

ÖĞRETMENLERİN ÖZYETERLİK İNANÇLARININ ÖRGÜT SAĞLIĞI ALGILARI VE İŞ TATMİN DÜZEYİ İLİŞKİSİNDEKİ ARA DEĞİŞKEN ETKİSİ¹

INTERVENING VARIABLE EFFECT OF SELF-EFFICACY BELIEFS OF TEACHERS ON ORGANIZATIONAL HEALTH PERCEPTIONS AND JOB SATISFACTION LEVEL

Araştırma Makalesi

Mehmet ARSLAN²

Makale gönderim tarihi 17 Aralık 2018

Makale kabul tarihi 24 Haziran 2019

Özet

Bu makale, öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının iş tatmin düzeylerine etkisi ve bu ilişki üzerinde özyeterlik inançlarının ara değişken etkisini araştırmaktır. Bu etkinin sınanabilmesi için Baron ve Kenny (1986) tarafından ortaya konulan ara değişken analiz yöntemi tercih edilmiştir. Tarama modeline uygun olarak yürütülen araştırmada veri toplama araçları olarak "Minnesota Tatmin Ölçeği" (kısa formu), "Özyeterlik Ölçeği", "Örgüt Sağlığı Algısı Ölçeği" ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Literatürde iş tatmini, örgüt sağlığı ve özyeterlik kavramlarıyla ilgili birçok çalışma bulunmakla birlikte benzeri bir aracılık etkisini araştıran herhangi bir çalışmaya ulaşılamamış olması araştırmanın özgünlüğüne işaret etmektedir. İstanbul ve Ankara'da ortaöğretim kurumlarında çalışan 177 öğretmenden elde edilen verilerle gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları, özyeterlik inançları ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bununla birlikte özyeterlik inancı, örgüt sağlığı algısı ile iş tatmini arasında kısmi ara değişken etkisine sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Özyeterlik, örgüt sağlığı algısı, iş tatmini

Abstract

This article attempts to research the intervening variable effect of teachers' self efficacy belief over the relationship between organizational health perception and job satisfaction level. In order to reveal this effect, mediation analysis method, suggested by Baron and Kenny (1986), is used. "Minnesota Satisfaction Questionnaire" (short form), "Self Efficacy Scale", "Organizational Health Perception Scale" and personal information form are used as data collection tools. Although lots of studies exist in the literature about job satisfaction, organizational health and self efficacy conceptions, scarcity of coming up with any research about such mediation effect points out the authenticity of this study. According to research results from the data that collected from 177 teachers work in the secondary schools in Ankara and İstanbul, substantive relationship is found between the teachers' health organizational perceptions, self efficacy beliefs and job satisfaction levels. Along with this, there is also a partial mediation effect between self efficacy belief, organizational health perception and job satisfaction level.

Key words: Self efficacy, organizational health perception, job satisfaction.

GİRİŞ

Örgüt sağlığı kavramı Mathew Miles tarafından 1969 yılında kullanılmıştır. Miles'a göre sağlıklı örgüt: yalnızca içinde olduğu ortamda yaşamını sürdürmekten ziyade, mücadele eden, yaşam kabiliyetini geliştiren ve devamlı gelişen, örgüttür (Tekin, 2005). Miles'a göre sağlıklı örgütlerin özellikleri; görev, sürdürme ve gelişme olmak üzere üç başlıkta incelenmektedir. Bu başlıklar şunlardır (Buluç, 2008);

1. Bu makale yazarın yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

2. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Öğrencisi, mehmetarslan2013@gmail.com ORCID: 0000-0002-3097-395X

1. Görev; amaçlara odaklı olma, iletişim kabiliyeti ve denge oluşturma,
2. Sürdürme; kaynak kullanımı, kaynaşma ve moral,
3. Gelişme; özerklik, yenileşme, uyum ve problem çözme.

Dünya Sağlık Örgütü ise örgüt sağlığının boyutlarını çevresel faktörler, fiziksel sağlık, psikolojik sağlık, sosyal sağlık olarak sıralamıştır (Tekin, 2005).

Hoy, Tarter ve Bliss (1990)'e göre, okullar sosyal sistemlerdir, bu nedenle yalnızca buldukları çevrede yaşamlarını sürdürmekle yetinmez, çevre ile etkileşim kurarak güçlüklerle baş etme kabiliyetlerini de geliştirirler. Bununla birlikte sağlıklı okullar bir yandan kendilerine özgü örgütsel kültür, değer ve kodlar geliştirir diğer yandan ise iç ve dış çevrenin eşgüdümünü ve işbirliğini sürdürürler (Hoy ve Woolfolk, 1993).

Özyeterlik inancı, Bandura tarafından geliştirilen sosyal öğrenme kuramına dayanır (Ekici, 2005). Bandura bu kavramı; kişilerin verilen görevleri gerçekleştirmek konusunda, kendi kapasitelerine olan inançları olarak tanımlamaktadır (Bolat, 2011). Bununla birlikte özyeterlik, kişilerin gerçekleştirmeleri beklenen güç görevler ve bu çerçevede gerçekledikleri kişisel uygulamaları üzerindeki kontrol kabiliyetlerine ilişkin inançları biçiminde de ifade edilebilir (Basım, Korkmazıyürek ve Tokat, 2008).

Bandura'ya (1995) göre özyeterlik algısının gelişiminin dört ana kaynağı bulunmaktadır. Bu kaynaklar şunlardır:

1. Benzeri bir davranışın doğrudan deneyimlenmiş olması (tam ve doğru deneyimleme),
2. Başkalarının aynı tür davranışlarının izlenmesi (sosyal öğrenme modelleri),
3. İkna edilme (sözlü ikna),
4. Bireyin kendi fizyolojisine ve duygularına ilişkin algıları.

Özyeterlik inançları birçok alanda ortaya çıkmaktadır. Bu alanlardan biri de öğretmen özyeterliğidir. Tschannen-Moran ve Hoy (2001) öğretmen özyeterliğini; öğretmenin öğrencilerinin arzu edilen öğrenme sonuçlarını oluşturma kapasitesine veya yeteneğine ilişkin inancı olarak tanımlamaktadır.

İş tatmini, bireylerin yapmış oldukları işe ilişkin; düşünceleri, hisleri, tutumları ve duygusal tepkileri ile işlerini sevip ya da sevmeme dereceleri biçiminde tanımlanabilir (Çetin, Basım ve Karataş, 2011). İş tatmini konusundaki çalışmalar, Hawthorne araştırmalarına ya da Hoppock'un iş tatminini ölçme çabalarına kadar götürülebilir (Şeşen ve Basım, 2010). Çeşitli araştırmalar; maaş ve ücretler, yükselme, güvenlik, , liderin tutumu, kararlara katılmada demokratik tutum, yönetim biçimi, görev ve sorumlulukların somut olarak ortaya konulması, genel çalışma koşulları, arkadaş ilişkileri, takdir görme gibi faktörlerin iş tatminini etkileyebildiği ortaya konulmuştur (Turcan, 2011). Bu faktörlerin içerisinde bireyin özyeterlik inancını da dâhil etmek mümkündür. Örneğin Caprara, Barbaranelli, Steca ve Malone'ye (2006) göre yüksek özyeterlik inançlarına sahip öğretmenler; daha güçlü kişilerarası ağlar geliştirebilmekte, bu durum da iş tatminlerini olumlu etkileyebilmektedir. Buna benzer şekilde çeşitli araştırmalarda çalışanların özyeterlik algılarıyla iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu ortaya konulmuştur (Tojjari, Esmaeili, ve Bavandpour, 2013; Gilbert, Adesope ve Schroeder, 2013; Telef, 2011; Meydan, 2011; Klassen ve Chiu 2010; Skaalvik ve Skaalvik, 2010; Caprara vd. 2006).

Örgüt sağlığı algısıyla özyeterlik inancının farklı kavramlarla ilişkilerinin sıklıkla araştırılmasına karşın, birbirleriyle olan ilişkileri üzerine çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Bu konuda en önemli çalışmalardan biri Hoy ve Woolfolk (1993) tarafından gerçekleştirilen "Öğretmenlerin özyeterlik algıları ve okulların örgüt sağlığı" adlı çalışmadır. Çalışmada örgüt sağlığı algısının tüm boyutlarının özyeterlik inancıyla ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzeri bulgular farklı çalışmalarda da ortaya konulmuştur (Ranjdoust ve Mirzaei, 2012; Mohammadisadr, 2012; Savaş ve Toprak, 2013; Arıkan, 2011; Polatçı, Ardıç ve Kaya, 2008).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Çalışmada öğretmenlerin "örgüt sağlığı algıları" ile "iş tatmin" düzeyleri arasındaki ilişki üzerinde "özyeterlik inancı"nın aracılık etkisi araştırılmaktadır. Belirtilen değişkenler arasındaki ilişkiler regresyon analizleriyle test edilmiştir. Araştırmanın hipotezleri aşağıda ifade edilmiştir.

H.1. Çalışanların örgüt sağlığı algısı, özyeterlik inançlarını anlamlı ve pozitif yönlü olarak etkiler.

H.2. Çalışanların özyeterlik inançları, iş tatmin düzeylerini anlamlı ve pozitif yönlü olarak etkiler.

H.3. Çalışanların örgüt sağlığı algıları iş tatmin düzeylerini anlamlı ve pozitif yönlü olarak etkiler.

H.4. Çalışanların özyeterlik inançları, örgüt sağlığı algıları ve iş tatmin düzeyleri ilişkisinde ara değişken etkisine sahiptir.

Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Tarama modeli, geçmişte ya da şüandaki bir durumu mevcut haliyle değiştirmeden aktarmayı amaçlayan bir araştırma biçimidir (Karasar, 1991). Araştırmada özyeterlik inancının, örgüt sağlığı ile iş tatmini arasındaki aracılık etkisinin ortaya konulabilmesi için Baron ve Kenny'nin (1986) ortaya koyduğu aracı değişken analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemle göre ara değişkenler aşağıdaki şartların varlığında şu durumlar söz konusu olur;

1. Bağımsız değişken ile ara değişken arasında anlamlı bir ilişkinin bulunması,
2. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişkinin bulunması,
3. Aracı değişken ile bağımlı değişkenin arasında anlamlı bir ilişkinin bulunması,
4. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin aracı değişken modele dahil edildiğinde azalması veya tamimiyle ortadan kalması, (Bu etki tamimiyle ortadan kalkarsa tam aracılık ilişkisi; ortadan kalmamakla birlikte ilişki zayıflarsa kısmi aracılık ilişkisi söz konusudur.)

Evren, Örneklem ve Veri toplama

Araştırma Ankara ve İstanbul illerindeki kamuya ait ortaöğretim kurumlarında görev yapan rastgele seçilmiş 177 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Örneklem % 63,3'ü (112 kişi) kadınlardan oluşmaktadır. Yaş grupları açısından en büyük grup % 42,4 ile (75 kişi) 31-40 yaş arasındakilerdir. Öğretmenlerin %52,5'i (93 kişi) bulunduğu kurumda 5 yıldan daha kısa süredir çalışmaktadır. Örneklem %78,5'i (139 kişi) 51 ve daha fazla öğretmenin bulunduğu büyük okullarda çalışmaktadır.

Özyeterlik Ölçeği

Araştırmada Tschannen-Moran ve Hoy (2001) tarafından geliştirilen "Teachers' Sense of Efficacy Scale" nin Yrd. Doç. Dr. Yeşim Çapa Aydın tarafından Türkçeye adapte edilen formu kullanılmıştır. Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyut 8 soru içermektedir. Alt boyutlar; öğrencilerle iletişimde özyeterlik, öğretim stratejilerinde özyeterlik, sınıf yönetiminde özyeterliktir. Araştırmada ölçek, alt boyutları açısından değerlendirilmeksizin bütünsel olarak "Öğretmen Özyeterlik İnancı" biçiminde ele alınmıştır. Araştırmada ölçeğin Cronbach-Alpha değeri ,941 olarak bulunmuştur.

Örgüt Sağlığı Ölçeği

Araştırmada çalışanların örgüt sağlığı algılarını ölçmek için Akbaba (1997) tarafından geliştirilmiş olan "Örgüt Sağlığı Ölçeği" kullanılmıştır. Akbaba'nın (1997) çalışmasında Cronbach-Alpha değeri ,96 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ise Cronbach-Alpha ,961 olarak bulunmuştur. Araştırmada ölçek, alt boyutları açısından değerlendirilmeksizin bütünsel olarak "Örgüt sağlığı algısı" biçiminde ele alınmıştır.

İş Tatmini Ölçeği

Araştırmada çalışanların iş tatmin düzeylerinin belirlenebilmesi için Minnesota Tatmin Ölçeğinin Kısa Formu olarak bilinen ölçek kullanılmıştır. R. V. Dawis, D. J. Weiss, G. W. England, L. H. Lofquist (1967) Minnesota Tatmin Ölçeği'nin 100 maddelik uzun formu, iç ve dış tatmin faktörleri şeklinde iki alt grupta ele alınan ve 20 maddeden oluşan bir ölçek şeklinde uyarlanmıştır. Araştırmada ölçek tüm maddelerin dâhil olduğu "Genel iş tatmini" olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada ölçeğin Cronbach-Alpha değeri ,873 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen veriler SPSS 20,0 programıyla analiz edilmiştir. Veriler tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistik bazında ele alınmıştır. Verilerin öncelikle güvenilirliği (Cronbach alpha) test edilmiştir. Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meğer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) testiyle incelenmiştir. Değişkenleri geçerli biçimde ölçebilmek için ölçme araçlarına açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Faktör Analizi

Araştırma verilerinin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett değerleri dikkate alınarak incelenmiştir. Faktör analizine uygunluk için KMO değerinin en az ,60 olması ve ayrıca Barlett testinin de anlamlı sonuç vermesi gerekir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Araştırmada KMO değeri ,901 olarak tespit edilmiş, Barlett testi sonucu ise 8178,729 ($p < 0.01$) olarak bulunmuştur. Söz konusu bulgular dikkate alınmış, verilerin faktör analizi için uygun olduğu değerlendirilmiştir. Principal Component Analysis ile sınanan ölçeğin altboyutları analiz edilirken Varimax dik döndürme tekniği uygulanmıştır. Ölçekte faktör dağılımları açısından uyumlu olmayıp farklı faktörlere dağılım gösterenler ile faktör yükleri 0,40' nin altına olan maddeler çıkartılmıştır. Analiz sonucunda en küçük faktör yükü, 402 olup bu durum ölçeğin boyutları itibariyle bütünlük teşkil ettiğini göstermektedir. Faktör analizinde; açıklanan varyansın ve KMO değerinin yüksek olması, ölçeğin faktör yapısının güçlü olduğunu göstermektedir. Bu bakımdan çok faktörlü desenlerde, açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterli görülmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda ise açıklanan varyans % 48 olarak bulunmuştur.

Korelasyon Analizi

Tablo 1'de modele ilişkin Alfa, ortalama, standart sapma ve korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Tabloya göre çalışanların örgüt sağlığı algısı, özyeterlik inancı ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler söz konusudur. Ölçümün içsel tutarlığına ilişkin güvenilirliği gösteren Cronbach Alpha katsayısı ise faktör analizi sonucunda Örgüt sağlığı algısı için ,96; özyeterlik inancı için ,94; iş tatmini için ,87 olarak bulunmuştur.

Tablo 1: Değişkenlere Ait Alfa, Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları.

	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alpha	1	2
1 Örgüt Sağlığı Algısı	3,51	,67	,96		
2 Özyeterlik İnancı	3,97	,51	,94	,326**	
3 İş Tatmini	3,67	,56	,87	,497**	,447**

**P<0,01

BULGULAR

Araştırma hipotezlerinin sınanması için gerçekleştirilen regresyon analizlerine yönelik bulgular tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Hipotezlere Yönelik Regresyon Analizleri.

	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	Öz Yeterlilik			İş Tatmini			İş Tatmini			İş Tatmini		
	Bet a	t	Sig.	Bet a	t	Sig.	Bet a	T	Sig.	Bet a	t	Sig.
Örgüt	,32	4,569	,000**	-	-	-	,49	7,573	,000**	,39	6,016	,000**

Sağlığı	6						7			3		
Öz Yeterlik	-	-	-	,44 7	6,615	,000**	-	-	-	,31 9	4,888	,000**
R ²	,107			,200			,247			,338		
F	20.880			43.752			57.356			44.374		
Sig	.000			.000			.000			.000		

**P<0.01

H.1. Çalışanların örgüt sağlığı algısı, özyeterlik inançlarını anlamlı ve pozitif yönlü olarak etkiler.

Bağımsız değişken olan örgüt sağlığı algısının özyeterlik inancı üzerindeki etkisini araştırmak için gerçekleştirilen Regresyon analizi sonucu Tablo 2’de yer alan Model 1’de görülebileceği üzere istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.01$). Örgüt sağlığı algısının, çalışanların özyeterlik inançlarının %10’luk bir bölümünü ($R^2=0,107$) açıkladığı görülmektedir. Ayrıca örgüt sağlığı algısı ve özyeterlik inancı arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki söz konusudur ($\beta=326$). Bu sonuçlara göre H1 hipotezi desteklenmektedir.

H.2. Çalışanların özyeterlik inançları iş tatmin düzeylerini anlamlı ve pozitif yönlü olarak etkiler.

Özyeterlik inancının çalışanların iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkisini araştırmak için gerçekleştirilen regresyon analizi sonucu ise, Tablo 2’de yer alan Model 2’de görülebildiği gibi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.01$). Analiz sonucunda özyeterlik inancının çalışanların iş tatmin düzeylerinin %20’lik bir bölümünü ($R^2=0,200$) açıkladığı görülmektedir. Özyeterlik inancı ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki söz konusudur ($\beta=447$). Bu sonuçlara göre H2 hipotezi desteklenmektedir.

H.3. Çalışanların örgüt sağlığı algıları iş tatmin düzeylerini anlamlı ve pozitif yönlü olarak etkiler.

Bağımsız değişken olan örgüt sağlığı algısının iş tatmin düzeyi üzerindeki etkisini araştırmak için gerçekleştirilen regresyon analizi sonucu, Tablo 2’de yer alan Model 3’de görülebilmektedir. Buna göre bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.01$). Analiz sonucunda örgüt sağlığı algısının, çalışanların iş tatmin düzeylerinin yaklaşık olarak %25’lik bir bölümünü ($R^2=0,247$) açıkladığı görülmektedir. Ayrıca Örgüt sağlığı algısı ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki söz konusudur ($\beta=497$). Bu sonuçlara göre H3 hipotezi desteklenmektedir.

H.4. Çalışanların özyeterlik inançları, örgüt sağlığı algıları ve iş tatmin düzeyleri ilişkisinde ara değişken etkisine sahiptir.

Hiyerarşik regresyon analizi sonucunda Tablo 2’de görüleceği gibi 3. modelde örgüt sağlığı algısı ile iş tatmini arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.01$). Özyeterlik inancı ara değişken olarak modele dâhil edildiğinde de (model 4), ($p<0.01$) istatistikî olarak modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Özyeterlik inancı modele dâhil edildiğinde bağımsız değişken olan örgüt sağlığı ile bağımlı değişken olan iş tatmini arasındaki istatistiksel olarak anlamlı ilişki ($p<0.01$) devam etmektedir. Buna karşın örgüt sağlığı algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin düzeyini ifade eden beta katsayısında (,497) özyeterlik inancı modele dahil edildiğinde anlamı bir azalma gözükmemektedir (Beta katsayısı ,497 den ,393’e gerilemiştir). Bu durumun sonucunda özyeterlik inancının örgüt sağlığı algısı ile iş tatmini arasında kısmı bir ara değişken etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak “Çalışanların özyeterlik inançları örgüt sağlığı algıları ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahiptir” hipotezi desteklenmiştir

SONUÇ VE TARTIŞMA

Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları ile özyeterlik inançları arasında pozitif yönlü ve anlamlı, orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç Hoy ve Woolfolk (1993) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla uyumludur. Buna göre öğretmenlerin, okullarda örgüt algıları, kendi yapabileceklerine yönelik inançlarını ifade eden özyeterlik inançlarını etkilemektedir. Bu durum okullarda etkili görev ve sorumluluk paylaşımıyla ve yüksek düzeyli bir işbirliğiyle yürütülen işler dolayısıyla, öğretmenlerin kendi yetkinliklerine olan güveninin artmasından kaynaklandığı değerlendirilebilir. Ayrıca güvenli bir okulda öğretmenlerin hata yapmaktan dolayı duyacağı kaygının örgütsel sağlık düzeyi düşük okullara göre çok daha düşük olması da bu konuda önemli bir etkidir.

Öğretmenlerin özyeterlik inançlarıyla iş tatminleri arasında ise pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç Caprara vd. (2006), Gilbert vd. (2013), Telef (2011), Turcan (2011), Meydan (2011), Klassen ve Chiu (2010), Tojjari vd. (2013), Skaalvik ve Skaalvik (2010), çalışmalarındaki bulgularla uyumludur. Buna göre öğretmenlerin özyeterlik inançları arttıkça, işlerinden duydukları memnuniyet düzeyi de artmaktadır. Bu durumun özyeterlikleri yüksek olan öğretmenlerin çeşitli sorunları daha olgunlukla karşılayıp üstesinden gelebileceklerine ilişkin inançlar geliştirmesiyle ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma bulguları çerçevesinde öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarıyla iş tatminleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup, bu bulgu, Ranjdoust ve Mirzaei (2012), Mohammadisadr (2012), Savaş ve Toprak (2013), Arıkan (2011), Polatçı vd. (2008)'nin çalışmaları ile uyumludur. Çalışanların buldukları örgütlerin örgütsel yapılarının sağlıklı oluşu ve çalışanların buna dair algıları, iş tatminleri üzerinde oldukça etkilidir. Sağlıklı örgütlerde çalışanların ilişkileri, örgütün olumlu iklimi gibi birçok etken, çalışanların işleri ile ilgili memnuniyetlerini büyük ölçüde etkilemektedir.

Araştırma sonuçlarından yola çıkarak ortaya konulabilecek öneriler ise: Eğitim yöneticileri örgüt sağlığı ve özyeterlik konularında bilinçlendirilmelidir. Bu durum öğretmenlerin iş tatminlerini etkilemektedir. Toplum için hayati öneme sahip olan okullar üzerinde özellikle örgüt sağlığı ve öğretmenlerin özyeterlik inançları ile ilgili daha çok araştırmalar yapılmalı ve bu durumun eğitimin kalitesi ile olan ilişkisi ortaya konulmalıdır. Öğretmenlerin iş tatminleri ve performanslarını etkileyen faktörler üzerinde sorumlu kurum ve kuruluşlar da araştırmalar gerçekleştirip araştırma sonuçlarına göre, iş tatminini, performansı ve nihai olarak eğitimin kalitesini arttırıcı politikalar ortaya koymalıdır. Her sektörden kurumlarında çalışan personelin motivasyonunu arttırmak isteyen yöneticiler özyeterlik inançları ve örgüt sağlığı algılarının iş tatmin düzeyini etkilemesi sebebiyle örgüt sağlığını geliştirmeye önem verdiği gibi, personelin özyeterlik inancını arttıracak çalışmalarda da bulunmalıdırlar. Şüphesiz bu çalışmaların başında etkili bir mesleki gelişim sisteminin tesis edilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbaba, S. (1997). *Ortaöğretim okullarının örgüt sağlığı (Bolu ili örneği)* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, SBE, Ankara.
- Arıkan, E. (2011). *Örgüt sağlığı algısının iş tatminine etkisi; Afyon Karahisar'daki beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, SBE, Afyon Karahisar.
- Bandura, A. (Ed). (1995). *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge university press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*,51(6) 1173-1182.
- Basım, N., Korkmazıyürek, H., & Tokat, O. (2008). Çalışanların özyeterlik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 121-130.
- Bolat, O. İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin arabuluculuk etkisi. *Ege Akademik Bakış*,11(2), 255-266.

- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, (6)4, 571-602.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473-490.
- Çetin, F., Basım, N. H., & Karataş, M. (2011). Çalışanların problem çözme becerilerinde örgütsel adalet algısı ve iş tatmininin rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 18(1), 71-85.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ekici, G. (2005). Biyoloji öz yeterlik ölçeğinin güvenilirliği ve geçerliliği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 85-94.
- Gilbert, R. B., Adesope, O., & Schroeder, N. L. (2013). Efficacy beliefs, job satisfaction, stress and their influence on the occupational commitment of English-medium content teachers in the Dominican Republic. *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 10(1), 1-24
- Hoy, W.K., Tarter, C.J. and Bliss, J.R. (1990). Organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative analysis. *Educational Administration Quarterly*, 26(3), 260-279.
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of school. *The Elementary School Journal*, 93(4), 355-372.
- Karasar, N. (1991). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Meydan, C. H. (2011). İş tatmini ve öz yeterliğin örgüt içi girişimciliğe etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 25-40.
- Mohammadisadr, M. (2012). Relationship between managers' performance and organizational health. *International Education Studies*, 5(3), 228-234
- Polatçı, S., Ardiç, K., & Kaya, A. (2008). Akademik kurumlarda örgüt sağlığı ve örgüt sağlığını etkileyen değişkenlerin analizi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 145-161.
- Ranjdoust, S., & Mirzaei, L. (2012). Investigation of the relationship between organizational health and job satisfaction of school teacher. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(9), 9104-9111.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069.
- Savaş, A. C., & Toprak, M. (2013). Mediation effect of job stress in the relationship between organizational health and job satisfaction. *Ozean Journal of Social Sciences*, 6(1), 1-15.
- Şeşen, H., & Basım, N. (2010). Çalışanların adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: İş tatmininin aracılık etkisi. *ODTÜ Geliştirme Dergisi*, 37(2), 171-193.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). Multivariate analysis of variance and covariance. *Using Multivariate Statistics*, 3, 402-407.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783-805.
- Tekin, M. A. (2005). *İlköğretim okullarında görevli yöneticilerin okullarının örgüt sağını algılama düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, SBE., Bolu.
- Telef, B. B. (2011). The study of teachers' self-efficacy, job satisfaction, life satisfaction and burnout. *Elementary Education Online*. 10(1), 91-108.

- Tojjari, F., Esmaili, M. R., & Bavandpour, R. (2013). The effect of self-efficacy on job satisfaction of sport referees. *European Journal of Experimental Biology*, 3(2), 219-225.
- Turcan, H. G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz yeterlikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, EBE, Konya.

SUMMARY

This article attempts to research the intervening variable effect of teachers' self-efficacy belief over the relationship between organizational health perception and job satisfaction level. In order to reveal this effect, mediation analysis method, suggested by Baron and Kenny (1986), is used. "Minnesota Satisfaction Questionnaire" (short form), "Self-Efficacy Scale", "Organizational Health Perception Scale" and personal information form are used as data collection tools. Although lots of studies exist in the literature about job satisfaction, organizational health and self-efficacy conceptions, scarcity of coming up with any research about such mediation effect points out the authenticity of this study. According to the results of the research carried out with the data obtained from 177 teachers working in secondary schools in Istanbul and Ankara, there is a positive and moderate relationship between teachers' perception of organizational health and self-efficacy belief, and organizational health perception explains 10% of employees' self-efficacy beliefs. There is also a positive and medium level relationship between teachers' self-efficacy beliefs and job satisfaction and self-efficacy beliefs explain 20% of teachers' job satisfaction levels. Similarly, there is a positive and medium-level relationship between teachers' perception of organizational health and job satisfaction, and teachers' perception of organizational health accounts for about 25% of job satisfaction levels. Additionally, this study reveals that teachers' self-efficacy beliefs have a partial inter-variable effect between organizational health perceptions and job satisfaction levels.