

İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki

Bekir BULUÇ¹, Serkan DEMİR²

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre öğretmen öz-yeterlikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkileri belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Ankara ilindeki 26 ilk ve ortaokulda çalışan 395 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin öz-yeterlik düzeylerini belirlemek için öğretmen öz-yeterlik ölçeği, iş doyumları düzeylerini belirlemek için ise iş doyumları ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde Pearson çift yönlü korelasyon analizi ve regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmen öz-yeterlikleri ile iş doyumları arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Regresyon analiz sonuçlarına göre ise öğretmenlerin öz-yeterlik algıları, iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısıdır.

Anahtar kelimeler: Öz-yeterlik, iş doyumları, ilköğretim, ortaokul.

The Relationship between Job Satisfaction and Self Efficacy based on Elementary and Middle School Teacher's Perceptions

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine relationships between teacher self-efficacy and job satisfaction based on elementary and middle school teacher's perceptions. The population of the study is 395 teachers from 26 elementary and middle schools in Ankara. In the current study, data is collected through Teacher self-efficacy scale and job satisfaction survey. For the analysis of data, mean, standard deviation, percentage, frequency, Pearson product moment (two-tailed) correlation and multiple regression analysis are used. The main findings of the study indicate that there is a positive and meaningful correlation between teacher's self-efficacy and job satisfaction. The results of regression analysis also show that self-efficacy is a predictor of job satisfaction.

Keywords: Self-efficacy, job satisfaction, elementary schools, middle schools.

GİRİŞ

Yirmi birinci yüzyıl becerileri öğretmenlerin rol ve sorumluluklarını etkileyerek araştırma, eleştirel düşünme, problem çözme, takım çalışması, bilgi ve iletişim teknolojisinin kullanımı gibi yeterliklere sahip, yaşam boyu öğrenmeyi temel alan öğretmenlere olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin

¹ Doç. Dr., Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, İlköğretim Bölümü, Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı. buluc@gazi.edu.tr

² Doktora Öğrencisi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı, serkandemirgazi@gmail.com

sahip oldukları yeterliklerle yapmış oldukları işten elde ettikleri doyum, örgütsel performans ve verimlilik açısından önemli hale gelmeye başlamıştır.

Öz-yeterlik bir kişinin belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize ederek, başarılı şekilde gerçekleştirme kapasitesi hakkında kendine ilişkin inancıdır. Öz-yeterlik inançları insanların duygularını, düşüncelerini ve kendilerini motive etme şekillerini etkiler (Bandura, 1997). Öz-yeterlik inancının yüksek olması, kişinin kendisini olumsuz etkileyen düşüncelerinin azalmasını ve başarılı olması için ihtiyaç duyduğu motivasyonu sağlayarak, performansının yükselmesini sağlar. Düşük olması ise güçlüklerin üstesinden gelmesini zorlaştırır (Bussey ve Bandura, 1999).

Goddard, Hoy ve Woolfolk-Hoy (2004) sosyal bilişsel teoriye göre, sosyal etkinin bireylerin öz-yeterlik inançlarını şekillendirdiğini söylemektedir. Teoriye göre öğretmenlerin başarı beklenti duyguları, öğrencilerin öğrenmelerine yardımcı olmak için gerekli çabayı ortaya koymalarını olumlu etkilemektedir. Ashton'a (1984) göre öz-yeterlik duygusu, öğretmenin öğrencilerin performanslarını etkileme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Azar (2010) ise öz-yeterlik inancının öğretimin kalitesi ve eğitim öğretim sürecinin düzenlenmesinde rehberlik eden bir unsur olduğunu belirtmektedir.

Kişinin işine, fiziki ve sosyal şartlara karşı bir duygusal cevabı olarak ele alınan iş doyum kavramı, kişinin işinden beklediklerinden ne kadar tatmin olduğunun bir göstergesidir (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1994; akt: Madenoğlu, Uysal, Sarier ve Banoğlu, 2014). İş doyumunu etkileyen pek çok faktör olabilir. Bunlar, çevresel (işin kendisi ve çalışma ortamı), psikolojik (kişilik, davranış, tutum) ya da demografi (yaş, cinsiyet) şeklinde kategorize edilebilir (Crossman ve Haris, 2006).

Eğitim alanında, öğretmen öz-yeterlikleri ve iş doyum ile ilgili literatür incelendiğinde doğrudan ikisi arasındaki ilişkiyi konu alan ve inceleyen araştırmaya fazla rastlanmamaktadır. Yapılan araştırmaların bir kısmı öğretmen öz-yeterlikleri ve iş doyum kavramlarını tek başına konu alan araştırmalardır. Bir kısmı ise her iki kavramın örgüt kültürü, örgütsel güven, bürokrasi, başarı, iş stresi, örgütsel bağlılık, liderlik stilleri gibi kavramlar ile ilişkisini test etmeye yönelik çalışmalardır.

Öğretmen öz-yeterlikleri konusunda Türkiye'de yapılan araştırmalar incelendiğinde, araştırmaların bir kısmının öğretmen öz-yeterliklerini tek başına ele alan çalışmalar olduğu görülmektedir. Bunlardan bazıları; Köksal (2008), Özdemir (2008), Öztürk (2009), Taşkın ve Sönmez (2013) tarafından yapılan araştırmalardır. Araştırmaların bir kısmı ise öğretmen öz-yeterlikleri ile farklı değişkenler arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Bunlardan bazıları ise; Gençtürk ve Memiş (2010), Kahyaoğlu (2011), Tabancalı ve Çelik (2013) tarafından yapılan araştırmalardır. Ulaşılabildiği kadar yurt içinde yapılan araştırmaların çoğunun genelde öğretmen öz-yeterliklerini tek başına ele alan ya

da iş doyumunu dışında farklı değişkenlerle ilişkileri inceleyen çalışmalar olduğu görülmektedir. Özyeterlik kavramı ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri inceleyen çalışma sayısı sınırlıdır.

Öz-yeterlik konusu ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde de Türkiye'dekine benzer bir durumun olduğu görülmektedir. Araştırmalardan bir kısmı öz-yeterlik kavramını tek başına ele alan çalışmalardır. Bunlardan bazıları; Woolfolk-Hoy ve Spero (2005), Tugun ve Fezile (2012), Vieluf, Kunter ve Vijver (2013), Moulding, Stewart ve Dunmeyer (2014) tarafından yapılan araştırmalardır. Araştırmalardan bir kısmı ise öz yeterlik kavramı ile farklı değişkenler arasındaki ilişkileri ele almışlardır. Bunlardan bazıları ise; Jiayi ve Ling (2012), Singh (2013), Singh ve Arora (2014), Skaalvik ve Skaalvik (2014), Grissom, Loeb ve Nakashima (2014), Shilingford ve Karlin (2014) tarafından yapılan araştırmalardır. Ulaşılabildiği kadarı ile yurt dışında yapılan araştırmaların çoğunun da, genelde öğretmen öz-yeterliklerini tek başına ele alan ya da iş doyumunu dışında farklı değişkenlerle ilişkileri inceleyen çalışmalar olduğu görülmektedir. Özyeterlik kavramı ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri inceleyen çalışma sayısının sınırlı olduğu görülmektedir.

Özyeterlik kavramında olduğu gibi benzer bir literatür incelemesi iş doyumunu ile ilgili olarak da yapılmıştır. İş doyumunu konusunda Türkiye'de yapılan araştırmalar incelendiğinde, araştırmaların bir kısmının yine iş doyumunu tek başına ele alan çalışmalar olduğu görülmektedir. Bunlardan bazıları; Yelboğa (2007), Şahin (2013), Kavas, Duffy, Güneri ve Autin (2014) tarafından yapılan araştırmalardır. Araştırmaların bir kısmı ise iş doyumunu ile farklı değişkenler arasındaki ilişkileri incelemektedir. Bunlardan bazıları ise; Şişman ve Turan (2004), Akın ve Koçak (2007), Izgar (2008), Receptoğlu (2008), Günbayı ve Tokel (2012), Aksoy, Apak, Eren ve Korkmaz (2014), Kumcagiz, Eranli ve Alakus (2014) tarafından yapılan araştırmalardır.

İş doyumunu konusu ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde de yine araştırmalardan bir kısmı iş doyumunu kavramını tek başına ele alan çalışmalardır. Bunlardan bazıları; Haq ve Hasnain (2014), Rahman, Parveen, Shahriar ve Anam (2014) tarafından yapılan araştırmalardır. Araştırmalardan bir kısmı ise iş doyumunu ile farklı değişkenler arasındaki ilişkileri ele almışlardır. Bunlardan bazıları ise; Mottet, Beebe, Raffeld ve Medlock (2004), Tsigilis, Zachopoulou ve Grammatikopoulos (2006), Klassen, Usher ve Bong, (2010), Høoigard, Giske ve Sundsli (2012), Akomolafe ve Olatomide (2013), E. M. Skaalvik ve S.Skaalvik (2013), Chamundeswari (2013), Stearns, Banerjee, Mickelson ve Moller (2014), Rani ve Rani (2014), Musenze, Thomas ve Lubega (2014), Schubert-Irastorza ve Fabry (2014) tarafından yapılan araştırmalardır.

Görüldüğü üzere ilk ve ortaokul düzeyinde öğretmen öz-yeterlikleri ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısı fazla değildir. Ayrıca araştırmaların bir kısmı eğitim alanı ile ilgili olmayıp farklı sektörlere yöneliktir. Öz-yeterlik ve iş doyumunu kavramlarının örgütsel performans ve verimlilik

açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda bu iki kavramın eğitim Sistemi ve buna bağlı olarak okulların başarısı için de önemli olduğu düşünülmektedir. Özellikle son yıllarda yapılan PISA, TIMSS gibi uluslararası sınavlar incelendiğinde Türkiye'nin durumunun hiç de iç açıcı olmadığı görülmektedir. Okulların ve buna bağlı öğrencilerin başarısının artırılmasında öğretmenlerin öz-yeterlikleri ile işlerinden sağladıkları doyumun yüksek olmasının başarıyı artırmada etkili olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle hem Türk Eğitim Sistemine hem de ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülerek bu araştırmada ilk ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin, bu iki kavrama ait algıları belirlenerek aralarındaki ilişkiler analiz edilmeye çalışılmıştır.

Öğretmen Öz-Yeterlikleri

Öğretmenlerin sahip olmaları gerekli görülen yeterlikler ve özellikler, bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de de sürekli tartışılmaktadır. Öğretmenlere kazandırılması öngörülen bu yeterlik ve özelliklere göre de öğretmen yetiştiren kurumların programları sürekli güncellenmektedir (Şişman, 2009). Yeterlilik ilk kez, Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramında ortaya çıkan bir kavramdır. Yeterlik kavramı bireyin sadece ne yapacağını bilmesi ile ilgili olmayıp çok sayıda amaç için bilişsel, sosyal ve davranışsal becerilerin derslere entegre edilmesini içerir. Bireylerin öz-yeterlik algıları onların motivasyon ve davranışlarını etkiler. Öz-yeterlik algısı, bireylerin olası durumlarla başa çıkmak için gerekli eylemleri ne derece iyi yapabileceklerine ilişkin yargıları ile ilgilidir (Bandura, 1982).

Eğitim alanında öz-Yeterlik kavramı Bandura (1995) tarafından, öğrencilerin başarıları için istenilen değişiklikleri gerçekleştirmek amacıyla öğretmenlerin kendi yeteneklerine olan inançları şeklinde tanımlanmaktadır (Akt: Guo, Dynia, Pelatti ve Justice, 2014). Sosyal öğrenme kuramına dayalı olarak öğretmen öz-yeterlikleri; öğretmenlerin belirli eğitimsel amaçlara ulaşmak için gerekli faaliyetleri planlaması, organize etmesi ve gerçekleştirmesine yönelik yeteneklerine olan inançlarını kapsamaktadır (Skaalvik ve Skaalvik, 2010). Bandura'ya göre güçlü öz yeterliğe sahip olanlar, zayıf öz yeterliği olanlara göre daha çalışkan, ısrarcı ve daha az stres sahibi insanlardır (Holzberger, Philipp ve Kunter, 2014).

Zimmerman (1995) öz-yeterlik inancının, çok boyutlu ve farklı alanlarla bağlantılı olduğunu söylemektedir. Bu nedenle, matematik öz-yeterlik inancı, İngilizce öz-yeterlik inancından farklıdır. Öz-yeterlik kişinin fiziksel ya da psikolojik özellikleri vb. kişisel niteliklerini değil, bir işi gerçekleştirme yeteneği konusundaki yargılarını içermektedir (Akt: Hazır Bıkmaz, 2002). Allinder, öğretmenlerin öz-yeterlik algılarının, üretken öğretim uygulamalarının da anlamlı bir yordayıcısı olduğunu belirtmektedir. Düşük öz-yeterlik inancı olan öğretmenleri yüksek öz-yeterlik inancına sahip olanlarla karşılaştırdığımızda, yüksek öz-yeterliğe sahip olanların daha iyi planlanmış ve organize edilmiş sınıf stratejilerini işe koştukları görülmektedir (Goddard, Hoy ve Woolfolk-Hoy, 2004). Yüksek bir öz-yeterlik duygusuna sahip olan öğretmenler, öğrencilerine

bir şeyler öğretmek için isteklilik hali sergilerler. Bu öğretmenlerin meslekte uzun yıllar kalma şansı yüksektir (Woolfolk, 1998; Akt: Kahyaoğlu ve Yangın, 2007). Dolayısıyla öğretmenlerin öz-yeterliklerinin yüksek olması onların örgütsel bağlılıklarını da olumlu yönde etkilemektedir. Bunun yanında öz-yeterliğin yüksek olması, hem öğretmen hem de öğrenci performansını olumlu yönde etkileyen bir faktör olmaktadır.

Bandura, öz-yeterlik kavramının iki bilişsel yapı şeklinde ele alınacağını belirtmektedir. (1) Bireysel öz-yeterlik, (2) Sonuç beklentisi. Bireysel öz-yeterlik, kişinin kendisine verilen görevi gerçekleştirebilmesi için gerekli uygulamaları yapabilmeye inancıdır. Bandura bireysel öz yeterliği belirsiz, tahmin edilemeyen ve genellikle stres unsuru içeren durumlarla başa çıkmak için gerekli eylemleri nasıl organize edeceğimizi ve yerine getirebileceğimize ilişkin yargılarımız olarak tanımlamaktadır. Sonuç beklentisi ise belirli bir davranışın yol açabileceği sonuçlar ya da bir görevin beklenen düzeyde yerine getirilmesine yönelik muhtemel sonuçlar hakkındaki bireyin tahminidir (Yang, Anderson ve Burke, 2014).

Bandura (1994), insanların öz-yeterlikleri ile ilgili inançları dört ana kaynaktan ortaya çıktığını söylemektedir. Bunlar; (1) Performans yaşantıları, (2) Dolaylı yaşantılar, (3) Sosyal ikna, ve (4) Psikolojik durumlardır. Güçlü bir yeterlik duygusu oluşturulmasında performans yaşantıları önemlidir. Başarı güçlü bir öz-yeterlik duygusu oluştururken, başarısızlık duygusu öz-yeterlik inancını zayıflatır. Dolaylı yaşantılar, bireylerin performanslarını diğerleri ile karşılaştırması sonucu elde edilen bilgilere dayanır. Birey kendi performansının diğerlerinden yüksek olduğunu gördüğünde olumlu öz-yeterlik inancı gelişirken aksi durumda olumsuz öz-yeterlik inançları gelişmektedir. Sosyal ikna, bireyin sözel olarak çevresindeki diğer kişiler tarafından bir işi yapabilecek, problemlerin üstesinden gelebilecek kapasiteye sahip olduğu yönünde teşvik edilmesi ile ilgilidir. Son olarak Psikolojik durumlar ise bireylerin ruhsal durumları ile ilişkilidir. Sağlıklı bir ruh haline sahip bireylerin öz-yeterlik inançları da yüksek olacaktır.

İş Doyumu

İş doyumu son yıllarda üzerinde önemle çalışılan konulardan biridir. İş doyumu çalışanların işlerinden elde ettiği gelir, çalışma şartları, yükselme imkanları, örgüt iklimi gibi konuları içeren bir kavramdır.

Genel anlamıyla iş doyumu, çalışanların işlerinden hoşlanmasının derecesini ifade etmektedir. İş doyumu sadece meslek seçiminin belirleyici bir faktörü olmayıp, aynı zamanda örgütün üretkenliğine, rekabet gücüne, büyüme ve gelişme potansiyeline de etki eder (Millan, Hessels, Thurik ve Aguado, 2013). İş doyumu, iş görenin işin bizzat kendisi, ücret, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme olanakları, birlikte çalışan kimseler ve örgütsel ortam gibi iş boyutlarına ilişkin değerler ile iş görenlerin bu değerlerinin işinde kazandırılması derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın bir işlevi olarak da tanımlanabilir (Balci, 1983). Savery, iş doyumunu etkileyen pek çok faktör bulunduğunu

belirtmektedir. Ücret, güvenlik, terfi, liderlik, yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme ve işin kendisi gibi faktörler bunlardan belli başlıları olarak görülmektedir (Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz, 2006). Tengilimoğlu (2005) ise iş doyumunun yüksek olmasının örgütsel verimliliğin artması, iş gücü devir oranının ve devamsızlığın azalması ve çalışanın örgüte olan bağlılığının artması gibi konularla ilgili olduğunu söylemektedir.

Farklı yerlerde aynı işi yapan insanların iş doyumları arasında da farklılıklar bulunur. Çünkü her iş yerinin çalışma şartları farklı olup bu da iş doyumunu etkilemektedir. İşin kalitesi ve iş doyumunu arasındaki ilişki basit değildir. İş doyumunu etkileyen üçüncü bir faktör vardır. Bu faktör çalışanların beklentileridir. Aynı işi yapan iki çalışanın beklentileri farklı ise iş doyumları arasında da radikal farklılıklar olabilir (Llorente ve Macias, 2005). İş doyumunu denilince işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın birlikte çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir (Eren, 2012).

Okul açısından bakıldığında iş doyumunu, öğretmenin öğrencilerine ve okuluna karşı tutumudur. Öğretmenlerin işlerinden duyduğu hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanan iş doyumunu, okul ile öğretmenin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Vural, 2004). Doyum düşüklüğü öğretmenlerin ruhsal yönden zayıflamalarına neden olmakta ve stres tepkisinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Halbuki pek çok eğitimci, öğretmenlerin ruh sağlığının, onların sınıfta gösterdikleri davranış kadar önemli olduğu kanısındadırlar (Başaran, 1982). Firestone ve Rosenblum, ve Rosenholtz işlerinden memnun olmayan öğretmenlerin sadece kendilerinin değil öğrencilerinin de acı çekeceğini bununla birlikte, iş doyumunu fazla olan öğretmenlerin sınıfta da çok etkili olacaklarını belirtmektedir (Recepoglu, 2008).

Liteatür incelemesinin de gösterdiği gibi, öğretmenlerin performansının yükselmesinde iş doyumunu etkili bir faktördür. İş doyumunu yüksek olan öğretmenlerin ve buna bağlı olarak öğrencilerin performansının yüksek olacağı beklenen bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin öz-yeterlikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır: (1) Öğretmenlerin sahip oldukları öz-yeterliklere ilişkin görüşleri hangi düzeydedir? (2) Öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri hangi düzeydedir? (3) Öğretmenlerinin öz-yeterlikleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? (4) Öğretmenlerinin öz-yeterlikleri iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Araştırma betimsel türdedir. Araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Ankara ili Büyükşehir Belediyesi sınırları içindeki resmi ilköğretim (ilkokul ve ortaokul) okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemine ise seçkisiz ve oranlı örnekleme yoluyla seçilen, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde yer alan Akyurt, Altındağ, Çubuk, Keçiören ve Yenimahalle ilçelerindeki 26 ilk ve ortaokulda görev yapan 395 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada örneklemin evreni temsil edebilmesi amacıyla öncelikle gerekli örneklem sayısı hesaplanmış, ardından seçkisiz yolla örnekleme girecek beş ilçe belirlenmiştir. Sonrasında ise örnekleme girecek okullar ve öğretmenler seçkisiz ve oranlı yöntemle belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi

Araştırmada veriler, eş zamanlı olarak öğretmenlere uygulanan iki farklı ölçek ile toplanmıştır. Öğretmenlerin, öz-yeterliklerini belirlemek amacıyla MEB Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü tarafından 2008 yılında geliştirilen, “Öz Değerlendirme Formu” adlı ölçek, iş doyumlarını belirlemek amacıyla ise Balcı (1985) tarafından geliştirilen “İş Doyumu” anketi kullanılmıştır.

Öğretmen Öz-Yeterlikleri Ölçeği

Öğretmen öz-yeterlikleri ölçeği, MEB tarafından (2008) geliştirilen öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri formu içerisinde yer almaktadır. Çeşitli alanlara yönelik öğretmenlik mesleği genel yeterliklerini belirlemek için geliştirilen form, toplam altı boyut ve 154 maddeden oluşmaktadır. Araştırmada öğretmen öz-yeterliklerini değerlendirmek amacıyla, öğretmenlik mesleği genel yeterliklerine ilişkin “öz-değerlendirme” formu A bölümü, Kişisel gelişim-Kişisel Değerler başlığı altında üç boyutta yer alan sorular kullanılmıştır. Boyutların adlandırması ise (1) Kişisel gelişim, (2) Okulun iyileştirilmesi ve geliştirilmesine katkı sağlama ve (3) Öz değerlendirme şeklindedir. Üç boyut altında Likert tipinde toplam 28 madde yer almaktadır.

Bu araştırmada ölçek öncelikle geçerlik ve güvenilirlik uygulaması kapsamında asıl örneklemin dışındaki 150 kişilik bir gruba uygulanmıştır. Uygulamada öncelikle ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları test edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin bütünü için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .946 olarak bulunmuştur. Bu sonuç ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Boyutlara göre elde edilen güvenilirlik katsayıları ise Tablo 1’ de sunulmuştur.

Tablo 1. Öğretmen Öz-Yeterlikleri Ölçeğinin Boyutlarına Ait Cronbach Alpha Değerleri

Öğretmen Öz-Yeterlikleri	Cronbach Alpha
Kişisel Gelişim	.909
Okulun İyileştirilmesi ve Geliştirilmesine Katkı sağlama	.920
Öz Değerlendirme	.902
Genel	.946

Sonraki aşamada faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinden önce, maddelerin analiz için uygunluğunu belirlemek için KMO ve Barlett Testleri yapılmıştır. Test sonuçlarına göre ölçeğin KMO değeri: .887, Barlett's Test of Sphericity: Chi-Square: 3373,654; df: 378; p: .000 olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir. Sonrasında yapılan faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan maddelerin üç faktöre göre kümülatif varyansı açıklama oranı % 59.195 olarak bulunmuştur. Faktörlere göre toplam varyansı açıklama oranı birinci faktör için %21.782, ikinci faktör için %20.776 üçüncü faktör için ise %16.637 olarak bulunmuştur. Ölçek maddelerinin faktör yükleri ise .45 ile .82 arasında değişmektedir. Yapılan analizler, öğretmen öz-yeterlikleri ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

İş Doyumu Anketi

İş doyumu anketi Balcı (1985) tarafından geliştirilmiştir. Anket; iş ve işin niteliği, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları, kişiler arası ilişkiler ve örgütsel ortam olmak üzere beşli Likert tipinde, toplam 6 boyut ve 27 maddeden oluşmaktadır. Ankette yer alan bir soru araştırma amaçları kapsamında yer almadığı için çıkarılmış ve ölçek 26 madde olarak uygulanmıştır. Araştırma sürecinde anket öncelikle geçerlik ve güvenilirlik uygulaması kapsamında asıl grubun dışında yer alan 150 kişilik bir gruba uygulanmıştır. Uygulamada öncelikle anketin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları test edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre anketin bütünü için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .908 olarak bulunmuştur. Bu sonuç anketin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Boyutlara göre güvenilirlik katsayıları ise Tablo 2' de sunulmuştur.

Tablo 2. İş Doyumu Anketinin Boyutlarına Ait Cronbach Alpha Değerleri.

İş Doyumu	Cronbach Alpha
İş ve İşin Niteliği	.842
Ücret	.754
Gelişme ve Yükselme İmkanları	.806
Çalışma Şartları	.865
Kişiler Arası İlişkiler	.575
Örgütsel Ortam	.914
Genel	.908

Sonraki aşamada faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinden önce, maddelerin analiz için uygun olup olmadığını belirlemek için KMO ve Barlett Testleri yapılmıştır. Test sonuçlarına göre, KMO değeri: .830 Barlett's Test of Sphericity: Chi- Square: 2387.589; df: 325; p: .000 olarak bulunmuştur. Bu değerler anketin faktör analizi için uygun olduğu sonucunu göstermiştir. Bunun üzerine Principal Components-varimax rotated solution yöntemi kullanılarak yapılan faktör analizi sonucunda anketin altı faktöre göre kümülatif varyansı açıklama oranı % 69.297 olarak bulunmuştur. Faktörlere göre toplam varyansı açıklama oranı birinci faktör için %16.940, ikinci faktör için %15.648 üçüncü faktör için %12.529, dördüncü faktör için %9.481, beşinci faktör için %8.732 ve altıncı faktör için 5.968 olarak bulunmuştur. Maddelerinin faktör yükleri ise .47 ile 84 arasında değişmektedir. Bu sonuçlar anketin geçerlik düzeyinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin analizinde istatistiki işlemlerden frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama (\bar{x}), Pearson çift yönlü korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. Ölçeklerde yer alan puanların değerlendirme aralıkları ise Özyeterlik ölçeği için: Kesinlikle Geliştirmeliyim (1.00-1.79), Geliştirmeliyim (1.80-2.59), Kabul Edilebilir Düzeydeyim (2.60-3.39), Yeterliyim (3.40-4.19) ve Çok Yeterliyim (4.20-5.00) şeklinde, İş doyumunu anketi için ise: Hiç Katılmıyorum (1.00-1.79), Biraz Katılıyorum (1.80-2.59), Orta Düzeyde Katılıyorum (2.60-3.39), Katılıyorum (3.40-4.19) ve Tamamen Katılıyorum (4.20-5.00) şeklinde düzenlenmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde öğretmen öz-yeterlikleri ölçeği ve iş doyumunu anketinden elde edilen veriler araştırmanın amaç ve alt problemleri doğrultusunda analiz edilerek sunulmuştur. Bulguların sunumundan önce araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikler hakkında bilgi vermek faydalı olacaktır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik nitelikleri incelendiğinde; % 62'sinin kadın, % 38'inin erkek, % 77.7'sinin evli, % 22.3'ünün bekar olduğu, öğretmenlerin yaş dağılımının ise % 32.2'sinin 30 yaş ve altında, %36.5'inin 31-40 yaş arasında, %31.5'inin ise 41 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Mesleki kıdeme göre dağılım incelendiğinde ise öğretmenlerin %25.6'sı 5 yıl ve altında, %28.4'ü 6-10 yıl, %17.5'i 11-15 yıl, %28.6'sı ise 16 yıl ve üzerinde kıdeme sahiptirler. Öğretmenlerin %7.1'i ön lisans, % 86.3'ü lisans, %6.6'sı ise lisansüstü eğitim derecelerine sahiptirler.

Birinci ve İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada ilk olarak örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin veri toplama araçlarına verdikleri cevaplara ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmalar hesaplanarak sonuçlar Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin Öz-Yeterlik Ölçeği ve İş Doyumu Anketine Verdikleri Cevaplara İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmalar

Ölçekler	Alt Boyutlar	n	\bar{x}	s
Öz-Yeterlik	Kişisel gelişim	395	3.64	.67
	Okulun iyileştirilmesi ve Gelişimine katkı sağlama	395	3.42	.77
	Öz değerlendirme	395	4.04	.65
	Öz-Yeterlik Genel	395	3.70	.60
İş Doyumu	İş ve işin niteliği	395	3.39	.95
	Ücret	395	2.34	.93
	Gelişme ve yükselme imkanları	395	2.31	.91
	Çalışma şartları	395	2.60	.89
	Kişilerarası ilişkiler	395	3.70	.78
	Örgütsel ortam	395	3.51	.92
	İş Doyumu Genel	395	2.97	.64

Tablo 3’de yer alan öğretmenlerin öz-yeterlik ölçeğine vermiş olduğu cevaplar incelendiğinde en yüksek ortalamanın öz değerlendirme ($\bar{x} = 4.04$), en düşük ortalamanın ise okulun iyileştirilmesi ve gelişimine katkı sağlama ($\bar{x} = 3.42$) boyutunda olduğu görülmektedir. Standart sapmalara göre en homojen dağılım öz değerlendirme ($s=.65$), en heterojen dağılım ise okulun iyileştirilmesi ve gelişimine katkı sağlama ($s=.77$) boyutundadır. Ölçeğinin geneline ilişkin öğretmen görüşlerinin ortalaması ise ($\bar{x} = 3.70$; $s=.60$) yeterliyim düzeyindedir.

İş doyumu anketi ile ilgili veriler incelendiğinde ise en yüksek ortalamanın kişiler arası ilişkiler ($\bar{x} = 3.70$), en düşük ortalamanın ise gelişme ve yükselme imkanları ($\bar{x} = 2.31$) boyutunda olduğu görülmektedir. Standart sapmalara göre dağılımlar incelendiğinde ise en homojen dağılım kişiler arası ilişkiler ($s= .78$), en heterojen dağılım ise iş ve işin niteliği ($s= .95$) boyutundadır. İş doyumu ölçeğine yönelik öğretmen görüşlerinin genel ortalaması ise ($\bar{x}=2.97$) orta düzeydedir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmada sonraki aşamada öğretmen öz-yeterlikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson Çift Yönlü Korelasyon analizi yapılarak sonuçlar Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4’te yer alan öğretmen öz-yeterlikleri ölçeğinin kendi içerisinde alt boyutlara göre korelasyonları incelendiğinde, tüm boyutlar arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Öğretmen Öz-Yeterlikleri ile İş Doyumu Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Öğretmen öz-yeterlikleri (Genel)	1										
2. Kişisel gelişim	.846**	1									
3. Okulun iyileştirilmesi ve geliştirilmesine katkı sağlama	.897**	.657**	1								
4. Öz Değerlendirme	.820**	.520**	.612**	1							
5. İş doyumu (Genel)	.457**	.336**	.438**	.396**	1						
6. İş ve işin niteliği	.333**	.199**	.292**	.368**	.639**	1					
7. Ücret	.230**	.199**	.252**	.130**	.619**	.141**	1				
8. Gelişme ve yükselme imkanları	.399**	.320**	.427**	.263**	.758**	.306**	.587**	1			
9. Çalışma şartları	.392**	.316**	.394**	.289**	.777**	.328**	.445**	.595**	1		
10. Kişiler arası ilişkiler	.306**	.221**	.240**	.332**	.708**	.488**	.189**	.332**	.406**	1	
11. Örgütsel Ortam	.293**	.182**	.259**	.312**	.771**	.446**	.249**	.394**	.543**	.677**	1

Alt boyutlar arasında en yüksek ilişki, kişisel gelişim ile okulun iyileştirilmesi ve geliştirilmesine katkı sağlama arasında ($r=.657$), en düşük ilişki ise yine kişisel gelişim ile öz değerlendirme ($r=.520$) arasındadır. İş doyumu ölçeğinin kendi içerisinde alt boyutlara göre korelasyonları incelendiğinde ise en yüksek korelasyonun iş ve işin niteliği ile çalışma şartları arasında ($r=.777$), en düşük korelasyonun ise iş ve işin niteliği ile ücret alt boyutları arasında ($r=.141$) olduğu görülmektedir.

Öğretmen öz-yeterlikleri ile iş doyumu ölçeği arasındaki korelasyonlar incelendiğinde ise ölçeklerin geneline göre iki değişken arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=.457$) görülmektedir. Bu durum öğretmen öz-yeterlik algısı yükseldiğinde iş doyumunun da artacağı şeklinde yorumlanabilir. Alt boyutlara göre korelasyonlar incelendiğinde ise en yüksek ilişkinin, okulun iyileştirilmesi ve geliştirilmesine katkı sağlama ile gelişme ve yükselme imkanları arasında ($r=.427$), en düşük ilişkinin ise kişisel gelişim alt boyutu ile ücret ve iş ve işin niteliği alt boyutları arasında ($r=.199$) arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar öğretmenlerin okulun iyileştirilmesi ve geliştirilmesine katkı sağlama derecelerinin yükselmesi durumunda görevde yükselme imkanlarının da artacağı, dolayısıyla iş doyumlarının da yükseleceği şeklinde yorumlanabilir.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmen öz-yeterliklerinin iş doyumunu yordamasını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmen Öz-Yeterliklerinin İş Doyumunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standard Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	1.23	.194		6.335	.000		
Kişisel Gelişim	.042	.057	.044	.731	.465	.336	.037
Okulun İyileştirilmesi ve Gelişimine Katkı Sağlama	.240	.054	.290	4.432	.000	.438	.219
Öz Değerlendirme	.191	.057	.195	3.388	.001	.396	.169

R= .468 R²= .219 Düzeltilmiş R²= .213F₍₃₋₃₉₁₎ = 36.549
p=.000

Tablo 5'de öğretmen öz-yeterliklerinin iş doyumunu yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, öğretmen öz-yeterlikleri ile iş doyumları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R= .468; R²= .219; p<.001). Öğretmen öz-yeterlikleri ile ilgili üç değişken toplam varyansın yaklaşık % 22'sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β) yordayıcı değişkenlerin iş doyumları üzerindeki görece önemi; Okulun iyileştirilmesi ve gelişimine katkı sağlama, Öz değerlendirme ve Kişisel gelişim şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise okulun iyileştirilmesi ve gelişimine katkı sağlama ve öz değerlendirme boyutlarının iş doyumları üzerinde anlamlı yordayıcılar oldukları görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre iş doyumunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) ise şöyledir. İş Doyumu = 1.23+ .240 Okulun iyileştirilmesi ve gelişimine katkı sağlama + .191 Öz değerlendirme + .042 Kişisel Gelişim.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmada öğretmenlerinin öz-yeterliklerine ilişkin algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerinin öz-yeterlikleri ile iş doyumları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular incelendiğinde öz-yeterlikle ilgili olarak öğretmenler; veli, yönetici, öğretmen ve öğrenci görüşlerinden yeterli düzeyde yararlandıklarını düşünmektedirler. Ayrıca sınıf içi ve dışı çalışmalarını eleştirel bir yaklaşımla analiz edip öz değerlendirmede kullanmakta, öz değerlendirmeden elde ettikleri verilerden kişisel gelişimlerinde de yararlanmaktadırlar. Öz-yeterlik ile ilgili olarak, en yüksek ortalamanın öz değerlendirme alt boyutunda (yeterli düzeydeyim), en düşük ortalamanın ise okulun iyileştirilmesi ve gelişimine katkı sağlama alt boyutunda (Kabul edilebilir düzeydeyim) olduğu görülmüştür. Kişisel gelişim

boyutunda ise öğretmenler kendilerini yeterli düzeyde görmektedirler. Gençtürk ve Memiş'in (2010) araştırma sonuçları da bu çalışmayla ortaya çıkan sonuçlarla benzerlikler taşımaktadır.

Öz-yeterlik kavramı ile ilgili literatür ve araştırma sonuçları incelendiğinde; Şişman (2009) öz-yeterliğin öğretmenler için çok önemli olduğunu, bu nedenle öğretmen yetiştiren kurumların programlarının öz-yeterliği geliştirici şekilde düzenlenmesi gerektiğini, Bussey ve Bandura (1999) öz-yeterlik inancı yüksek bireyin olumsuz düşüncelerinin azaldığını, motivasyon ve performansının arttığına vurgu yapmaktadır. Azar (2010) ise öz-yeterlik inancının eğitim öğretim sürecinin düzenlenmesinde rehberlik rolü oynadığını belirtmektedir. Literatür öz-yeterliği yüksek öğretmenlerin eğitim sistemine katkılarının da yüksek olacağını destekler bilgileri ortaya koymaktadır. Bu kapsamda öğretmen yetiştirme sürecinin önemli olduğu düşünülmektedir. Teori ve uygulama sonuçlarının da gösterdiği gibi öz-yeterlik inancı yüksek öğretmenlerin hem kendilerinin hem de öğrencilerinin başarısı yüksek olmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin öz-yeterliklerini geliştirici çalışmalar önemli görülmektedir.

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerinin iş doyumlarının hangi düzeyde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Veriler analiz edildiğinde iş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin genel ortalamasının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Akın ve Koçak'ın (2007) yapmış oldukları araştırma da bu sonucu destekler niteliktedir. Yine bu araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin en düşük iş doyumunu, gelişme ve yükselme imkanları ile ücret alt boyutlarında yaşadıkları görülmüştür. Aynı şekilde Günbayı ve Tokel'in (2012) yapmış oldukları çalışmada da ilköğretim okulu öğretmenlerinin en düşük iş doyumunu "ücret ve sosyal olanaklar" konularında yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada en yüksek iş doyumunun ise kişiler arası ilişkiler boyutunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar öğretmenlerin büyük ölçüde meslektaşlarıyla iyi geçindikleri, öğrencileriyle, sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde buldukları şeklinde yorumlanabilir.

İş doyumunu ücret, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme olanakları, iş ortamı gibi faktörlerle yakından ilgilidir (Balcı, 1983). Doyum düşüklüğü öğretmenlerin ruhsal yönden zayıflamalarına ve stres yaşamalarına neden olmaktadır (Başaran, 1982). Bu bilgiler iş doyumunun yüksek olmasının örgütlerde pek çok sorunun da ortadan kalkmasında etkili olacağı şeklinde yorumlanabilir. E. M. Skaalvik ve S. Skaalvik (2014) iş doyumunun aynı zamanda öz-yeterlik ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Bu durum öğretmenlerin öz-yeterliğinin yüksek olmasının iş doyumunu da olumlu etkileyeceği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın üçüncü alt probleminde öğretmen öz-yeterlikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Öğretmen öz-yeterlikleri ile iş doyumları arasındaki korelasyonlar incelendiğinde ölçeklerin geneline göre iki değişken arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r = .457$) görülmektedir. Bu durum öğretmen öz-yeterlik algısı yükseldiğinde iş

doyumunun da artacağı şeklinde yorumlanabilir. Tabancalı ve Çelik'in (2013) yaptıkları çalışmada da, yüksek akademik öz-yeterliğe sahip öğretmen adaylarının, düşük ve orta düzeydekilere göre öğretmenlik mesleğini daha iyi gerçekleştirebileceklerine inandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmen öz-yeterlikleri ve iş doyumunu konusu ile ilgili literatür ve her iki değişken ile ilgili yapılan araştırmalar, eğitimde performans ve verimliliğin artırılması için bu kavramların önemli olduğunu göstermektedir. "Öz-yeterlik bireyin performansının yükseltilmesi, bilişsel, sosyal ve davranışsal becerilerin kazandırılması açısından önemlidir (Bandura, 1982; 1997)". İş doyumunu ise bireyin işinden ve iş yaşantılarından kaynaklanan pozitif bir durumdur. İş doyumunu, bireyin işinden duyduğu memnuniyeti, işini ve çalışma koşullarını ne ölçüde sevdiğini ifade etmektedir (Şişman ve Turan, 2004). Araştırma sonuçları, öz-yeterlik ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bu nedenle öğretmenlerin öz-yeterlik inançlarının geliştirilmesi için eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesinin, öğretmenlerin iş doyumlarını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Araştırmanın dördüncü alt problemine yönelik olarak iş doyumunun yordanması amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, öğretmen öz-yeterlikleri ile iş doyumunu arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($R = .468$; $R^2 = .219$; $p < .001$). Öğretmen öz-yeterlikleri ile ilgili üç değişken toplam varyansın yaklaşık % 22'sini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise okulun iyileştirilmesi ve gelişimine katkı sağlama ve öz değerlendirme boyutlarının iş doyumunu üzerinde anlamlı yordayıcılar oldukları görülmektedir. Araştırma sonuçları, öz-yeterlikleri yüksek olan öğretmenlerin öğretim sürecinde yer alan temel konuları başarıyla yürüttüklerini ve diğer öğretmenlere göre farklı olduklarını göstermektedir (Kiremit, 2006). Allinder'in (1994) çalışması öz-yeterliği yüksek olan öğretmenlerin derslerini hevesli, coşkulu, akıcı ve anlaşılır şekilde işlediklerini göstermektedir. Sarpkaya (2000) ise işgörenlerin istedikleri işi ve bu işin kendi bilgisi ve yeteneği bölümüne giren kısmını elde ettiği sürece işinde ve iş yerinde daha verimli olacağını söylemektedir. Sonuç olarak araştırma bulguları, öğretmen öz-yeterlikleri ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunduğunu, öğretmen öz-yeterliklerinin, iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir.

Öneriler

Araştırma sonuçları öz-yeterliğin performans ve verimliliğin yükseltilmesi açısından önemli olduğunu göstermektedir. Bu nedenle öğretmenlerin öz-yeterlik algılarını geliştirecek okul temelli uygulamalara öncelik verilmesi önemli görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin öz-yeterlik algılarını geliştirmek amacıyla üniversite ve okul iş birliği sağlanarak karşılıklı etkinlikler düzenlenebilir. Araştırmada öğretmenlerin, "ücret", "gelişme ve yükselme imkanları" konularında düşük iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Ücret konusunda yetki tam olarak Milli Eğitim Bakanlığı'nda olmasa da gelişme ve yükselme

konularında Bakanlığın bazı düzenlemeler yapması elzem görülmektedir. Öz-yeterlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri inceleyen bu araştırma, ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Değişik kademe ve örneklerle yapılacak araştırmaların bu iki kavramın öneminin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Akın, U., ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 51, 353-370.
- Akomolafe, M.J., & Olatomide, O. O. (2013). Job satisfaction and emotional intelligence as predictors of organizational commitment of secondary school teachers. *IFE Psychologia*, 21(2), 65-75.
- Aksoy, M., Apak, S., Eren, E., & Korkmaz, M. (2014). Analysis of the effect of organizational learning-based organizational culture on performance, job satisfaction and efficiency: A field study in banking sector. *International Journal of Academic Research Part B*, 6(1), 301-313.
- Allinder, R. M. (1994). The relationship between efficacy and the instructional practices of special education teachers and consultants. *Teacher Education and Special Education*. 17(2), 86-95.
- Ashton, P.T. (1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*, 35(5), 28-32.
- Azar, A. (2010). In-service and pre-service secondary science teachers' self-efficacy beliefs about science teaching. *Educational Research and Reviews*, 5(4), 175-188.
- Balcı, A. (1983). İş doyumunu ve eğitim yönetimine uygulanması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16(1), 575-586.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N., & Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, KEFAD*. 7(2), 345-358.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* 4,71-81. New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998). [Çevrim-içi: <http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanEncy.html#sources>] Erişim Tarihi: 10.08.2014.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütlerde iş gören hizmetlerinin yönetimi*. Ankara: A.Ü. Yayınları.
- Bussey, K., & Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological Review*, 106, 676-713.
- Chamundeswari, S. (2013). Job satisfaction and performance of school teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 420-428.
- Crossman, A., & Haris, P. (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34(1), 29-46.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.13. Baskı.

- Gençtürk, A., ve Memiş, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 9(3),1037-1054.[Çevrim-içi:<http://ilkogretim-online.org.tr/vol9say3/v9s3m17.pdf>], Erişim tarihi: 14.07.2014.
- 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.
- Grisson, J., Loeb, S., & Nakashima, N. (2014). Strategic involuntary teacher transfers and teacher performance: Examining equity and efficiency. *Journal of Policy Analysis and Management*, 33(1), 112-140.
- Guo, Y., Dynia, J.M., Pelatti, C.Y., & Justice, L.M. (2014). Self-efficacy of early childhood special education teachers: Links to classroom quality and children's learning for children with language impairment. *Teaching and Teacher Education*, 39, 12-21
- Günbayı, İ., ve Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(5), 78-95.
- Haq, W., U., & Hasnain, M. (2014). Level of job satisfaction of school teacher in private sector of bahawalpur (Pakistan). *Developing country studies*, 4(9), 152-158. [Çevrimiçi:<http://www.iiste.org/Journals/index.php/DCS/article/view/12851/13182>], Erişim tarihi: 14.08.2014.
- Hazır Bıkmaz, F (2002). Fen öğretiminde öz-yeterlik inancı ölçeği. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*. 1(2), 197-210.
- Holzberger, D., Philipp, A., & Kunter, M. (2014). Predicting teachers' instructional behaviors: The interplay between self-efficacy and intrinsic needs. *Contemporary Educational Psychology*, 39(2), 100-111.
- Høoigard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education* 35 (3), 347-357.
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyum ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- Jiayi, W. & Ling, C. (2012). Reviewing teacher evaluation of rewards and punishments: the overview of Chinese teacher evaluation research. *Education Research International*, 1-16. doi:10.1155/2012/184640.
- Kahyaoğlu, M., & Yangın, S. (2007). İlköğretim öğretmen adaylarının mesleki öz-yeterliklerine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 15(1), 73-84.
- Kahyaoğlu, M. (2011). Öğretmen adaylarının öğrenme stilleri ile çevre eğitimi öz-yeterlikleri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 1(2), 68-82.
- Kavas, A.B., Duffy, R., D., Güneri, O., Y., & Autin, K., L. (2014). Job Satisfaction Among Turkish teachers: Exploring Differences by School Level. *Journal of Career Assessment*. 22(2), 261-273.
- Kiremit, H. (2006). *Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili öz-yeterlik inançlarının karşılaştırılması*. Yayınlanmamış doktora tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Köksal, N. (2008). Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin öğretmen, müdür ve bakanlık yetkilileri tarafından değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 36-46.
- Klassen, R.M., Usher, E., L., & Bong, M. (2010). Teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context. *The Journal of Experimental Education*, 78(4), 464-486.

- Kumcagiz, H., Ersanli, E., & Alakus, K. (2014). Hopelessness, procrastination and burnout in predicting job satisfaction: A reality among public school teachers. *International Journal of Academic Research Part B*, 6(1), 333-339.
- Llorente, R. M. B., Macias, E. F. (2005). Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *The Journal of Socio- Economics*, 34, 656-673.
- Madenoğlu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y., ve Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 20(1), 47-69.
- MEB. (2008). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri*. (1). Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü.
- Millan, J.M., Hessels, J., Thurik, R., & Aguado, R. (2013). Determinants of job satisfaction: a European comparison of self-employed and paid employees. *Small Business Economics*, 40(3), 651-670.
- Mottet, T.P., Beebe, S.A., Raffeld, P.C., & Medlock, A.L (2004). The effects of student verbal and nonverbal responsiveness on teacher self-efficacy and job satisfaction. *Communication Education*. 53(2), 150-163.
- Moulding, L.R., Stewart, P., W. & Dunmeyer, M., L. (2014). Pre-service teachers' sense of efficacy: Relationship to academic ability, student teaching placement characteristics, and mentor support. *Teaching and Teacher Education* 41, 60-66.
- Musenze, I. A., Thomas, M., S. & Lubega, M. (2014). Delegation and job satisfaction: An evaluation of the relationship within Uganda's primary education sector. *Global Journal of Human-Social Science Linguistics & Education* 14(1), 71-78.
- 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.
- Öztürk, M., K., (2009). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin okul, aile ve toplum ilişkileri yeterlik alanına ilişkin görüşleri ve öz değerlendirmeleri. *Bilig*, 49, 133-126.
- Rahman, M., I., Parveen, R., Shahriar, S. & Anam, S. (2014). A study on the disparity between the job satisfaction of private and public school teachers in Bangladesh. *Global Journal of Quantitative Science*, 1(1), 43-49.
- Rani, R., & Rani, P. (2014). Influence of organizational climate of elementary schools on job satisfaction of elementary teachers. *International Journal of Science, Environment and Technology*, 3(2), 652 – 658.
- Recepoğlu, E. (2008). Okul müdürlerinin mizah yeteneğinin öğretmenlerin iş doyumlarına etkisi. *Eğitim ve Bilim*. 33(150), 74-86.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu. *Amme İdaresi Dergisi*. 33(3), 111-124.
- Schubert-Iratorza, C., & Fabry, D., L. (2014). Job satisfaction, burnout and work engagement in higher education: A survey of research and best practices. *Journal of Research in Innovative Teaching*, 7(1), 37-50.
- Shilingford, S., & Karlin N. (2014). Preservice teachers' self efficacy and knowledge of emotional and behavioural disorders *Emotional and Behavioural Difficulties*, 19(2), 176-794.
- Singh, T.S. (2013). A study of lessons evaluation by the diet's teacher trainees for the improvement of teaching efficiency in imphal west district of manipur. *Voice of Research*, 1(4), 18-23.
- Singh, G. & Arora, B. (2014).Teacher effectiveness and self-confidence as predictors of burnout among male secondary school teachers. *Edubeam Multidisciplinary-Online Research Journal*, 9(1), 1-13. [Çevrimiçi: http://emrj.net/Babita__tmp52ff207f.pdf], Erişim tarihi: 05.07.2014.
- Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069.

- Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2013). Teachers' perceptions of the school goal structure: Relations with teachers' goal orientations, work engagement, and job satisfaction. *International Journal of Educational Research*, 62, 199-209.
- Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports*, 114, (1), 68-77.
- Stearns, E., Banerjee, N., Mickelson, R., & Moller S. (2014). Collective pedagogical teacher culture, teacher-student ethno-racial mismatch, and teacher job satisfaction. *Social Science Research*, 45, 56-72.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şişman, M. (2009). Öğretmen Yeterlilikleri: Modern Bir Söylem ve Retorik. İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi. 10(3), 63-82
- Şişman, M., ve Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumunu ve sosyal - duygusal yalnızlık düzeyleri (meb şube müdür adayları üzerinde bir araştırma). *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 118- 128.
- Tabanlı E., & Çelik, K. (2013). Öğretmen adaylarının akademik öz-yeterlikleri ile öğretmen öz-yeterlilikleri arasındaki ilişki. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1167-1184.
- Taşgın, A., ve Sönmez, S. (2013). Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin sınıf öğretmenleri ve sınıf öğretmeni adaylarının görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Middle Eastern & African Journal of Educational Research*, 3, 80-90.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyum arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *G.Ü. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 24-45.
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E., & Grammatikopoulos, V. (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*, 1(8), 256-261.
- Tugun, V., & Fezile, O. (2012). Evaluation of project based learning sufficiency of teacher candidates. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 7(3), 189-195.
- Vieluf, S., Kunter, M., & Vijver, F.J.R. (2013). Teacher self-efficacy in cross-national perspective. *Teaching and Teacher Education* 35, 92-103.
- Vural, B. (2004), *Yetkin-ideal-vizyoner öğretmen*, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Woolfolk-Hoy, A. & Spero R.B. (2005): Changes in teacher efficacy during the early years of teaching: A comparison of four measures. *Teaching and Teacher Education*, 21(4), 343-356.
- Yang, E., Anderson, K.L., & Burke, B. (2014). The impact of service-learning on teacher candidates' self-efficacy in teaching STEM content to diverse learners. *International Journal of Research on Service-Learning in Teacher Education*, 2, 1-46.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2). 1-18.

SUMMARY

The purpose of this study is to determine the relationship between teacher self-efficacy and job satisfaction based on elementary and middle school teacher's perceptions. The population of the study is 395 teachers from 26 elementary and middle schools in Ankara which is chosen through random and proportional sampling method.

The sample group consists of 111 male (32 %) and 222 (68 %) female teachers. 77.7% of the sample group is married, while 22.3 % of it is single. As for age, 31.5 % of the teachers were between 41 to 60 years and 32.2 % of them under 30 years. Of the participants, 17.5 % had job experience between 11 to 15 years while 25.6 % between 1 to 5 years. In addition, 63.8 % of the participants worked at the same school for 1 to 5 years and 5.8 % of them worked at the same school for more than 16 years. In the current study, data is collected through Teacher self-efficacy scale and job satisfaction survey. Teacher self-efficacy scale is a 28 item Likert type scale which is developed by Ministry of National Education of Turkey in 2008. The scale is administered to 150 elementary and middle teachers from the schools which are different from the real study in order to calculate reliability and validity of the scale. Reliability analysis of the scale shows that Cronbach's Alpha reliability coefficient of the scale is .94. In terms of validity, KMO test is used. KMO value of the scale is found to be .887 and $p < .005$. The Teacher Self Efficacy scale consists of three dimensions and it explains .59 of the total variance. Job Satisfaction of teacher's is measured using job satisfaction scale developed by Balcı (1985). The scale has six dimensions. It is made up of 27 items which have Likert type structure. The scale is administered to a different group of 150 teachers for reliability and validity of it. Reliability analysis of the scale shows that Cronbach's Alpha reliability coefficient of the scale is .90. In terms of validity, KMO test is used. KMO value of the scale is found to be .830 and $p < .005$. It is also found that it explains 69.27 of the total variance. For the analysis of data, mean, standard deviation, percentage, frequency, Pearson product moment (two-tailed) correlation and multiple regression analysis are used.

According to findings of this present research, in the Teacher Self-Efficacy Scale; the highest mean score belong to teacher self-assessment dimension and the lowest mean score belong to school's improvement and development sub dimensions. For the Teacher Self-Efficacy as a whole the views of participants indicate the option of sufficient level. According to Job satisfaction survey, the highest score belong to interpersonal relations and the lowest score belong to development and promotion opportunities sub dimensions. For the Job Satisfaction as a whole the views of participants indicate the option of moderate level. The results of correlation analysis showed that there is a statistically significant relationship between teachers' self-efficacy and job satisfaction. The highest relationship is found between "improving and development of school" and, "development and promoting opportunities" sub dimensions. The lowest

relationship is found to be between “self-improvement and payments” and “quality of work”. When the results of the multiple regression analysis on the teacher self-efficacy as the predictor of job satisfaction is examined, it is observed that there is a positive, meaningful and a moderate relationship between teacher self-efficacy and job satisfaction. It is obvious that teacher self-efficacy explains approximately 22% of the total variance of job satisfaction.

The findings of the study indicate that teacher self-efficacy and job satisfaction are closely and significantly related. Teachers’ self-efficacy levels positively affect job satisfaction as well as other variables. The results also suggest that when the self-efficacy levels of teachers’ are at higher level, the job satisfaction of teachers’ is positively affected. Another finding is that teacher self-efficacy is one of the significant predictors of job satisfaction. Therefore, the self-efficacy levels of teachers’ exist to improve the job satisfaction of teachers. Consequently, the findings of the study suggest that the self-efficacy of teachers is significant to improve the job satisfaction of teachers. In addition, self-efficacy is meaningful determining factor for job satisfaction in terms of the study results. Studies conducted so far indicate that self-efficacy and job satisfaction are important concept for teachers and educational institutions. It is thought that teachers’ self-efficacy perceptions regarding their profession will affect their job satisfaction and performance positively. However, in Turkey, there is a limited study related to relationship between self-efficacy and job satisfaction behaviors at elementary and middle school level. Conducting future studies on this issue from different aspects might provide some considerable contributions to Turkish Educational system and elementary and middle schools.