında Branş’a göre anlamlı bir farklılık vardır ($t=2,439$, $p<0,05$).

Tablo 6.

Katılımcıların Yaşam Doyumu ve Branş t testi Değerleri

	Branş	n	X	Ss	t	p
Yaşam Doyumu	Sayısal	87	5,3793	1,54409	3,430	0,001
	Sözel	323	4,8322	1,25414		

Tablo 6 'da görüldüğü gibi yaşam doyumu ortalama puanlarında Branş'a göre anlamlı bir farklılık vardır ($t=3,430$, $p<0,05$).

Tablo 7.

Katılımcıların İş Doyumu ve Yaş Anova Değerleri

	Yaş	Kareler toplama (Sum of Squares)	Serbest Derecesi (df)	Kareler Ortalaması (Mean Square)	F	p (Sig.)
İş Doyumu	Gruplar Arası	4,631	3	1,544	2,248	0,082
	Gruplar İçi	278,804	406	0,687		
	Toplam	283,435	409			

Tablo 7'de varyans analizi sonuçlarına göre Öğretmenlerin Yaş Değerleriyle İş Doyumu Puanları açısından anlamlı bir farklılık yoktur $F(3,406)=2,248$; $p>0,05$).

Tablo 8.

Katılımcıların Özyeterlik ve Yaş Anova Değerleri

	Yaş	Kareler toplama (Sum of Squares)	Serbest Derecesi (df)	Kareler Ortalaması (Mean Square)	F	p (Sig.)
Özyeterlik	Gruplar Arası	1,111	3	0,370		
	Gruplar İçi	231,005	406	0,569	0,651	0,583
	Toplam	232,116	409			

Tablo 8’de varyans analizi sonuçlarına göre Öğretmenlerin Yaş Degerleriyle Özyeterlik Puanları açısından anlamlı bir farklılık yoktur $F(3,406)=0,651$; $p>0,05$).

Tablo 9.

Katılımcıların Yaşam Doyumu ve Yaş Anova Değerleri

	Yaş	Kareler toplamı (Sum of Squares)	Serbest Derecesi (df)	Kareler Ortalaması (Mean Square)	F	p (Sig.)
Yaşam Doyumu	Gruplar Arası	8,459	3	2,820	1,582	0,193
	Gruplar İçi	723,564	406	1,782		
	Toplam	732,024	409			

Tablo 9’da varyans analizi sonuçlarına göre Öğretmenlerin Yaş Degerleriyle Yaşam Doyumu Puanları açısından anlamlı bir farklılık yoktur $F(3,406)=1,582$; $p>0,05$

Tablo 10.*Katılımcıların İş Doyumu ve Deneyim Anova Değerleri*

	Deneyim	Kareler toplamı (Sum of Squares)	Serbest Derecesi (df)	Kareler Ortalaması (Mean Square)	F	p (Sig.)
İş Doyumu	Gruplar Arası	2,225	3	0,742	1,071	0,361
	Gruplar İçi	281,210	406	0,693		
	Toplam	283,435	409			

Tablo 10'da varyans analizi sonuçlarına göre Öğretmenlerin Deneyim Değerleriyle iş doyumu Puanları açısından anlamlı bir farklılık yoktur $F(3,406)=1,071$ $p>0,05$

Tablo 11.*Katılımcıların Özyeterlik ve Deneyim Anova Değerleri*

	Deneyim	Kareler toplamı (Sum of Squares)	Serbest Derecesi (df)	Kareler Ortalaması (Mean Square)	F	p (Sig.)
Özyeterlik	Gruplar Arası	1,362	3	0,454	0,799	0,495
	Gruplar İçi	230,754	406	0,568		
	Toplam	232,116	409			

Tablo 11'de varyans analizi sonuçlarına göre Öğretmenlerin Deneyim Değerleriyle Özyeterlik Puanları açısından anlamlı bir farklılık yoktur $F(3,406)=0,799$; $p>0,05$

Tablo 12.*Katılımcıların Yaşam Doyumu ve Deneyim Anova Değerleri*

	Deneyim	Kareler toplamı (Sum of Squares)	Serbest Derecesi (df)	Kareler Ortalaması (Mean Square)	F	p (Sig.)
Yaşam doyumu	Gruplar Arası	9,011	3	3,004	1,687	0,169
	Gruplar İçi	723,013	406	1,781		
	Toplam	732,024	409			

Tablo 12’de varyans analizi sonuçlarına göre Öğretmenlerin Deneyim Değerleriyle Yaşam Doyumu Puanları açısından anlamlı bir farklılık yoktur. $F(3,406) = 1,687; p > 0,05$)

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

5.1. İş Doyumu İle İlgili Bulgulara Yönelik Yorumlar

Araştırma sonuçlarına göre, iş doyumu ortalama puanlarına bakıldığında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yoktur. Yapılan araştırmaların incelenip çözümlenmesi ile iş doyumunda önemli olan etkenin cinsiyet değil, ücret, fiziksel koşullar, kişisel gelişim gibi cinsiyetten bütünüyle bağımsız olmasa da cinsiyetle direk ilişkisi olmayan etkenlerin olduğu sonucuna olduğu söylenebilir. Bazı çalışmalar iş doyumu ile cinsiyet arasında bir ilişki olmadığını göstermektedir (İncir, 1990; Fields and Blum, 1997; Günbayı, 2000; Özkalp, 2001; Toker, 2007; Theoddossiou and Vasileiou, 2007). Bunun aksine yapılan birçok araştırmada cinsiyetin iş doyumunu etkileyen en önemli etken olduğu görülmüştür (Çarıkçı, 2000; Özdevcioğlu, 2003; Okpara, 2006; Doğan ve Harlak, 1991; Yılmaz ve Muzaffer, 2004; Ünal ve Sığırı, 2006; Yapraklı ve Yılmaz, 2007). Yapılan araştırmalarda kadın ve erkekler arasında iş doyumu farklılıklarını ele alan çalışmaların sonuçları incelendiğinde bir tutarlılık olmadığı gözlenmiştir. Bazı araştırmalarda kadınların işten aldıkları doyumun yüksek olduğu (Kırel, 1999; Hançer ve George, 2003) bazılarında ise erkeklerin kadınlara oranla daha az doyumla ulaştıkları belirtilmiştir (Keser, 2006; Okpara, 2006).

Araştırma sonuçlarına göre, iş doyumu ortalama puanlarında branş'a göre anlamlı bir farklılık vardır. Bununla ilgili yapılan çalışmalarda branş değişkeninin iş doyumu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Çağlar ve Demirtaş, 2011). Çalışma ortamlarının bireyin hangi branştan olursa olsun maddi ve manevi destek sağlaması durumunda branş etkeninin önemli olduğu düşünülebilir.

Araştırmada varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin yaş değerleriyle iş doyumu puanları açısından anlamlı bir farklılık yoktur. Ayrıca bu araştırmada katılımcıların aynı yaş gruplarında olması nedeniyle farklılık olmadığı söylenebilir. Araştırma farklı yaş gruplarına uygulansaydı anlamlı bir farklılık çıkabileceğini söyleyebilir. Bununla birlikte diğer çalışmalarda ise iş doyumu ve yaş

arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yaşın iş doyumunu belirleyen önemli bir etken olduğu (Örücü ve Esenkal, 2005; Lee and Wilbur, 1985), bu çalışmaların bazılarında genç insanların doyumlarının daha yüksek olduğu (Schultz, 1998) diğerlerinde ise yaşı büyük olan çalışanların (Glenn ve ark. 1977) iş doyumlarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bir bireyin işyerinden beklentileri ve bu beklentileri işyerinin sağlaması durumunda, yaşından bağımsız, iş doyumunun yüksek olduğu, aksi durumda ise iş doyumunun düşük olacağını söyleyebiliriz.

Araştırmada varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin deneyim süreleriyle iş doyumunu puanları açısından anlamlı bir farklılık yoktur. Katılımcı grubun hizmet sürelerinin birbirine yakın olması farklılık olmamasına sebep olarak gösterilebilir. Bireylerin iş yerlerindeki hizmet yılı sürelerinin çok uzun süre olması sonucunda tükenmişlik duygusunun hissetirebilir ve bu durumun iş doyumunu olumsuz etkileyeceği söyleyebiliriz.

5.2. Özyeterlik İnancı İle İlgili Bulgulara Yönelik Yorumlar

Araştırma sonuçlarına göre, özyeterlik ortalama puanlarında Cinsiyet'e göre anlamlı bir farklılık yoktur. Yapılan araştırmalarda erkeklerinin kadınlara oranla özyeterliklerinin daha yüksek düzeyde olduğunu (Leung ve Chan,1998; Pintrich ve De Groot (1990) bazılarında ise kadınların özyeterlik inançlarının daha yüksek olduğu (Say, 2005) gözlemlenmiştir.

Araştırmada özyeterlik ortalama puanlarında Branş'a göre anlamlı bir farklılık vardır. Öz yeterlik inançları, bireylerin ulaştıkları başarı seviyesinin kuvvetli belirleyicileri olduğu ve insan davranışında bir anahtar rolü üstlendiği söylenebilmektedir. Tracz ve Gibson'un 1986'da yaptıkları çalışmalarında özyeterlik ile ders branşları arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Eggen ve Kauchak, 1999).

Varyans analizi sonuçlarına göre Öğretmenlerin Yaş Değerleriyle Özyeterlik Puanları açısından anlamlı bir farklılık yoktur. Anlamlı farklılığın olmayışının sebebinin yaş aralığının birbirine yakın olması olduğu düşünülebilir. Özyeterlik inançları yaşın artan bir fonksiyonu gibi görünmesine karşın “yaş” değişkeni psikik yapılarda deneyim, bilgi miktarı gibi diğer değişkenlerle değiştiği için burada kesin bir ifade

kullanılmasından kaçınılmıştır. Yapılan bir araştırmada ise yaş kavramının özyeterlik inançlarıyla ilişkili olduğu saptanmıştır (Alabay, 2006).

Araştırmada Varyans analizi sonuçlarına göre Öğretmenlerin Deneyim süreleriyle Özyeterlilik Puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yapılan araştırmalar özyeterlik algısının çocukluktan başlayarak birçok faktörün etkisiyle geliştiğini göstermektedir. Bu faktörlerden biri de kişisel deneyimlerdir. Yapılan araştırmalar sonucunda insanların yaşadıkları olayların sonuçlarının ve olumlu ya da olumsuz değerlendirilmesinin bir yeterlik algısı olduğu görülmektedir. Başarılı deneyimlerin özyeterlik algısı üzerinde olumlu etki yaptığı, başarısız deneyimlerde özyeterlik algısının düştüğü görülmektedir.

5.3. Yaşam Doyumu ile İlgili Bulgulara Yönelik Yorumlar

Araştırma sonuçlarına göre, Yaşam doyumu ortalama puanlarında Cinsiyet'e göre anlamlı bir farklılık yoktur. Bazı çalışmalarda ise doyum açısından cinsiyetler arasında pek bir fark gözlenmemiştir (Yetim, 1991). Bununla birlikte hem kadın hem de erkeklerin yaşam doyumlarında etkili olan aile, çevre, arkadaş ve iş gibi etkenlerin doyuma etkili oldukları söylenebilir. Yapılan araştırmalarda erkeklerin yaşam doyumlarının kadınlarinkine oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tatarkiewicz, 1976).

Araştırma sonuçlarına göre, yaşam doyumu ortalama puanlarında Branş'a göre anlamlı bir farklılık yoktur. Branş ne olursa olsun bir bireyin kaygılı olma halinde yaşam doyumu ile negatif ilişki, branşın istenerek seçilmiş olması durumunda ise yaşam doyumu ile pozitif bir ilişki olacağı düşüncesindeyim. Bireylerin branş seçimlerini istemeyerek veya sadece gelecek kaygısı düşüncesiyle yapmaları durumunda yaşam doyumlarının daha düşük olduğu gözlenmiştir (Ceyhan, 2004; Gencay, 2009; Gündoğar, Gül, Uskun, Demirci, Keçeci, 2007).

Araştırmada varyans analizi sonuçlarına göre Öğretmenlerin Yaş Değerleriyle Yaşam Doyumu Puanları açısından anlamlı bir farklılık yoktur. Anlam farklılığının olmamasında yaş aralığının birbirine yakın olması sebep olarak düşünülebilir. Yaşam doyumu ve yaş ilişkisini inceleyen araştırmalar gözden geçirildiğinde genç insanların

yaşlı insanlardan daha mutlu olduğunu ve mutluluk ile yaş arasında bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Araştırmada varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin Deneyim süreleriyle yaşam doyumu puanları açısından anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin alan bilgisindeki yeterliklerini, genelde, geçmiş yaşantıları ile ilişkilendirmek ve deneyim sürelerini ön plana almak yaşam doyumu açısından önemlidir. Yapılan araştırmalarda bir bireyin hizmet süresi arttıkça tükenmişliğe de sebep olacağı için yaşam doyumunu olumsuz etkileyeceği ortaya çıkmıştır (Avşaroğlu ve ark., 2005). Bu çalışmaların bulguları yukarıdaki düşünce ile paralellik arz etmektedir (Selçukoğlu, 2001; Kapkıran, 2003; Baysal, 1995; Dolunay, 2002).

BÖLÜM VI

SONUÇ

Bu araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu, özyeterlik ve yaşam doyumunu ilişkisi istatistiği bilgileri yer almaktadır.

Araştırmada örneklem grubunu 410 kişi oluşturmuştur. Değişkenler yaş, cinsiyet, deneyim ve branştır. 410 kişiden oluşan bu araştırmada yaş değişkeni 20-29 yaş arası , %24,62' sı 101 kişiden oluşmuştur.Bununla birlikte 30-39 yaş arası % 51.7'sini 212 kişi, ayrıca yaş değişkeni 40-49 arası yaş arası % 17.6'sı 72 kişiden oluşmuştur.Yaş değişkeni 50 ve üstü yaş arasını ise % 6,1'ini 25 kişi, cinsiyet değişkeni, erkek %33.7'si 138 kişi, kadın % 66,3'ü 272 kişiden,deneyim değişkeni ise 0-09 yıl arası 56,6'sı 232 kişiden, 10-19 yıl arası %30'u 123 kişiden,20-29 yıl arası % 10,5 'i 43 kişiden 30 ve üzeri yıl arası % 29 'u 12 kişiden, branş değişkeni sayısal alanı % 21'2 si 87 kişiden, sözel alanı % 78 ,8 'i 323 kişiden oluşmuştur.

BÖLÜM VII

ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sonuçlarına göre Öğretmenlere hem uygulama hem de ileri de bu alanda yapılacak araştırmalara yönelik öneriler sunulmaktadır.

Uygulama açısından;

Araştırma sonuçlarına bakılarak, iş doyumu düzeyleri, özyeterlik inancı düzeyleri ve yaşam doyumunun öğretmenlerin çalışma hayatı üzerinde önemli ve etkili olduğu tespit edilmiştir. Yapılacak başka araştırmalara öğretmenlerin üretkenliğini arttırmak, mevcut olan eksikliklerin giderilmesini sağlayabilir ve bu eksikliklerin giderilmesine yönelik çalışmalar nitelikli öğretmen yetiştirmede etkili olabilir.

Bu çalışma baz alınarak bir bireyin yetişmesinde ve eğitilmesinde önemli ve etkin olan öğretmenlerin çalıştıkları fiziki koşullar önemsenip iyileştirilebilir. Ayrıca öğretmenlere çalışma ortamında uygun fiziki koşullar, hak ettikleri ücret, uygun ders yükü gibi etkenleri iyileştirme politikaları gözden geçirilip uygulanabilir.

Gelecekte yapılacak araştırmalar açısından;

Araştırmada Öğretmenlerde iş doyumu, özyeterlik inancı ve yaşam doyumunu ilişkisi Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı devlet okullarındaki lise öğretmenlerine uygulanmıştır. Diğer kademelere (ilk ve orta okul) uygulanıp farklı sonuçlara ulaşılabilir.

Bu araştırma Mersin merkez pilot okullarındaki öğretmenlere uygulanmıştır. Merkez dışındaki köy, kasaba ve ilçelerde çalışan öğretmenlere uygulanıp, o öğretmenlerde iş doyumu, özyeterlik inancı ve yaşam doyumunu ilişkisinin olup olmadığı incelenebilir.

Bu araştırma sadece Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda uygulanmıştır. Özel okullarda ve yüksek öğretimde öğretim görevlilerine, araştırma görevlilerine uygulanıp farklı sonuçlara ulaşılabilir.

Bu araştırma Öğretmenlerde iş doyumunu, özyeterlik inancı ve yaşam doyumunu ilişkinin karşılaştırılmasına bakılmıştır. Bu kavramlar kullanılarak başka değişkenler (Kıdem, gelir düzeyi, okul türü, vb.) açısından da uygulanabilir ve başka bir araştırma konusu olabilir.

Bu araştırmada geliştirilen ölçekler, ilköğretim, ortaöğretim ve yüksek öğretimde görev yapan öğretmenlere baz alınarak kullanılabilir ve farklı sonuçları elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, Ü. K. (2005). *Etkili öğrenme ve öğretme. (6.Basım)*. İzmir: Eğitim Dünyası Yayınları.
- Akbulut, E. (2006). Müzik öğretmeni adaylarının mesleklerine ilişkin öz yeterlik inançları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*. 3(2) 34-44.
- Akgüngüz, Y. (2013). Konaklama işletmelerinde iş doyumunu, yaşam doyumunu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 11(1),
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4), 1-25.
- Alabay, E. (2006). İlköğretim okulöncesi öğretmen adaylarının fen ile ilgili öz yeterlik inanç düzeylerinin incelenmesi. *Yeditepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 1.
- Allinder, R. M. (1995). An examination of the relationship between teacher efficacy and curriculum based measurement and student achievement. *Remedial & Special Education*, 27, 141–152.
- Arcak, R., & Kasımoğlu, E. (2006). Diyarbakır merkezdeki hastane ve sağlık ocaklarında çalışan hemşirelerin sağlık hizmetlerindeki rolü ve iş memnuniyetleri. *Dicle Tıp Dergisi*, 33(1), 23-30.
- Argyle, M., Martin, M., & Crossland, J. (1989). Happiness as a function of personality and social encounters. In J.P.Forgas ve J.M.Innes (Eds.), *Recent Advances in Social Psychology: an international perspective*. (pp.189–203). North-Holland: Elsevier.
- Arı, R. (1989). *Üniversite öğrencilerinin baskın ben durumları ile bazı özlük niteliklerinin, ben durumlarına, atılganlık ve uyum düzeylerine etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ashton, P. (1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*, 35 (5), 28-32.
- Aslan, O., & Uluçınar S. Ş. (2008). *Determining The Scientific Attitudes and Self-Efficacy Levels Of Candidate Science and Technology Teachers and*

- Determining The Factors Which Have Impacts On It.* 8th International Educational Technology Conference (IETC-2008).
- Avcı, T., & Karatepe O. M. (2000). *İşletmenin Sınır Biriminde Çalışan İş Görenlerin Tatmini: Ampirik Bir Değerlendirme.* 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, (543-570). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Avşaroğlu, S., Deniz, E. M., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115–129.
- Aydın, G., & Tezer, E. (1991). *İyimserlik, sağlık sorunları ve akademik başarı ilişkisi.* *Psikoloji Dergisi*, 7 (2), 2-9.
- Aysan, F., & Bozkurt, N. (2004). *Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri İle Olumsuz Otomatik Düşünceleri: İzmir İli Örnekleme.* XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Malatya: İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi
- Azar, A. (2010). Ortaöğretim fen bilimleri ve matematik öğretmeni adaylarının öz yeterlilik inançları. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 235-252.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1987). *Self efficacy: The exercise of control.* NY: Freeman.
- Bandura, A. (1989). Social Cognitive theory. In E. Barnouw (Ed.), *International Encyclopedia of Communications* (pp. 92–96). New York: Oxford University Press.
- Bandura, A. (1994). Self efficacy. V. S. Ramachaudran (Ed.). *Encyclopedia of human behavior.* içinde (Cilt 4, ss. 71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy, the exercise of control.* New York: W.H. Freeman and Company.
- Baron, R. A. & Byrne, D. (2000). *Social psychology.* London: Allyn & Bacon.
- Baş, T. & Ardıç, K. (2002). Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. İktisat İşletme ve Finans. 17, Eylül, ss.72-81.. (2005). *Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması.* Erişim adresi:

- <http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=498>, [Erişim tarihi: 05.09.2005].
- Baş, U. A. (2011). Öğretmen adaylarında yaşam doyumu düzeyleri ve yordayıcıları. *Eurasian Journal of Education Research*, 44, 71-88.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*. Yayınlanmamış doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bıkmaz, F. H. (2004). Öz yeterlik inançları. İçinde: Y. Kuzgun ve D. Deryakulu (Ed.). *Eğitimde Bireysel Farklılıklar* (289–314). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bilgen, S. (1989). *Üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri ve bazı değişkenlerin uyum düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers, *Journal of Psychology*, 132(5), 549-558.
- Billheimer, B. C. (2006). *Perceived teacher Self-efficacy in early childhood settings: Differences between early childhood and elementary education candidates*. Unpublished master's thesis, East Tennessee State University.
- Blake, S., Kester, S. L., & Stoller, J. K. (2004). Respiratory therapists' attitudes about participative decision making: Relationship between managerial decision-making style and job satisfaction. *Respiratory Care*, 49(8), 917-925.
- Bozkurt, N., & Bozkurt, N. (2008). *Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri İle Olumsuz Otomatik Düşünceleri: İzmir İli Örnekleme*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, (6–9 Temmuz 2004) İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Brandtstaedter, J., & Renner, G. (1990). Tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment: Explication and age-related analysis of assimilative and accommodative strategies of coping. *Psychology and Aging*, 5, 58-67.
- Braun, P. M. W. (1977). *Psychological well-being and location in the social structure*. Unpublished doctoral dissertation, University of Southern California, USA.

- Bruning, R. H., Schraw, G. J., Norby, M. M., & Ronning, R. R. (2004). *Cognitive psychology and instruction. (4th ed)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Brush, D.H., Moch, M. K., & Pooyan, A. (1987). Individual demographic difference and job satisfaction, *Journal of Occupational Behaviour*, 8(2), 139-155.
- Bursalioğlu, Z. (2002). *Okul ynetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., Petitta, L., & Rubinacci, A. (2006). Teachers', school staff's and parents' efficacy beliefs as determinants of attitude toward school. *European Journal of Psychology of Education*, 18, 15–31.
- Carroll, B. A. (1991). *The pyramid of corporate social responsibility. Business Horizons*, 28(3), 40-52.
- Castillo, J. X., Conklin, E. A., & Cano, J. (1999). Job satisfaction of Ohio agricultural education teachers [Electronic version]. *Journal of Agricultural Education*, 40(2), 19-27.
- Cenkseven, F., & Akbaş, T. (2007). niversite ğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 43-65.
- Centers, R., & Bugental, D. E. (1966). Intrinsic and extrinsic job motivations among different segments of the working population. *Journal of Applied Psychology*, 50, 193-197.
- Ceyhan, A. A. (2004). Ortaöğretim alan ğretmenliği tezsiz yüksek lisans programına devam eden ğretmen adaylarının umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 91-101.
- Cömert, Demirtaş, zer & stner. (2009) Turkish high school students' attitudes toward addictive subattitudes: association with perceived parental attitudes. *Journal of Drug Education*, 39(1), 59-71.
- Chen, Y. (2007). Relationships among service orientation, job satisfaction and organizational commitment in the international tourist hotel industry. *Journal of American Academy of Business*, 11(2), 71-82.
- Chow, H. P. H. (2005). Life satisfaction among university students in a Canadian prairie city: A multivariate analysis. *Social Indicators Research*, 70, 139-150.
- Clark, A. E. (1997). Why are women so happy at work?, *Labour economics*, 4, 341-372

- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). *Job Satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington.
- Csikszentmihalyi, M. (1982). Toward a psychology of optimal experience. In L. Wheeler (Ed.), *Review of personality and social psychology* (Vol. 2, pp. 13–36). Beverly Hills: Sage.
- Çağlar, Ç., & Demirtaş, H. (2011). Private course teachers' burnout and job satisfaction. *e-International Journal of Educational Research*, 2(2).
- Çakıroğlu, J., Özkan, O., & Tekkaya, C., (2002). Turkish pre-service science teachers' understanding of science and their confidence in teaching it. *Journal of Education for Teaching*, 30, 57-68.
- Çarıkçı, İ. H. (2000). Çalışanların tatminlerini etkileyen kişisel özellikler – süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 155-168.
- Çarıkçı, İ.H.(2004). Hizmet işletmelerinde çalışan kamu ve özel sektör personelinin iş tatmininin karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), s.83-95.
- Çeçen, A. R. (2007). Üniversite öğrencilerinin cinsiyet ve yaşam doyumu düzeylerine göre sosyal ve duygusal yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 180.
- Çeçen, A. R. (2008). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yordamda bireysel bütünlük (tutarlılık) duygusu, aile bütünlük duygusu ve benlik saygısı. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*. 4(1),19-30.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu*. (1. Basım), Ankara: Kozan
- Davis, K. (1984). *İşletmede İnsan Davranışı*. İ.Ü. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.Ofset.
- Davis, G. (2004) “Job Satisfaction Survey Among Employeesin Small Business”, *Journal of Small Business and EnterpriseDevelopment*, 11(4): 495-503.
- DeMato, D.S. (2001). *Job satisfaction among elementary school counselors in Virginia: Thirteen years later*. Unsliped doctor of philosophy, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Demirtaş, H., Cömert, M. & Özer, N. (2011). Öğretmen adaylarının özyeterlik inançları ve mesleğe yönelik tutumları. *Eğitim ve Bilim*. 36(159), 96-111.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

- Diener, E., & Fujita, F. (1995). Resources, personalstrivings, and subjective well-being: Anomothetic and idiographic approach. *Journalof Personality and Social Psychology*, 68(5), 926.
- Diener E., & Seligman MEP. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5, 1-31.
- Dikmen, A. A. (1995). *Kamu çalışanlarında iş doyumunu ve yaşam doyumunu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, H. Z., & Harlak, H. (1991). Turizm işletmelerinde iş doyumunu etkileyen etmenler. *3.Ulusal Ergonomi Kongresi*, (147-158).Ankara : MPM Yayınları:
- Doğan, T. (2006). Üniversite öğrencilerinin iyilik halinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 120-129.
- Dolunay, A.B (2002). Genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu. Ankara: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. 55 (1).
- Dorahy, M. J., Lewis ,C. A., & Schumaker, JF. (2000). Depression and life satisfaction among Australian, Ghanaian, Nigerian, Northern Irish, and Swazi University Students. *J Soc Behav Pers*, 15, 569-580.
- Dunn, R. (1972). *Teaching secondary students through their individual learning styles. Practical Approaches for grades 7 – 12*. Allyn & Bacon: Needham Heights, Ma.
- Dutka, M. A. (2002). *The relationship between job satisfaction and organizational climate for women higher education administrators at five institutions*. <http://escholarship.bc.edu/dissertations/AAI3043396/html>. adresinden alınmıştır.
- Eaton, M. J., & Dembo, M. H. (1997). Differences in the motivational beliefs of asian american and non-asian students. *Journal of Educational Psychology*, 3, 433-440.
- Eggen, P., & Kauchak, D. (1999), *Educational psychology. (Fourth Ed.)*. New Jersey:Printice-Hall, Inc.
- Erdil, S., Erdil, O., & Keskin, H. (2004). The relationships between market orientation, firm innovativeness and innovation performance. *Journal of Global Business and Technology*, 1(1), 1-11.

- Eren E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları
- Erenler, E. (2001). *Örgüt kültürü ve iş doyumunu ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bolu.
- Esen, N. (2001). *Beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştiren yüksek öğrenim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Fabricatore, A. N., Handal, P. J. & Fenzel, L. M. (2000). Personal spirituality as a moderator of the relationship between stressors and subjective well-being. *Journal of Psychology and Theology*, 28, (3), 221-229.
- Fields, D., & Blum, T. C. (1997). Employee satisfaction in work groups with different gender composition. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 181-196.
- Ford, M. E. (1992). *Motivating Humans: Goals, Emotions and Personal Agency Beliefs*. Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc.
- Friesen, D., Holdaway, E. A., & Rice, A.W. (1983). Satisfaction of school principals with their work. *Educational Administration Quarterly*, 19(4), 35-58.
- Frisch, B. (2006). *Quality of life therapy*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- Fromm, E. (2001). *İtaatsizlik Üzerine*. (Çev: A. Sayın), İstanbul: Kariyer Yayıncılık:
- Futrell, C. M., & Parasuraman, A. (1984). The Relationship of Satisfaction and Performance to SalesForce Turnover. *Journal of Marketing*, 48(Fall), 33-40.
- Gencay, S. (2009). Beden eğitimi öğretmeni adaylarının umutsuzluk ve yaşam doyumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(27), 380-388.
- Gerçek, C., Yılmaz, M., Koseoğlu P. & Soran, H. (2006). Biyoloji öğretmen adaylarının öğretiminde öz yeterlik inançları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 39 (1), 57-73.
- Gibson, J. L., & Klein S. M. (1970). Employee Attitudes As A Function Of Age And Length Service: A Re-Conceptualisation. *Academy Of Management Journal*, 13, 411-425
- Gibson, S., & Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy: a construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569-582.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. (1987). Self-efficacy: Implications for organizational behaviour and human resource management. *Academy of Management Review*, 12, 472-485.

- Glenn N. D., Taylor R. D., & Weaver C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate Multi-Study. *Journal Of Applied Psychology*, 62, 190-193
- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Woolfolk-Hoy, A. W. (2004). Collective efficacy beliefs. Theoretical developments, empirical evidence, and future directions. *Educational Researcher*, 33(3), 3-13.
- Göktaş, Z. (2007). Balıkesir ilindeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1).
- Greenberg, J. & Robert A. B. (1997). *Behavior in organizations. (6th Edition)*, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumunu ve güdülenme*. Ankara: Özen Yayımcılık.
- Gündoğar D., Gül S., Uskun E., Demirci S., & Keçeci D. (2007). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yormayan Etkenlerin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 10, 14-27.
- Güven M., Bakan İ., & Yeşil S. (2005). Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: bir alan çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(1),
- Hançer, M., & George, T. (2003). Job satisfaction of restaurant employees: an empirical investigation using the minnesota satisfaction questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27(1), 85-100
- Heller, H.W., Clay, R., & Perkins, C. (1993). The relationship between teacher job satisfaction and principal leadership style. *Journal of School Leadership*, 3(1), 74-86.
- Henne, D., & Locke, E. A. (1985). Job Dissatisfaction: What are the Consequences? *International Journal of Psychology*. 20, 221-240.
- Hodson, (1989). Gender Differences in Job Satisfaction: Why Aren't Women More Dissatisfied. *Sociological Quarterly*. 30,385-399.
- Hulin, C.L., & Smith, P. C. (1964). Sex differences in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48(2), 8-9
- Hwang, I., & Jyh, H. K. (2006). Effects of job satisfaction and perceived alternative employment opportunities on turnover intention: an examination of public sector organizations. *Journal of American Academy of Business*, 8(2), 254-259.

- Ilies, R., & Judge, T.A. (2002). Understanding the dynamic relationships among personality, mood and job satisfaction: A field experience sampling study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 1119-1139.
- Işık, İ. (2001). *Öz Yeterlik inancı: yönetici rolleri açısından bir inceleme*. Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Işıklı, S. (1998). *A prospective study of life stress, social support and assertiveness among Turkish university students*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma, örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık.
- İnce, Ö. (2003). *İş tatminine etki eden başlıca etkenler ve uygulamadan bir örnek*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumu üzerine bir inceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları (Yayın No: 40.)
- Judge, T.A.D., Parker, S.K., Colbert, A.E., Heller, D., & Hies, R. (2001). Job satisfaction: A cross-cultural review. N. Anderson, D. S. Ones, H. Sinangil C. & Viswesvaran (Ed.). *Handbook of Industrial, Work&Organizational Psychology*, (2:25-52), Sage Publication, London.
- Kalı, S. M. (1992). *Üniversite öğrencilerinin sosyal içedönüklük ve dışadönüklük kişilik özelliğinin uyum düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
- Kantarcı, K. (1997). *Otel işletmelerinde iş tatmininin ölçülmesi ve işgören performansına etkileri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kapıkıran, A. (2003). Okul öncesi öğretmenlerde tükenmişliğin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 4 (13)73-78.
- Kapoor, S. (2004). Franchisee and small business satisfaction: literature review. içinde: *Understanding small business: practice, theory and research*, Rolffe Peacock, (Chapter 12), Appendix A, Adelaide: Scarman Publishing.

- Karataş, S. Ç. (1998). *Yaşlılarda yaşam doyumunu etkileyen etmenler*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karlıdağ, R., Ünal, S., & Yoloğlu, S. (2000). Hekimlerde işdoyumunu ve tükenmişlik düzeyleri. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11(1), 49-57.
- Kavla, İ. (1998). *Hemşirelerde iş doyumu ile tükenmişlik ilişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Kelly, J. D. (1989). Gender, pay and job satisfaction of faculty in journalism. *Journalism Quarterly*, 66(2), 446-452.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-96.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları,.
- Keskin, G. & Karaman, A. (2002). Toplu taşıma hizmetlerinde çalışanların iş tatmini. *Pazarlama Dünyası*, 16(1), 12-19.
- Khaleque, A., & Rahman, M. A. (1987). Perceived importance of job facets and overall job satisfaction of industrial workers. *Human Relations*, 40(7), 401-416.
- Kılıç, N. (1995). *Türkiye’de yüksek ve düşük kalitedeki kurumlarda yaşayan yaşlıların yaşam doyumları ve kurumda yaşamaya ilişkin tutumları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kırel Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 2
- Kıvılcım, P., Toros, T., Mıman, M., & Soyer, F. (2013). “Self-efficacy scale for teachers”-Preliminary study, *Toros Universty International Journal of Human Sciences* .
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y.K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Hospitality Management*, 24, 2, 171-193.
- Koçoğlu, D. (2006). *Konya kent merkezinde sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve yaşam kalitesinde sağlıkta sosyoekonomik eşitsizlikler*. Yayımlanmış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kogan, L. R., & Vacha-Haase, T. (2002). Supporting adaptation to new family roles in middle age. In C. L. Juntunen & D. R. Atkinson (Eds.), *Counseling across the lifespan*, (pp. 297-327). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş Doyumu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: turist rehberleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kuşluyan, Z., & Kuşluyan, S. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia:Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 183-203.
- Küçükylmaz, A., & Duban, N. (2006). Sınıf öğretmeni adaylarının fen öğretimi öz-yeterlik inançlarının artırılabilmesi için alınacak önlemlere ilişkin görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 1-23.
- Lam, T., Hanqin Q. Z., & Baum, T. (2001). An Investigation of Employees' Job Satisfaction: The Case of Hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22, 157-165.
- Larsen, R. J., Diener, E., & Emmons, R. A. (1985). An evaluation of subjective well-being measures. *Social Indicators Research*, 17, 1-17.
- Lee, R., & Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: a multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781-791.
- Leung, M., & Chan, K. (1998). *Gender and elective differences in the motivated strategies for learning of pre-service teacher education in Hong Kong*.<http://www.aare.edu.au/98ap/leu98366.htm> adresinden 27 Aralık, 2003 tarihinde edinilmiştir.
- Lewandowski, K., & Heidi, L. (2005). A study of the relationship of teachers' self-efficacy and the impact of leadership and professional development .(Ed. ProQuest Dissertations & Theses AAT), s: 1-171. Indiana University Of Pennsylvania.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*, (1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- Locke, E. (1983). *Narure and causes of job satisfaction handbook of industrial and organizational psychology*.(ed) Durnette, John Wiley and Sons, USA.
- Loscocco, K.A. (1990). Reactions to blue collar work, *Work and Occupations*, 17(2), 152-178.

- Lovett, S., Coyle, T. & Adams, R. (2004). Job satisfaction and technology in Mexico. *Journal of World Business*, 39, 217–232.
- Lu, H., While, A.E., & Barriball, K.L. (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42, 211-227.
- Luthans F., & Thomas L.T. (1987). The relationship between age and jobsatisfaction: curvilinear results from an empirical study: A research note. *Personel Review*, 18(1), 23-26
- Lyubomirsky, S. (2007). *The How of happiness: A scientific approach to getting the life you want*. New York: The Penguin Press.
- Maşrabacı, T. S. (1994). *Hacettepe üniversitesi birinci sınıf öğrencilerinin benlik saygısı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- McCaslin, V. L., & Mwangi, J. (1994). Job satisfaction of Kenya's Rift Valley Extension agents. *Journal of Extension [Online]*. 32(3). Available: <http://www.joe.org/joe/1994october/rb1.html>.
- McKnight, D. (2005). *An investigation into the relationship between spirituality and life satisfaction*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, California State University, California.
- Mercer, D. (1997). Job Satisfaction and The Secondary Head Teachers The Creation of a Model of Job Satisfaction.. *Scholl Leadership and Manegement*, 17,1.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-Organizational psychology*. McGraw-Hill Inc., Singapore.
- Moller, V. (1996). Life satisfaction and expectations for the future in sample of university students: A research note. *South African Journal of Sociology*, 27 (1), 109-125
- Moore, M. G. & William G. A, (2003). *Handbook of distance education*. Mahwah, N.J. : L. Erlbaum Associates.
- Mortimer, J.T. (1979). *Changing attitudes toward work*. New York: Work in America Institute.
- Mottaz C.J. (1987) “Age And Work Satisfaction”, *Work And Occupations*, 14(3), 389-408
- Nalbant, N. (1993). *15-22 yaşları arasında bulunan işlahçevlerindeki, gözetim altındaki ve suç işlememiş gençlerin benlik saygısı ve yaşam doyumu düzeylerinin*

- karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Netz, Y., & Raviv, S. (2004). Age differences in motivational orientation toward physical activity: an application of social- cognitive theory. *The Journal of psychology*, 138(1), 35–48.
- Okpara, J. O. (2006). The relationship of personal characteristics and job satisfaction: a study of nigerian managers in the oil industry. *The Journal of American Academy Of Business*, 10(1), 50
- Olguntürk, E. (2005). *Turizm İşletmeleri Yönetiminde Profesyonelleşme ve İş Tatmini İlişkisi: Ankara'daki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Oshagbemi, T. (1997). The Influence of Rank on the Job Satisfaction of Organizational Members. *Journal of Managerial Psychology*, 12(7/8), 511-520.
- Oshagbemi, T. (2000a). Satisfaction with Co-workers' behaviour. *Employee Relations*, 22(1), 88-106.
- Öcel, H., (2002). *Takım sporu yapan oyunculara kolektif yeterlik öz-yeterlik ve sargınlık ile başarı algı ve beklentileri arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Öncel, H. (1998). *Üniversite öğretim elemanlarının lümeslekdoyum düzeylerine ilişkin bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ören, Ş. (1995). *Sosyo-ekonomik düzey ile kendini gerçekleştirmenin bazı boyutları arasındaki ilişkiler (zamanı iyi kullanma, desteği içten alma, kendini kabul edebilme ve başkaları ile yakınlık kurabilme)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Örücü, E. & Esenkal, F. (2005). Konaklama işletmelerinde işgören tatminini etkileyen faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği). *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(14), 142-166.
- Özdemir, S. M. (2008). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretim sürecine ilişkin öz yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 277-306.

- Özdevecioğlu, M. (2003). *İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs 2003, Afyon.
- Özgün, M. S. (2007). *Okul psikolojik danışmanlarının kişilik özellikleri ile mesleki yetkinlik beklentileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana
- Özkalp, E. (2001). *Örgütsel davranış*. (6. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66(4), 543-578.
- Pajares, F., & Schunk, D. H. (2001). Self-beliefs and school success: Self-efficacy, self-concept, and school achievement. In R. J. Riding & S. G. Rayner (Eds.), *International perspectives on individual differences: Self perception* (Vol. 2). Westport CT: Ablex Publishing.
- Pajares, F. (2002). *Overview of social cognitive theory and of self-efficacy*. 26 Aralık 2002 tarihinde <http://www.emory.edu/EDUCATION/MFP/eff.html> adresinden erişildi.
- Pajares, F. (2005). Gender differences in mathematics self-efficacy beliefs. In A. M. Gallagher & J. C. Kaufman (Eds.), *Gender differences in mathematics: An integrative psychological approach* (pp. 294–315). New York: Cambridge University Press.
- Palmer, D. (2006). Durability of changes in self efficacy of preservice primary teachers. *International Journal of Science Education*. 28, 6, 655–671.
- Paolini, L., Yanez, A. P., & Kelly, W. E. (2006). An examination of worry and life satisfaction among college students. *Individual Differences Research*, 4(5), 331-339.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). The affective and cognitive context of self-reported measures of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 28, 1–20.
- Pintrich, P. R., & De Groot, E. (1990). Motivational and self regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 33–40.
- Pintrich, P. R., & Schunk, D. (2001). *Motivation in education: Theory, research and applications*. (2nd ed.). Upper Saddle, NJ: Prentice-Hall, Inc.

- Rask K, Astedt-Kurki P., & Laippala P (2002) Adolescent subjective well-being and realized values. *J Adv Nurs*, 38: 254-263.
- Raudenbush, S., Rowen, B., & Cheong, Y. (1992). Contextual effects on the selfperceived efficacy of high school teachers. *Sociology of Education*, 65, 150-167.
- Recepoğlu, E. (2013) Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi [Hacettepe University Journal of Education]*, Özel sayı (1), 311-326.
- Rollinson, D., Broadfield, A., & Edwards, D.J. (1998). *Organisational Behaviour and Analysis: An Integrated Approach*. Pearson Education Ltd., Harlow.
- Saari, L.M. & Judge, T.A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Saleh, S. D. & Otiş S, J. L. (1964). Age and levels of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 17, 425-430.
- Say, M. (2005). *Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik İnanışları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Scandura, T. A., & Melenie J. L. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 377-391.
- Schneider, B., & Snyder, R.A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (1998). *Psychology and industry today: An introduction to industrial and organizational psychology*. New York: Macmillan Publishing Company
- Schunk, D. H. (1989). Self-efficacy & cognitive skill learning. In C. Ames ve R. Ames. (Eds.), *Research on motivation in education: Goals and cognitions*, (pp. 13-44). San Diego: Academic.
- Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy & academic motivation. *Educational Psychologist*, 26, 207-231.
- Schunk, D. H. (1995). Self-efficacy and education and instruction. In J. E. Maddux (Ed.), *Selfefficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application*, (pp. 281-303). New York: Plenum Press.

- Schunk, D.H. (1990). Introduction to the special section on motivation and efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 3-6.
- Schunk, H. D. (2003). Self-efficacy for reading and writing: Influence of modeling, goal setting, and self-evaluation. *Reading & Writing Quarterly*, 19, 159-172
- Schunk, H. D., Hanson, R. A., & Cox, D. P. (1987). Peer-model attributes and children's achievement behaviors. *Journal of Educational Psychology*, 79, 54-61.
- Scitovsky, T. (1976). *The joyless economy*. Oxford University Pres., Oxford.
- Selçukoğlu Z. (2001). *Araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile yalnızlık düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Sığırı, Ü & Basım, Ü. (2006). İşgörenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *SÜ, İİBF, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12) 131-154.
- Sisman, M. (2002). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Sivrikaya, K. (1992). *Fatih eğitim fakültesi beden eğitimi ve spor bölümü öğrencilerinin uyum düzeylerinin belirlenmesi ve uyum düzeyleri arasındaki farklılıkların araştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisanstezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Sloane P.J, & Ward M.E. (2001). Cohort effects and job satisfaction of academics. *Applied Economic Letters*, 8(12), 787-791
- Sharp, C. (2002). Study support and the development of self-regulated learner. *Educational Research*, 44(1), 29-42.
- Smither, J. W. (1998). *Performance appraisal: State of the art in practice*. San Francisco: Jossey-Bass
- Snipes, R.L., Oswald, S. L. Latour, M., & Armenakis, A. A. (2005). The effects of specific job satisfaction facets on customer perceptions of service quality: An employee-level analysis. *Journal of Business Research*, 58(10), 1330-1339.
- Solmuş, T. (2004). İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Yayınları, İstanbul.

- Sousa, L. (2001). Life satisfaction. In J. Worell (Ed.), *Encyclopedia Of Women And Gender: Sex Similarities and Differences and The Impact Of Society On Gender*, (Vol. 2, pp. 667-676). San Diego, CA: Academic Press.
- Spector, P.E. (1996). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, cause and consequences*. California: SAGE Publications.
- Speroff, B. J. (1955). Job satisfaction and interpersonal desirability values. *Sociometry*, 18(1), 69-72.
- Sung-Mook, H. & Giannakopoulos, E. (1994). The Relationship of satisfaction with life to personality characteristics. *Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied*, 128(5), 547-558.
- Sünbül, A. M. (2002). *Bir meslek olarak öğretmenlik. öğretmenlik meslegine giriş*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şahin, A. (2003). Yöneticilerin iş tatmini ve memnuniyeti. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(5), 137-157
- Şahin, I. (2007). Predicting student satisfaction in distance education and learning environments. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 8(2), 113-119.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde geçerlilik ve güvenirlik*. Ankara: Seçkin Matbaası.
- Tack, M. W., & Patitu, C. L. (1992). *Faculty Job Satisfaction: Women And Minorities In Peril*. ASHE-ERIC higher education report no. 4. Washington, DC: Association for the study of higher education.
- Tarlan, D. & Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama işletmelerinde başarı değerlemesi ve iş doyumunu analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 141-163.
- Taşdan, M. & Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33 (147), 54-70.
- Taşdemir, M. (2007). Sınıf öğretmenlerinin okul, meslektaşları ve kendi mesleki yeterliklerini algılamaları. *Milli Eğitim*, 174, 171-192.
- Taşgın, Ö. (2004). *Gençlik ve spor genel müdürlüğü merkez ve taşra örgütü yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin iş doyum düzeylerine etkisi*.

- Yayınlanmamış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Tatarkevicz, W. (1976). *Analysis of happiness*. PWN-Polish Scientific Publishers.
- Taysi, E. (2000). *Benlik saygısı, arkadaşlardan ve aileden sağlanan sosyal destek: Üniversite öğrencileriyle yapılan bir çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *Elementary Education Online*, 10(1), 91-108,
- Telman, N. (2001). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Telman, N., & Ünsal P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınları, İstanbul*.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, E- Sosder*, 14, 1-16.
- Testa, M. R. (1999). Satisfaction with organizational vision, job satisfaction and service efforts: An empirical investigation. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(3), 154-161.
- Theodossiou, I. & Vasileiou, E. (2007). Making the risk of job loss a way of Life: Does it effect job satisfaction? *Research in Economics*, 61(2), 711-83
- Ting, Y. (1997). Determinants of job satisfaction of federal government employees. *Public Personnel Management Abstract*. 26(3), 313. .
- Togia, A., Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2004). Job satisfaction among greek academic librarians. *Library & Information Science Research*, 26(3), 373-383.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1) 2007, 92-107
- Toros, T. (2001). *Elit ve elit olmayan erkek basketbolcularda hedef yönelimi, güdüsel iklim ve hedeflerin özgünlük güçlük derecesi özelliklerinin yaşam doyumuna etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Toros, T. (2009) *Genç Erkek Basketbolcularda, Bir Sezon Boyunca Sprocuların Algıladıkları Antrenörlük Davranışı, Hedef Yönelimleri, Takım Sarginlığı, Algılanan Motivasyonel İklim ve Kollektif Yeterlik Algısı*. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

- Tosunoğlu, H. (1998). *Fırat üniversitesi öğretim elemanlarında iş doyumunu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Tracz, S. M. & Gibson, S. (1986). *Effects of efficacy on academic achievement*. Paper presented at the California ERA; ERIC doc # 281853.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk, H. A. (2001). Teacher efficacy: Capturing and elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68, 202-248.
- Tuzgöl Dost, M. (2006). *Subjective well-being among university students*. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 188-197.
- Tütüncü, Ö., & Çiçek, O. (2000). İş doyumunun ölçülmesi: izmir il sınırlarında faaliyet gösteren seyahat acentaları üzerine bir inceleme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1 (Eylül-Aralık), 124-128.
- Uçkun, G., Pelit, E., & Emir, O. (2004). Otel işgörenlerinin iş doyumlarının önemi ve Akçakoca'da yerleşik yıldızlı otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir uygulama. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2004/1, 39-59.
- Ünal & Sığı (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *S.Ü İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 131-154
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M., & Özer, N., (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(17), 1-16.
- Vara, Ş. (1999). *Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumunu ve genel yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. In: W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds), *A comparative study of satisfaction with life in Europe*, (pp. 11-48). Hungary: Eötvös University Press.
- Vitale, M. G. (2001). *The relationship between religiosity and life satisfaction in university students as measured by social support*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, School of Professional Psychology, Chicago.

- Vural, B. (2004). *Yetkin- İdeal-Vizyoner öğretmen*. Hayat Yayınları. İstanbul.
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Buletin*, 67, 294-306.
- Wood, R. & Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(3), 407-415.
- Woolfolk Hoy, A. & Burke Spero, R. (2005). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 21, 343–356.
- Woolfolk, A., & Hoy, W. K. (1998). Prospective teachers' sense of efficacy and beliefs about control. *Journal of psychology*, 82, 81-91.
- Yapraklı, G. & Yılmaz, M. K. (2007). Çalışanların iş stresi algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisi: Erzurum'da ilaç mümessilleri üzerinde bir saha araştırması. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 155-183.
- Yazgan, İ. B. & Yerlikaya, E. (2013). *Kişilik kuramları*. Ankara: [Pegem Akademi Yayıncılık](#)
- Yerlikaya, A. (2000). *Köy ve şehirlerde çalışan sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yetim, Ü. (1995). İş ve meslek doyumu ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Psikiyatri, Psikoloji ve Psikofarmakoloji Dergisi*, 2, 134.
- Yetim, Ü. (1997, Kasım). *Çalışma Yaşamında İş Doyumu ve İş Etiği*. III. Ulusal Tesiat Mühendisliği Kongresi ve Sergisi'nde sunulan bildiri. Yapıldığı kurum??, İzmir.
- Yıldız, N., Yolsal, N., Ay, P. & Kıyan, A. (2003). İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumu. *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası*, 66(1).
- Yılmaz, E., & Sünbül, M. (2009). Öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi. *Journal of Qafqaz University*, 26, 172–179.
- Yılmaz, İ., & Muzaffer, I. (2004). *Esnek Çalışma Uygulamalarının İşgörenlerin İş Doyumuna Etkileri*. Manisa
- Yılmaz, M., Gürçay, D., & Ekici, G. (2007). Akademik özyeterlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 253-259.

- Young, M. H. & Miller, B. C. (1995). The effect of parental supportive behaviors on life satisfaction of adolescent Offspring. *Journal of Marriage and Family*, 57 (3).
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-Efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 82–91.