



OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN GENEL ÖZ YETERLİLİK ALGILARI İLE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ (TEKİRDAĞ İLİ ÖRNEĞİ)

THE RELATIONSHIP BETWEEN GENERAL SELF-EFFICACY PERCEPTIONS AND JOB SATISFACTION LEVELS OF PRESCHOOL TEACHERS (TEKİRDAĞ PROVINCE EXAMPLE)

Zuhal GÖKSU¹, İlker ÖZMUTLU²

ÖZ: Çalışmanın amacı, okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik algılarının iş doyumları düzeyleri ile ilişkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. İlişkisel tarama modeline göre yapılan çalışmanın araştırma grubunu Tekirdağ ili Süleymanpaşa İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan 169 kadın okul öncesi öğretmeni oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Genel Öz Yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için One-sample Kolmogorov Smirnov testi yapılmıştır. Ayrıca verilerin yüzde frekans değerlerini gösteren betimsel istatistik, bağımsız grup t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Pearson moment korelasyon analizi uygulanmıştır. İş doyum ölçeği ile araştırma grubunun mezun olunan program türü, çalıştığı kurum, mezun olunan lise türü ve aylık gelir düzeyi değişkenleri arasında anlamlı farklılık olduğu fakat mesleki kıdem değişkeninde ise anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur. Genel öz yeterlilik ölçeği ile araştırma grubunun çalıştığı kurum ve mezun olunan lise türü değişkenleri ile anlamlı farklılıklar olduğu fakat mezun olunan program türü, mesleki kıdem ve aylık gelir düzeyi değişkenlerine göre ise anlamlı farklılıklar olmadığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar sözcükler: Okul öncesi, Öğretmen, Genel öz yeterlilik, İş doyum.

ABSTRACT: The aim of the study is to reveal whether there is a relationship between preschool teachers' general self-efficacy perceptions and their job satisfaction levels. The research group of the study, which was carried out according to the relational scanning model, consisted of 169 female pre-school teachers working in public and private schools affiliated to Tekirdağ province Süleymanpaşa District Directorate of National Education. Minnesota Job Satisfaction Scale and General Self-Efficacy Scale were used to collect data. One-sample Kolmogorov Smirnov test was performed to determine whether the data showed normal distribution. In addition, descriptive statistics showing the percentage frequency values of the data, independent group t-test, one-way analysis of variance (ANOVA) and Pearson moment correlation analysis were applied. It was found that there was a significant difference between the job satisfaction scale and the type of program the research group graduated from, the institution they worked at, the type of high school they graduated from, and the monthly income level, but there was no significant difference in the variable of professional seniority. It was concluded that there were significant differences between the general self-efficacy scale and the variables of the institution the research group worked at and the type of high school graduated, but there were no significant differences in terms of the type of program graduated, professional seniority and monthly income level.

Keywords: Preschool, Teacher, General self-efficacy, Job satisfaction.

Bu makaleye atf vermek için:

Göksu, Z. ve Özmütlu, İ. (2023). Okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki (Tekirdağ ili örneği), *Trakya Eğitim Dergisi*, 13 (2), 1108-1124.

Cite this article as:

Göksu, Z. ve Özmütlu, İ. (2023). The relationship between general self – efficacy perceptions and job satisfaction levels of preschool teachers (Tekirdağ province example), *Trakya Journal of Education*, 13 (2), 1108-1124.

¹ Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi ABD, goksuzuhal@hotmail.com

² Prof. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, iozmütlu@nku.edu.tr

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Undoubtedly, the role of the teacher in pre-school education is very important. Keskinsiz and Serhatlıoğlu(2013) stated that the teacher is the most important factor that directly affects education and the quality of education.

As in every profession, in order for preschool teachers to positively affect and develop education, they should have certain knowledge, love their profession, and have a certain level of self-efficacy. Among the definitions made about self-efficacy, Bandura's interpretation is as follows. Bandura defines self-efficacy as "people's belief in themselves to produce certain levels of performance (achievement) that has an impact on events that affect their lives". "Self-efficacy belief determines people's feelings, thoughts, behaviors and self-motivation skills" (Bandura, 1994: 71). Based on this definition, it is extremely important that the preschool teacher has a certain level of self-efficacy.

Teachers who are not satisfied with themselves cannot be efficient enough for their students. Therefore, a quality education and training cannot be achieved. At this point, job satisfaction gains importance. Spector (1997) described job satisfaction as "a universal feeling that is felt related to the job or some aspects of the job" (Öztürk and Şahbudak, 2015).

In line with this information, the aim of the study is to contribute to the literature by examining the relationship between the general self-efficacy perceptions of preschool teachers working in Tekirdağ and their job satisfaction.

Method

Relational screening model was used in this study. "Screening models are research approaches that aim to describe a past or present situation as it is" (Karasar, 2009). The research group consisted of 169 female pre-school teachers working in private and public schools affiliated to the District Directorate of National Education in Süleymanpaşa, the central district of Tekirdağ province.

Personal Information Form, Minnesota Job Satisfaction Questionnaire and General Self-Efficacy Scale were used as data collection tools in the study. Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ). Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) was developed in 1967 by Weiss, Dawis, England and Lofquist (cited in Baycan, 1985). This questionnaire was translated into Turkish by Baycan in 1985. MSQ consists of three sub-dimensions: inner satisfaction, extrinsic satisfaction, and general satisfaction. The questionnaire consists of 20 5-point Likert type items (Baycan, 1985). The General Self-Efficacy Scale, on the other hand, consists of a total of 17 items and 3 sub-dimensions, the original 23-item form of which was developed by Sherer et al. (1982) in order to determine the general self-efficacy of the participants. One-sample Kolmogorov Smirnov test was used to determine whether the data obtained in the study showed normal distribution. In addition, descriptive statistics showing the percentage frequency values of the data, independent group t-test, one-way analysis of variance (ANOVA) and Pearson moment correlation analysis were performed.

Findings

When the average scores of the teachers from the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire were examined, 46.09 mean and 6.07 standard deviations from the "Internal Satisfaction" sub-dimension, 27.08 mean and 6.0 standard deviations from the "External Satisfaction" sub-dimension, and 73.18 mean and 11.02 standard deviations from the "General Satisfaction" sub-dimension were observed. The Cronbach Alpha reliability coefficient of the job satisfaction scale, which was made with the sample of the study, was found to be .91. When the mean scores of preschool teachers from the general self-efficacy scale are examined, a mean of 35.98 and 6.4 standard deviations in the "Beginning" sub-dimension, 19.29 mean and 3.5 standard deviations in the "Do not give up" sub-dimension, 11.79 mean and 2.3 standard deviations in the "Establishment-Persistence" sub-dimension, and 67.08 mean and 10.6 standard deviations in the "General Self-Efficacy" sub-dimension were observed. According to these results, it can be said that the general self-efficacy of preschool teachers is at a normal level. The Cronbach Alpha reliability coefficient of the general self-efficacy scale was found to be .58.

In the findings obtained from the research data, although there were significant differences in terms of job satisfaction scale and program variable, institution variable, the graduated high school variable and income

variable; no significant difference was found in terms of job satisfaction and seniority variable. There was no significant difference between the general self-efficacy scale of the research group and the program variable, institution variable, the graduated high school variable, income variable and seniority variable. According to the results of Pearson Product Moment Correlation Analysis, the p value of the relationship between the mentioned scales was found to be significant at the 0.01 level.

Discussion and Conclusion

According to the results of the study, a significant relationship was found between preschool teachers' job satisfaction scale scores and general self-efficacy scale scores. It is seen that as the job satisfaction levels of teachers increase, their general self-efficacy perception levels also increase. The result of Durmuş's study (2015) which shows there is a positive relationship between self-efficacy and job satisfaction also supports our study result. Among similar studies, Gamsız's study (2013) with teachers and Gençtürk's study (2008) with primary school teachers concluded that as the level of self-efficacy increases, the level of job satisfaction increases accordingly. According to Telef (2011), as teachers' self-efficacy increases, their lifesatisfaction also increases. In addition, the results of Burhan's study (2016) show that the level of job satisfaction increases with the increase in the self-efficacy levels of teachers working in private kindergartens. Accordingly, job satisfaction and general self-efficacy are concepts that affect and are affected by one another. Considering that a teacher with high general self-efficacy is an individual who has knowledge, experience, idealistic approaches, finds solutions in the face of difficulties, and constantly renews himself, it is inevitable that the institution where this teacher is located should offer certain opportunities to the teacher. Therefore, it is possible for the teacher to choose the institution that will provide job satisfaction.

GİRİŞ

Okul öncesi eğitim, yapılan araştırma sonuçlarında, ebeveynlerin eğitim seviyelerinin artmasıyla, kadınların iş hayatında daha aktif yer almasından dolayı çocuklarını güvenilir kurumlara teslim etme ihtiyaçlarının doğmasıyla, toplumun eğitim konusunda bilinçlenmesiyle artış göstermiştir. Öte yandan çocukların tüm gelişim alanları bu dönemde büyük ölçüde şekillenir. Kişiliğin temelini 0-6 yaş aralığında atıldığı, zihinsel becerilerin en hızlı geliştiği, temel alışkanlıkların yine okul öncesi dönemde kazanıldığı dolayısıyla çocuğun ileriki yaşantılarının okul öncesi dönemde kazandığı beceriler üzerine inşa edildiği düşünüldüğünde, kaliteli ve verimli geçen okul öncesi eğitimin önemi büyüktür. Okul öncesi eğitimin içerisinde kuşkusuz ki öğretmenin de rolü oldukça önemlidir. Gömleksiz ve Serhatlıoğlu (2013) öğretmeni, eğitimi ve eğitim kalitesini direk olarak etkileyen en önemli unsur olarak ifade etmişlerdir.

Okul öncesi öğretmenin eğitimi olumlu yönde etkilemesi ve geliştirmesi için her meslekte olduğu gibi belli bilgi birikiminin olması, mesleğini sevmesi, belirli bir öz yeterliliğe sahip olması gerekir. Öz yeterlilik ile ilgili yapılmış olan tanımlar arasında Bandura'nın yorumu şu şekildedir, Bandura öz yeterliliği; "insanların, kendi hayatlarını etkileyen olaylar üzerinde etkisi olan, belirli düzeylerdeki performansı (başarımı) üretme konusunda, kendilerine duydukları inanç" şeklinde tanımlanmıştır. "Öz yeterlik inancı, kişilerin, hislerini, düşüncelerini, davranışlarını ve kendilerini motive etme becerilerini belirler" (Bandura, 1994: 71). Bu tanımdan yola çıkarak okul öncesi öğretmenin belli düzeyde öz yeterliliğe sahip olması son derece önemlidir.

Belli donanıma sahip, azimli, mesleğinin gerektirdiği becerilerin kendisinde var olan öğretmen işinde başarıya ulaşır, işini sever. Tabi ki sadece öz yeterliliğin var olması başarıyı getirmez. Uzun çalışma saatleri, düşük ücret, mesleğe saygı duyulmaması vb. olumsuzluklar öğretmenin motivasyonunu düşürerek başarılı olmasını engeller. Kendi doyumuna ulaşmamış bir öğretmen öğrencilerine de yeteri kadar verimli olamaz. Dolayısıyla da kaliteli bir eğitim ve öğretim gerçekleşemez. Bu noktada iş doyumunu önem kazanır. Spector (1997) iş doyumunu, "İş ya da yapılan işin birtakım yönleri ile alakalı hissedilen evrensel bir duygu olarak nitelendirmiştir" (Öztürk ve Şahbudak, 2015). Anlaşıldığı üzere çalışma şartlarının uygunluğu, alınan ücret, veli- yönetici-meslektaş ilişkisi, işinde belli doyumuna ulaşma öğretmenin başarısını etkileyen önemli faktörlerdendir. Bir eğitimcinin işindeki başarısı hem çalıştığı kurumun ona sunduğu imkânlar, olanaklar gibi dış faktörlerden hem de öğretmen öz yeterlilik algısı gibi iç faktörlerden etkilenir (Demirtaş ve arkadaşları, 2011).

Bu bilgiler doğrultusunda çalışmanın amacı; Tekirdağ ilinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerin genel öz yeterlilik algıları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyerek literatüre katkı sağlamaktır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır” (Karasar, 2009). Tarama modelinin bir diğer adı Survey’dir. “Survey araştırmalarıyla objelerin, olay ve olguların, kavramların ne oldukları açıklanmaya çalışılır. Bu tür incelemeler, mevcut durumları, şartları ve özellikleri olduğu gibi ortaya koymaya çalışır” (Arslantürk, 2004, 101).

Çalışma Grubu/Evren- Örneklem

Araştırma grubunu Tekirdağ ili Süleymanpaşa merkez ilçesi İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı özel okullarda ve devlet okullarında görev yapan 169 kadın okul öncesi öğretmeni oluşturmuştur. Araştırma grubuna ait betimsel istatistikler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1.

Araştırma grubunun cinsiyet, program, mezun olduğu lise, kıdem, gelir ve çalıştığı kurum değişkenlerine ait frekans ve yüzde değerleri

Değişken		f	%
Cinsiyet	Kadın	169	100.0
Program	Lisans	103	60.9
	Ön Lisans	66	39.1
Mezun Olduğu Lise	Temel Lise	18	10.7
	Meslek Lisesi	129	76.3
	Anadolu Lisesi	22	13.0
Kıdem	0-5 yıl	40	23.7
	6-10 yıl	51	30.2
	11-15 yıl	37	21.9
	16-20 yıl	29	17.2
	21-25 yıl	8	4.7
	26-30 yıl	4	2.4
Gelir	0-2000 TL	34	20.1
	2001-3500 TL	56	33.1
	3501-5000 TL	77	45.6
	5000 TL ve üzeri	2	1.2
Çalıştığı Kurum	Özel	89	52.7
	Devlet	80	47.3
Toplam		169	100.0

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Genel Öz Yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla kendilerine sorulan cinsiyet, program, mezun olduğu lise türü, kıdem, gelir durumları ve çalıştığı kurumlar ile ilgili sorular bulunmaktadır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ). Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir (akt. Baycan, 1985). Bu ölçek 1985 yılında Baycan tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. MİDÖ iç doyum, dış doyum ve genel doyum olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipinde 20 maddeden oluşmaktadır ve puanlaması 20-100 arasındadır (Baycan, 1985). Orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı .83 ve test-tekrar test güvenilirliği .89 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ülkemizdeki güvenilirlik çalışmasında iç tutarlılık katsayısı .77 olarak bulunmuştur (Karababa ve Kapıkıran, 2014). Baycan’ın gerçekleştirdiği geçerlik ve güvenilirlik

çalışmasında ölçeğin Cronbach alfa değerleri içsel doyum için .85, dışsal doyum için .82 olarak elde edilmiştir (akt. Aytekin ve Kurt, 2014).

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ). Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir (akt. Baycan, 1985). Bu ölçek 1985 yılında Baycan tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. MİDÖ iç doyum, dış doyum ve genel doyum olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipinde 20 maddeden oluşmaktadır ve puanlaması 20-100 arasındadır (Baycan, 1985). Orijinal ölçeğin güvenirlik katsayısı .83 ve test-tekrar test güvenirliği .89 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ülkemizdeki güvenirlik çalışmasında iç tutarlılık katsayısı .77 olarak bulunmuştur (Karababa ve Kapıkıran, 2014). Baycan'ın gerçekleştirdiği geçerlik ve güvenirlik çalışmasında ölçeğin Cronbach alfa değerleri içsel doyum için .85, dışsal doyum için .82 olarak elde edilmiştir (akt. Aytekin ve Kurt, 2014).

Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışma öncesinde Tekirdağ İl Milli Eğitim Müdürlüğünden, Valilik Makamından ve Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan gerekli resmi izinler alınmıştır. Daha sonrasında okul öncesi öğretmenler ile görev yaptıkları okullarda yüz yüze görüşülüp gerekli açıklamalar yapılmış ve ölçek formları dağıtılmıştır. 20 dakikalık süre içerisinde gönüllülük esasına göre ölçek formlarının doldurulması istenmiştir. Ölçekler araştırma grubuna 2018-2019 eğitim-öğretim yılında uygulanmıştır.

Araştırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu çalışmada araştırma etiği ilkeleri gözetilmiş olup gerekli etik kurul izinleri alınmıştır. Etik kurul izni kapsamında; TNKÜ Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan 08.08.2018 tarihli ve 43347 sayılı belge alınmıştır.

BULGULAR

Minnesota İş Doyum Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 2.

Araştırma grubunun Minnesota iş doyum ölçeğine göre genel doyum puan ortalamalarının dağılımı

	N	Minimum	Maximum	X̄	SS
İçsel doyum	169	29.0	60.0	46.09	6.07
Dışsal doyum	169	8.0	40.0	27.08	6.0
Genel doyum	169	43.0	100.0	73.18	11.02

Öğretmenlerin Minnesota İş Doyum Ölçeğinden aldığı puan ortalamalar incelendiğinde; “İçsel Doyum” alt boyutundan 46.09 ortalama ve 6.07 standart sapma, “Dışsal Doyum” alt boyutundan 27.08 ortalama ve 6.0 standart sapma ve “Genel Doyum” boyutundan ise 73.18 ortalama ve 11.02 standart sapma olduğu gözlenmiştir. Araştırmanın örneklemini ile yapılan iş doyum ölçeğinin Cronbach Alfa Güvenirlik kat sayısı ise .91 olarak bulunmuştur. Bunun anlamı ölçek puanının güvenirliği son derece yeterli (mükemmel) görülmektedir (Tavakol ve Dennick, 2011).

Tablo 3. *Araştırma grubunun program değişkeni ile iş doyum düzeylerine ilişkin T testi sonuçları*

Ölçek	Program	N	X̄	SS	sh	t-test		
						t	Sd	P
İçsel doyum	Lisans	103	46.9	5.8	.57	2.427	167	.02*
	Ön lisans	66	44.6	6.2	.77			
Dışsal doyum	Lisans	103	28.2	5.6	.54	3.208	167	.002**
	Ön lisans	66	25.2	6.2	.76			

Genel doyum	Lisans	103	75.2	10.2	1.00	3.096	167	.002**
	Ön lisans	66	69.9	11.6	1.42			

*p <0.05, **p <0 .01

Tablo 3'te, iş doyumunu ölçeği ile program değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ölçeğin içsel doyum (*p <.01) ve dışsal doyum alt boyutlarında ve toplam puanda lisans mezunları lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Tablodaki sıra ortalamalarına bakıldığında, lisans programlarından mezun olan okul öncesi öğretmenlerinin ön lisans programlarından mezun olan okul öncesi öğretmenlere göre daha yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.

Araştırma grubunun kurum değişkeni ile iş doyumunu düzeylerine ilişkin T testi sonuçları

Ölçek	Kurum	N	\bar{X}	SS	sh	t-test		
						t	Sd	P
İçsel doyum	Özel	89	45.6	6.3	.66	-1.229	167	.22
	Devlet	80	46.7	5.8	.65			
Dışsal doyum	Özel	89	26.0	6.0	.64	-2500	167	.01*
	Devlet	80	28.3	5.8	.64			
Genel doyum	Özel	89	71.6	11.3	1.19	-2.036	167	.04*
	Devlet	80	74.9	10.5	1.17			

*p <0.05

Tablo 4'te, iş doyumunu ölçeği ile kurum değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ölçeğin içsel doyum (*p <0.05) alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmazken dışsal doyum alt boyutunda ve toplam puanda devlet okullarında görev yapan öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Sıra ortalamalarına bakıldığında, devlet okullarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin (\bar{X} =74.9) özel okullarda çalışan öğretmenlere (\bar{X} =71.6) göre daha yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5.

Araştırma grubunun mezun olduğu lise değişkeni ile iş doyumunu düzeylerine ilişkin anova testi sonuçları

Ölçek	Mezun Olduğu Lise	N	\bar{X}	SS	ANOVA		
					Ortalama Fark	F	P
İçsel doyum	Temel Lise	18	45.9	4.3	-3,56566	4.028	.02*
	Meslek Lisesi	129	45.6	6.1	-3,90416*		
	Anadolu Lisesi	22	49.4	6.6	-3,90416*		
Dışsal doyum	Temel Lise	18	26.6	4.6	-3,88889	4.243	.02*
	Meslek Lisesi	129	26.6	6.0	-3,92696*		
	Anadolu Lisesi	22	30.5	5.9	-3,92636*		
Genel doyum	Temel Lise	18	72.5	7.6	-7,45455	5.011	.008**
	Meslek Lisesi	129	72.1	11.0	-7,83051*		
	Anadolu Lisesi	22	79.9	11.4	-7,83051*		

*p < 0.05, **p < 0.01

Tablo 5'te, iş doyumunu ölçeği ile mezun olduğu lise değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ölçeğin içsel doyum (*p <.01) ve dışsal doyum alt boyutlarında ve toplam puanda Anadolu lisesinden mezun olan öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Sıra ortalamalarına bakıldığında, Anadolu liselerinden mezun olan okul öncesi öğretmenlerinin (\bar{X} =79.9) temel (\bar{X} =72.5) ve meslek lisesinden (\bar{X} =72.1) mezun

olan öğretmenlere göre daha yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca hangi grupların arasında farklılık olup olmadığını saptamak için Post Hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. İçsel doyum boyutunda meslek lisesi ve Anadolu lisesinden mezun olan öğretmenlerde anlamlı farklılık bulunmuştur. Dışsal doyum boyutunda meslek lisesi ve Anadolu lisesinden mezun olan öğretmenlerde anlamlı farklılık bulunmuştur. Son olarak genel doyum boyutunda da meslek lisesi ve Anadolu lisesinden mezun olan öğretmenlerde anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tablo 6.

Araştırma grubunun kıdem değişkeni ile iş doyumunu düzeylerine ilişkin anova testi sonuçları

Ölçek	Kıdem	N	\bar{X}	SS	ANOVA	
					F	P
İçsel Doyum	0-5 yıl	40	47.1	6.8	1.537	.181
	6-10 yıl	51	45.1	5.7		
	11-15 yıl	37	47.1	5.7		
	16-20 yıl	29	44.9	5.1		
	21-25 yıl	8	44.3	8.2		
	26-30 yıl	4	50.3	6.8		
Dışsal Doyum	0-5 yıl	40	26.9	1.0	.293	.916
	6-10 yıl	51	26.9	.78		
	11-15 yıl	37	27.9	1.0		
	16-20 yıl	29	26.6	1.0		
	21-25 yıl	8	26.2	2.8		
	26-30 yıl	4	28.8	1.8		
Genel Doyum	0-5 yıl	40	74.1	12.6	.860	.560
	6-10 yıl	51	71.9	10.1		
	11-15 yıl	37	75.1	10.9		
	16-20 yıl	29	71.5	9.3		
	21-25 yıl	8	70.5	14.9		
	26-30 yıl	4	79.0	10.1		

Tablo 6’da iş doyumunu ölçeği ile kıdem değişkeni arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda, ölçeğin içsel doyum (*p <.01) ve dışsal doyum alt boyutlarında ve toplam puanda anlamlı fark bulunamamıştır. Fakat sıra ortalamalarına bakıldığında, 26 ile 30 yıl arasında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin (\bar{X} =79.0) diğer yıl aralığında çalışan öğretmenlere göre daha yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 7.

Araştırma grubunun gelir değişkeni ile iş doyumunu düzeylerine ilişkin anova testi sonuçları

Ölçek	Gelir	N	\bar{X}	SS	ANOVA	
					F	P
İçsel Doyum	0-2000 TL	34	47.1	6.5	2.709	.047*
	2001-3000 TL	56	44.5	5.5		
	3001-5000 TL	72	46.9	6.1		
	5000 TL ve üzeri	2	40.5	4.9		
	0-2000 TL	34	25.1	6.7		
Dışsal doyum	0-2000 TL	34	25.1	6.7	2.858	.039*
	2001-3000 TL	56	26.4	5.5		
	3001-5000 TL	72	28.4	5.8		
Genel doyum	5000 TL ve üzeri	2	27.0	1.4	2.138	.097
	0-2000 TL	34	72.2	12.5		
	2001-3000 TL	56	70.9	9.9		
	3001-5000 TL	72	75.4	10.9		
	5000 TL ve üzeri	2	67.5	3.5		

*p < 0.05

Tablo 7’de, iş doyumunu ölçeği ile gelir değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ölçeğin içsel doyum

(*p <0.05) ve dışsal doyum alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanırken, toplam puanda anlamlı farka rastlanmamıştır. Sıra ortalamalarına bakıldığında, 3001-5000 TL gelire sahip olan öğretmenlerin (\bar{X} =75.4) diğer gelir aralığına sahip olarak çalışan öğretmenlere göre daha yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir.

Genel Öz Yeterlilik Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 8:

Araştırma grubunun genel öz yeterlilik ölçeğine göre puan ortalamalarının dağılımı

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS
Başlama	169	20.0	45.0	35.98	6.4
Yılmama	169	11.0	25.0	19.29	3.5
Sürdürme Çabası-Israr	169	7.0	15.0	11.79	2.3
Genel Öz yeterlilik	169	45.0	85.0	67.08	10.6

Tablo 8’de, Okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik ölçeğinden aldığı puan ortalamaları incelendiğinde; “Başlama” alt boyutunda 35.98 ortalama ve 6.4 standart sapma, “Yılmama” alt boyutunda 19.29 ortalama ve 3.5 standart sapma, “Sürdürme Çabası-Israr” alt boyutunda 11.79 ortalama ve 2.3 standart sapma ve “Genel Öz Yeterlilik” toplam puanında ise 67.08 ortalama ve 10.6 standart sapma olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlara göre okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterliliklerinin normal bir seviyede olduğu söylenebilir. Genel öz yeterlilik ölçeğinin Cronbach Alfa Güvenirlilik kat sayısı ise .58 olarak bulunmuştur. Bunun anlamı ise ölçek puanının güvenilirliğinin zayıf görülmesidir (Tavakol ve Dennick, 2011).

Tablo 9.

Araştırma grubunun program değişkeni ile genel öz yeterlilik düzeylerine ilişkin T testi sonuçları

Ölçek	Program	N	\bar{X}	SS	sh	t-test		
						t	Sd	P
Başlama	Lisans	103	35.9	6.6	.65	-.093	167	.93
	Ön lisans	66	36.0	6.2	.77			
Yılmama	Lisans	103	19.4	3.6	.35	-.555	167	.58
	Ön lisans	66	19.1	3.5	.43			
Sürdürme Çabası-Israr	Lisans	103	12.0	2.3	.22	1.588	167	.11
	Ön lisans	66	11.5	2.2	.27			
Genel Öz Yeterlilik	Lisans	103	67.4	10.8	1.05	.467	167	.64

Tablo 9’da genel öz yeterlilik ölçeği ile program değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ölçeğin başlama, yılmama ve sürdürme çabası-ısrar alt boyutlarında ve genel öz yeterlilik puanları ile anlamlı farklılık bulunamamıştır. Sıra ortalamalarına bakıldığında yılmama, sürdürme çabası-ısrar alt boyutlarında ve genel öz yeterlilik toplam puanında lisans mezunu öğretmenlerin puanlarının ön lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 10.

Araştırma grubunun kurum değişkeni ile genel öz yeterlilik düzeylerine ilişkin T testi sonuçları

Ölçek	Kurum	N	\bar{X}	SS	sh	t-test		
						t	Sd	p
Başlama	Özel	89	35.2	6.3	.66	-1.613	167	.11
	Devlet	80	36.8	6.4	.72			
Yılmama	Özel	89	18.9	3.5	.36	-1.232	167	.22
	Devlet	80	19.7	3.6	.40			

Sürdürme Çabası-Israr	Özel	89	11.3	2.2	.23	-2.563	167	.01*
	Devlet	80	12.3	2.3	.25			
Genel Öz Yeterlilik	Özel	89	65.6	10.4	1.09	-1.940	167	.05*
	Devlet	80	68.7	10.7	1.19			

*p <0.05

Tablo 10’da genel öz yeterlilik ölçeği ile kurum değişkeni arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan T Testi sonucunda, ölçeğin sürdürme çabası-ısrar ve genel öz yeterlilik puanlarında anlamlı farklılık gözlenirken, başlama ve yılmama alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Tablodaki sıra ortalamalarına bakıldığında, devlet kurumlarında çalışan öğretmenlerin (\bar{X} =68.7) puanlarının özel okullarda çalışan öğretmenlere (\bar{X} =65.6) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Araştırma grubunun mezun olduğu lise değişkeni ile genel öz yeterlilik düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi (anova) testi sonuçları

Ölçek	Mezun Olduğu Lise	N	\bar{X}	SS	Ortalama Fark	ANOVA F	p
Başlama	Temel Lise	18	39.9	4.8	6,62121*	5.545	.05*
	Meslek Lisesi	129	35.9	6.4	2,93129		
	Anadolu Lisesi	22	33.0	6.1	-2,93129		
Yılmama	Temel Lise	18	20.9	3.4	,80808	3.366	.04*
	Meslek Lisesi	129	18.9	3.6	-1,21388		
	Anadolu Lisesi	22	20.1	2.8	1,21388		
Sürdürme Çabası-Israr	Temel Lise	18	12.7	.50	,45960	2.960	.06
	Meslek Lisesi	129	11.5	.20	-,74454		
	Anadolu Lisesi	22	12.3	.43	,74454		
Genel Öz Yeterlilik	Temel Lise	18	73.4	8.9	7,88889*	3.766	.03*
	Meslek Lisesi	129	66.4	10.9	,97287		
	Anadolu Lisesi	22	67.0	8.1	-,97287		

*p <0.05

Tablo 11’de, genel öz yeterlilik ölçeği ile mezun olduğu lise değişkeni arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda, ölçeğin başlama, yılmama ve genel öz yeterlilik alt boyutlarında farklılık gözlenirken, sürdürme çabası-ısrar alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Yine sıra ortalamalarına bakıldığında temel liseden mezun olan öğretmenlerin (\bar{X} =73.4) meslek (\bar{X} =66.4) ve Anadolu liselerinden mezun olan öğretmenlerden (\bar{X} =67.0) daha yüksek puanda oldukları görülmektedir. Ayrıca hangi grupların arasında farklılık olup olmadığını saptamak için Post Hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Başlama boyutunda temel liseden mezun olan öğretmenlerde anlamlı farklılık bulunmuştur. Genel öz yeterlilik boyutunda temel liseden mezun olan öğretmenlerde anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tablo 12. Araştırma grubunun kıdem değişkeni ile genel öz yeterlilik düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi (anova) testi sonuçları

Ölçek	Kıdem	N	\bar{X}	SS	ANOVA F	P
Başlama	0-5 yıl	40	36.3	7.3	1.632	.154
	6-10 yıl	51	36.3	5.5		
	11-15 yıl	37	35.8	5.9		
	16-20 yıl	29	34.2	6.7		
	21-25 yıl	8	35.0	7.9		
	26-30 yıl	4	43.5	3.0		
Yılmama	0-5 yıl	40	19.2	3.8	1.021	.407
	6-10 yıl	51	19.4	3.2		
	11-15 yıl	37	19.6	3.8		
	16-20 yıl	29	18.2	3.3		
	21-25 yıl	8	19.7	4.0		

Sürdürme Israr	Çabası-	26-30 yıl	4	21.7	2.7	.470	.799
		0-5 yıl	40	11.9	2.6		
		6-10 yıl	51	11.6	2.1		
		11-15 yıl	37	11.9	2.2		
		16-20 yıl	29	11.4	2.2		
		21-25 yıl	8	12.1	2.3		
Genel Öz Yeterlilik		26-30 yıl	4	12.7	2.0	1.401	.226
		0-5 yıl	40	67.5	12.2		
		6-10 yıl	51	67.3	9.2		
		11-15 yıl	37	67.5	10.3		
		16-20 yıl	29	63.9	9.8		
		21-25 yıl	8	66.9	13.5		
		26-30 yıl	4	78.0	6.7		

Tablo 12’de, genel öz yeterlilik ölçeği ile kıdem değişkeni arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda, ölçeğin başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar alt boyutlarında ve genel öz yeterlilik puanlarında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Kıdem ile genel öz yeterlilik ilişkisi incelendiğinde tüm alt boyutlarda ve toplam puanda anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Fakat sıra ortalamalarına bakıldığında 26 ile 30 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin ($\bar{X} = 78.0$) genel öz yeterlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Araştırma grubunun gelir düzeyi değişkeni ile genel öz yeterlilik düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi (anova) testi sonuçları

Ölçek	Kıdem	N	\bar{X}	SS	ANOVA	
					F	P
Başlama	0-2000 TL	34	35.9	6.7	.791	.50
	2001-3000 TL	56	35.0	5.8		
	3001-5000 TL	77	36.7	6.5		
	5000 TL ve üzeri	2	35.0	14.1		
Yılmama	0-2000 TL	34	19.4	3.7	.756	.52
	2001-3000 TL	56	18.8	3.3		
	3001-5000 TL	77	19.6	3.6		
	5000 TL ve üzeri	2	21.0	1.4		
Sürdürme Çabası- Israr	0-2000 TL	34	11.9	2.2	2.978	.03*
	2001-3000 TL	56	11.1	2.2		
	3001-5000 TL	77	12.2	2.3		
	5000 TL ve üzeri	2	13.5	2.1		
Genel Öz Yeterlilik	0-2000 TL	34	67.2	11.2	1.317	.27
	2001-3000 TL	56	64.9	9.7		
	3001-5000 TL	77	68.5	10.7		
	5000 TL ve üzeri	2	69.5	17.8		

*p < 0.05

Tablo 13’te, genel öz yeterlilik ölçeği ile gelir değişkeni arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda, ölçeğin sürdürme çabası-ısrar alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu gözlenirken, başlama, yılmama alt boyutlarında ve genel öz yeterlilik puanında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Alt boyutlara bakıldığında sadece sürdürme çabası-ısrar alt boyutunda sıra ortalamalarına göre anlamlı fark bulunmaktadır. 5000 TL ve üzeri aylık geliri olanların diğer gelir aralığındaki gruplara göre aralarında anlamlı bir fark görülmektedir.

Araştırma Grubunun İş Doyumunu Düzeyleri ile Genel Öz Yeterlilik Düzeylerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan iki ölçeğin arasındaki ilişki için Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 14 ve 15’te verilmiştir.

Tablo 14. Genel puanların pearson çarpım moment korelasyon analizi tablosu

Değişken	N	R	P
İş Doyum	169	.30**	.00
Genel Öz Yeterlilik	169	.30**	.00

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi sonucuna göre söz konusu ölçeklerin arasındaki ilişki p değeri 0.01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 15. Pearson çarpım moment korelasyon analizi

Değişken	1	2	3	4	5	6	7
1.Başlama	-	.62**	.49**	.20**	.08	.15*	.92**
2.Yılmama	.62**	-	.68**	.40**	.29**	.38**	.86**
3.Sürdürme Çabası-İsrar	.49**	.68**	-	.33**	.33**	.37**	.74**
4.İçsel Doyum	.20**	.40**	.33**	-	.67*	.91**	.33**
5.Dışsal Doyum	.08	.29**	.33**	.67**	-	.91**	.22**
6.Genel Doyum	.15*	.38**	.37**	.91**	.91*	-	.30**
7.Genel Öz Yeterlilik	.92**	.86**	.74**	.33**	.22**	.30**	-

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi sonuçlarına göre; (1) başlama değişkeni yılmama ($r=.62$), sürdürme çabası-ısrar ($r=.49$), içsel doyum ($r=.20$), genel doyum ($r=.15$), genel öz yeterlilik ($r=.92$) değişkeni ile anlamlı bir ilişki oluştururken, dışsal doyum ile anlamlı bir ilişki oluşturamamıştır. (2) yılmama değişkeni, başlama ($r=.62$), sürdürme çabası-ısrar ($r=.68$), içsel doyum ($r=.40$), dışsal doyum ($r=.29$), genel doyum ($r=.38$), genel öz yeterlilik ($r=.86$) değişkenleri ile anlamlı bir ilişki içerisindedir. (3) sürdürme çabası-ısrar değişkeni ise başlama ($r=.49$), yılmama ($r=.68$), içsel doyum ($r=.33$), dışsal doyum ($r=.33$), genel doyum ($r=.37$) ve genel öz yeterlilik ($r=.74$) değişkenleri ile anlamlı bir ilişki içerisindedir. (4) içsel doyum değişkeninin başlama ($r=.20$), yılmama ($r=.40$), sürdürme çabası-ısrar ($r=.33$), dışsal doyum ($r=.67$), genel doyum ($r=.91$) ve genel öz yeterlilik ($r=.33$) ile anlamlı olduğu gözlenmiştir. (5) dışsal doyum değişkeni ise yılmama ($r=.29$), sürdürme çabası-ısrar ($r=.33$), içsel doyum ($r=.67$), genel doyum ($r=.91$), genel öz yeterlilik ($r=.22$) ile anlamlı bir ilişki oluştururken başlama değişkenine göre ise anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. (6) genel doyum değişkeni ile başlama ($r=.15$), yılmama ($r=.38$), sürdürme çabası-ısrar ($r=.37$), içsel doyum ($r=.91$), dışsal doyum ($r=.91$) ve genel öz yeterlilik ($r=.30$) değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Son olarak (7) genel öz yeterlilik değişkeni ile başlama ($r=.92$), yılmama ($r=.86$), sürdürme çabası-ısrar ($r=.74$), içsel doyum ($r=.33$), dışsal doyum ($r=.22$) ve genel doyum ($r=.30$) değişkenleri arasında anlamlı farklılık gözlenmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma Grubunun İş Doyumunu Düzeylerine İlişkin Tartışma ve Sonuç

İş doyumunu ölçeği ile araştırma grubunun program değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ölçeğin içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında ve toplam puanda lisans mezunları lehine anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre lisans mezunu olan okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ön lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Literatür incelemesinde Acar (2016)'ın çalışma sonuçları bulgularımızla benzerlik gösterirken, Teltik (2009)'in, Kılıç (2014)'in, Şahin ve Dursun (2009)'un ve Sat (2011)'in çalışması çalışma bulgularımızla örtüşmemektedir. Lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin ön lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerine göre daha yüksek iş doyum düzeylerine sahip olmalarında; onların daha fazla eğitim sürecinden geçmeleri, bu süreçte daha fazla bilgi ve beceriye sahip olmaları ve özellikle okul deneyimi ve öğretmenlik uygulaması gibi derslerde etkin rol alma durumları gerekçe olarak gösterilebilir. Ayrıca çalışmaya katılan lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin büyük çoğunluğu devlet okullarında görev yapmaktadır. Bu nedenle daha iyi olan çalışma

şartları, aldıkları ücret vb. etkenler sayesinde işlerinde daha fazla iş doyumuna ulaştıkları söylenebilir.

İş doyumunu ölçeği ile araştırma grubunun kurum değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ölçeğin içsel doyum alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmazken dışsal doyum alt boyutunda ve toplam puanda devlet okullarında görev yapan öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre devlet okullarında görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Benzer çalışma sonuçlarına bakıldığında Burhan (2016)'ın çalışma sonuçları elde ettiğimiz sonuçlarla örtüşmektedir. Burhan (2016) çalışmasında iş doyumunu ölçeği puanları açısından devlet kurumuna bağlı anaokulunda görev yapan öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmış ve devlete bağlı anaokulunda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin özel anaokulunda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine oranla daha yüksek olduğu saptamıştır. Gümüş (2015)'ün çalışmasında elde ettiği sonuçlarda çalışmamızı destekler niteliktedir. Bu sonuca göre devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde kurum değişkeni ile ilgili benzer ama farklı sonuçların elde edildiği daha başka çalışmalar da yer almaktadır; Perie ve Baker (1997) Amerika'daki öğretmenler arasındaki iş doyumunu belirlemek için yaptıkları çalışmada, özel okullarda ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Elde edilen verilere göre özel okullarda çalışan öğretmenler daha yüksek konsantrasyon ve mesleki doyuma sahipken, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin doyum düzeylerinin özel okullarda çalışanlara göre daha düşük olduğu ortaya konmuştur. Bu sonuçlara göre; devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin genel iş doyumlarının fazla olmasının sebebi özel okullarda çalışan öğretmenlere oranla özel kurum baskısından uzak ve daha huzurlu olması, eğitim programını hazırlarken dış kaynaklardan etkilenmeden kendi iradesine göre hazırlaması, çalışma saatlerinin daha planlı olması, aldığı ücretin özel kurumlara göre daha iyi olması ve yine iş yükünün özel okullara göre daha hafif olması gösterilebilir. Bunların yanı sıra devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş güvencelerinin daha belirgin olması da önemli bir etkidir.

İş doyumunu ölçeği ile araştırma grubuna ait mezun olunan lise değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ölçeğin içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında ve toplam puanda Anadolu lisesinden mezun olan öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre Anadolu lisesinden mezun olan okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin temel ve mesleki liseden mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Literatür taraması sonucunda mezun olunan lise türü ile iş doyumunu üzerine yapılmış veya değinilmiş bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum çalışmamızın bu değişken açısından da önemini vurgular niteliktedir. Acar (2016)'ın başlıklı çalışmasında lise mezunu öğretmenlerin genel tükenmişlik puanlarının en yüksek olduğu ve en düşük iş doyumunu ortalamasının yine lise mezunu öğretmenlerde bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışma sonuca göre; Anadolu lisesi mezunu öğretmenlerin üniversite sınavında akademik olarak diğer lise türlerine oranla daha yüksek puan alıp okul öncesi öğretmenliği programına yerleştirilmeleri söylenebilir. Dolayısıyla araştırmaya katılan Anadolu lisesi mezunu okul öncesi öğretmenlerinin hemen hepsi lisans mezunudur. Ön lisans programlardan mezun olan öğretmenlerden daha iyi koşullarda çalıştıkları için iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilir.

İş doyumunu ölçeği ile araştırma grubunun kıdem değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ölçeğin içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında ve toplam puanda anlamlı fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Literatürde benzer çalışmalar incelendiğinde; Tekerci (2008)'nin çalışmasında öğretmenlerin mesleki doyumlarının mesleki kıdem değişkeni ile ters orantılı olduğu görülmüştür. Wright, Hamilton (1978) ve Gilmer (1966) yaptıkları araştırmalarda ise bireylerin işe başlamalarından hemen sonra iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu, işte çalışma süreleri arttıkça bu düzeyin düştüğü belirtilmiştir. Çalışanların kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi mevkilere gelebilme beklentilerinin de arttığını fakat iş olanaklarından dolayı böyle bir ilerleme olmadığı durumlarda işten elde ettikleri doyumunda azaldığını ifade etmişlerdir (Akt. Özdayı, 1990). Wright, Hamilton ve Gilmer'in araştırma sonuçlarının bizim çalışmamızın sonuçları ile örtüşmemekte olduğu görülmektedir. Teltik (2009) ise çalışmasında mesleki kıdem değişkenine göre genel iş doyumunun ve alt boyutlarının farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Elde edilen bu sonuçlar da çalışmamızı destekler niteliktedir. Çalışma sonuçlarımızla karşılaştığımızda Acar (2016)'ın çalışma sonuçları çalışmamız ile farklılık göstermiştir. Acar (2016) çalışmasında 21-25 yıl arası hizmet yılı olan öğretmenlerin en yüksek iş doyumunu ortalamasına, 0-5 yıl arası hizmet yılı olan öğretmenlerin ise en düşük iş doyumunu ortalamasına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine Akkurt (2008)'un çalışmasında da benzer sonuçlara rastlanmıştır. Elde edilen bu sonuçlara göre kıdem süresi arttıkça iş doyumunda fark olmaması; çalıştıkları yıl farklı olan öğretmenlerin maaşlarında belirgin farklılıkların olmaması, aynı fiziki çevrede ve aynı işi yapmaları, aynı sosyal haklara sahip olmaları gibi etkenlerden dolayı kıdem ile iş doyumunu arasında önemli bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

İş doyumunu ölçeği ile araştırma grubunun gelir değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ölçeğin içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanırken toplam puanda anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları sonuçlarından yola çıkılarak 3001-5000 TL gelire sahip olan okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin diğer gelir aralığına sahip olarak çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Literatürde elde ettiğimiz sonuçlarla örtüşen benzer çalışmalar da bulunmaktadır. Acar (2016) çalışmasında benzer sonuçlara rastlanmış ve aylık net gelir arttıkça kişisel başarı duygusunun da arttığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer çalışmalar incelendiğinde Sat (2011) çalışmada da çalışmamızla örtüşen sonuçlar elde edilmiş; banka çalışanlarının gelir düzeylerinin artmasıyla beraber içsel doyum ve genel doyumlarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada benzer bir sonuç olarak banka çalışanlarının gelir düzeylerinin artmasıyla birlikte duygusal tükenme düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre; alınan ücretin kişinin beklentisini karşılayıp karşılamadığı, ihtiyaçlarını gidermekte yeterli olup olmadığı iş tatminini etkiler. Öğretmenin, yaptığı iş ile aldığı ücret orantılı ve tatmin edici ise iş doyumunu yüksek olmaktadır. Ücret konusunda adaleti sağlamak da önemlidir ve doyumunu etkiler. Ücret konusunda çalışılan kurumda ve aynı işin yapıldığı diğer kurumlarda belirli bir ortalamanın bulunması gerekir. Kişi aldığı ücret ile ilgili kıyaslamaya gider ve bu durumda iş doyumunu etkilenir. Ücretin tatmini sağlaması ve dolayısıyla iş başarısını artırması için bireyin beklentisine, performansına ve piyasa ücret sistemine dayalı olarak gelir durumunun adil bir şekilde belirlenmesi gerekir. Gelir durumu düşük ve iş doyumunu çok az olan okul öncesi öğretmenlerinin ekonomik zorluklar nedeniyle işlerine zorunlu olarak devam etme durumları da tabii ki eğitimin kalitesini olumsuz yönde direk olarak etkileyen bir durumdur.

Araştırma Grubunun Genel Öz Yeterlilik Düzeylerine İlişkin Tartışma ve Sonuç

Genel öz yeterlilik ölçeği ile araştırma grubunun program değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ölçeğin başlama, yılmama ve sürdürme çabası-ısrar alt boyutlarında ve genel öz yeterlilik toplam puanları ile anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Alt boyutlarda anlamlı farklılığa rastlanmaz iken sürdürme çabası-ısrar alt boyutunda ve genel öz yeterlilik toplam puanında anlamlı farklılık görülmektedir. Bu sonuca göre lisans mezunu olan okulöncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik düzeylerinin ön lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Literatürdeki benzer çalışmalara bakıldığında; Ulu (2012) çalışmasında ön lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin öz yeterlilik inançlarının lisans mezunu okul öncesi öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç çalışmamızda elde edilen sonuç ile örtüşmemektedir. Kesgin (2006) de çalışmasında farklı bir sonuca ulaşmış ve öz yeterlilik düzeyinin mezun olunan bölüme – programa göre değişmediği sonucunu elde etmiştir. Hiç kuşkusuz ki öz yeterlilik düzeyinin yüksek olması beraberinde kişisel başarıyı da olumlu yönde etkileyen bir unsurdur. Brouwers, Evers ve Tomic (2001) öz-yeterlilik üzerinde kişisel başarının önemli etkisi olduğunu saptamışlardır. Telef (2011) çalışmasında lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunlarına oranla kişisel başarılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uyaniker (2014) çalışmasında eğitimleri lisansüstü ve lisans olan yönetici hemşirelerin genel öz yeterlilik ölçeği puanlarının eğitimi ön lisans olan yönetici hemşirelere göre daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Çalışmamızdan elde edilen sonuca göre, lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin sahip oldukları bilgi, birikim, aldıkları akademik eğitim ve pedagojik formasyonlarının onların öz yeterliliklerini arttırdığı söylenebilir. Alanına ait yeterli ve doğru bilgi sahibi olan öğretmen öğrencilerine de faydalı olur. Öğretim sürecini başarıyla yürütür. Zorluklar karşısında bilimsel çözüm odakları bulur. Ayrıca öğretmenlerin akademik becerileri eğitim aldıkları yıl ile doğru orantılıdır.

Genel öz yeterlilik ölçeği ile kurum değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ölçeğin sürdürme çabası-ısrar ve genel öz yeterlilik puanlarında anlamlı farklılık gözlenirken, başlama ve yılmama alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, devlet kurumlarında çalışan okulöncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik düzeylerinin özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla olduğu söylenebilir.

Literatür çalışmaları incelendiğinde; Gümüş (2015) çalışmasında, çalışma sonuçlarımıza benzer olarak devlet okullarında çalışan öğretmenlerin özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumunu düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Yine Tomrukçu (2010) ise devlet okullarında çalışan ilköğretim kadın öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Çalışmamızın bulgularına benzerlik gösteren bir diğer çalışma da; Odabaşı (2010) tarafından yapılan çalışmadır. Bu çalışmada devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karahan ve Balat (2011)'in çalışmasında ise eğitimcilerin özyeterlilik algıları ile

çalıştıkları kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre devlet kurumlarında lisans mezunu olup daha fazla donanım ve eğitime sahip okul öncesi öğretmenleri bulunmaktadır. Özel kurumlarda çalışan okul öncesi öğretmenler ise genel olarak ön lisans mezunudur ve pek çoğu da yeni mezun olmuş, belirli tecrübeye sahip olmayan öğretmenlerdir. Genel öz yeterlilik algılarının düşük olması bu nedenlere bağlanabilir.

Genel öz yeterlilik ölçeği ile mezun olunan lise değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ölçeğin başlama, yılmama ve genel öz yeterlilik alt boyutlarında anlamlı farklılık gözlenirken, sürdürme çabası-ısrar alt boyutunda anlamlı bir farklılık gözlenmediği tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, temel liselerden mezun olan okulöncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik düzeylerinin meslek ve Anadolu liselerinden mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Literatürde mezun olunan lise değişkenini konu alan az sayıda çalışma mevcuttur ve çalışma sonucumuzla örtüşmeyen çalışmalar da bulunmaktadır. Ulu (2012) çalışmasında, meslek liselerinden mezun olan öğrencilerin diğer farklı lise türlerinden mezun olan öğrencilere göre tüm alt boyutlar ve genel öz yeterlik algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmamızın sonucuna göre temel liselerden mezun olan okulöncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik düzeylerinin meslek ve Anadolu liselerinden mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek olmasının sebebi olarak, temel lise mezunu öğretmenlerin hepsinin lisans mezunu olması gösterilebilir. Diğer bulgularımızda da belirttiğimiz üzere eğitim seviyesi arttıkça öğretmenlerin genel öz yeterlilik seviyeleri de artmaktadır.

Genel öz yeterlilik ölçeği ile kıdem değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ölçeğin başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar alt boyutlarında ve genel öz yeterlilik puanlarında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, 26 ile 30 yıl arasında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik düzeylerinin daha az zaman aralığında çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Kesgin (2006) ve Say (2005) tarafından yapılan araştırmalarda da; mesleki kıdem süresi arttıkça öz yeterlik inancının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yine benzer çalışmalar bulunmaktadır. Karahan ve Balat (2011)'ın çalışmalarında, eğitimcilerin öz yeterlilik algılarının meslekte çalışma süresine göre bir farklılık göstermediği belirtilmektedir. Yine benzer bir sonucun elde edildiği çalışmada; Önen ve Öztuna (2005) kıdem süresi yüksek olan matematik öğretmenlerinin kendilerine duydukları güvenin daha çok olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sergek ve Sertbaş (2006)'ın çalışmalarından çıkan sonuç da; hemşirelerin öz yeterlilik düzeyleri ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmadığı yönündedir. Diğer bazı çalışmalara bakıldığında mesleki kıdem öz yeterlilik algı düzeyi üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Woolfolk-Hoy (2000) ve Küçüktepe (2007)'nin çalışmaları da bu sonuçlarla örtüşen çalışmalardır. Bu sonuçlara göre okul öncesi öğretmenlerinin çalıştıkları kıdem süreleri arttıkça öz yeterliliklerinin de artmasının meslekteki tecrübeleriyle doğru orantılı olduğu söylenebilir. Yılların deneyimine sahip öğretmenler kendilerinin birçok konuda yeterli olduğunun bilincindedirler. Yine birçok konuda kendilerine yetebilmeleri ve zaman zaman mesleğe yeni başlayan ya da daha az çalışma yılına sahip öğretmenlerin bilgi, beceri ve tecrübelerine başvurmaları söz konusu öğretmenlerin genel öz yeterlilik algılarını da motive etmektedir.

Genel öz yeterlilik ölçeği ile araştırma grubunun gelir değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ölçeğin sürdürme çabası-ısrar alt boyutunda anlamlı farklılık gözlenirken, başlama, yılmama alt boyutlarında ve genel öz yeterlilik toplam puanlarında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, 5000 TL ve üzeri aylık geliri olan okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik düzeylerinin daha az gelir aralığına sahip olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Literatürde benzer çalışmalar bulunmaktadır. Kesgin (2006) çalışmasında; farklı gelir aralığına sahip öğretmenler arasında öz yeterlik açısından anlamlı bir farklılığın bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma Grubunun İş Doyum Düzeyleri ile Genel Öz Yeterlilik Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma ve Sonuç

Çalışma sonuçlarına göre okul öncesi öğretmenlerin iş doyum ölççeği puanları ile genel öz yeterlilik ölççeği puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arttıkça, genel öz yeterlilik algı düzeylerinin de artmakta olduğu görülmektedir. Durmuş (2015)'ün çalışmasında elde edilen öz yeterlik ile iş doyum arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucu çalışma sonucumuzu destekler niteliktedir. Benzer çalışmalar içerisinde Gamsız (2013) öğretmenlerle yaptığı çalışmasında ve Gençtürk (2008) de ilköğretim öğretmenleri ile yaptığı çalışmasında, öz yeterlik seviyesinin arttıkça iş doyum düzeyinin de buna bağlı olarak arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Telef (2011)'e göre de öğretmenlerin öz-yeterlilikleri arttıkça yaşam doyumları da artmaktadır. Burhan (2016)'ın çalışmasının sonuçları da, özel anaokulunda çalışan öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin artmasıyla beraber iş doyum düzeylerinin de arttığı yönündedir. Buna göre iş doyum ve genel öz yeterlilik birbirinden etkilenen ve birbirini etkileyen

kavramlardır. Genel öz yeterliliği yüksek bir öğretmenin bilgi, birikim sahibi, idealist yaklaşımlarda bulunan, zorluklar karşısında çözümler bulan, sürekli kendini yenileyen bir birey olduğunu düşünürsek bu öğretmenin bulunduğu kurumum da öğretmene belirli imkânları sunması kaçınılmazdır. Dolayısıyla öğretmenin kendine iş doyumunu sağlayacak kurumu seçmesi muhtemel bir durumdur.

Örnekleme grubu değiştirilerek farklı branş öğretmenleri üzerine çalışmalar yapılabilir. Benzer çalışmalar okul öncesi öğretmen adaylarına da yapılabilir. Benzer çalışmalar farklı il ve ilçeleri kapsayacak şekilde yapılabilir. Konu ile ilgili deneysel çalışmalar yapılabilir. İş doyumunu ve genel öz yeterlilik arasında disiplinler arası çalışmalar yapılabilir. Başka değişkenler de dikkate alınarak benzer çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, F. M. (2016). Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Akkurt, Z. (2008). Okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul – Pendik örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Arslantürk, Zeki (2004). Sosyal bilimciler için araştırma metod ve teknikleri. İstanbul: Çamlıca Yayınları.
- Aytekin, A. ve Kurt, F. Y. (2014). Yenidoğan Yoğun Bakım Kliniği'nde çalışan hemşirelerde iş doyumunu ve etkileyen faktörler. İzmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hastanesi Dergisi, 4(1), 51-58.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), Encyclopedia of human behavior, 4, 71-81. New York: Academic Press.
- Baycan, F. A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Brouwers, A., Will, J. G., Evers, W. J. G. and Tomic, W. (2001). Self-efficacy in eliciting social support and burnout among secondary-school teachers. Journal of Applied Social Psychology, 31 (7), 1474 – 1491.
- Burhan, T. (2016). Devlete bağlı anaokulu ile özel anaokulunda çalışan öğretmenlerin öz yeterlik inancı ve iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Burhan, T. (2016). Devlete bağlı anaokulu ile özel anaokulunda çalışan öğretmenlerin öz yeterlik inancı ve iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirtaş, H., Cömert, M. ve Özer, N. (2011). Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlik İnançları ve Mesleğe Yönelik Tutumları, Eğitim ve Bilim, 36 (159), 96-111.
- Durmuş, A. (2015). Psikolojik danışmanların öz yeterlikleri ile iş doyumunu ve yaşam doyumları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Gamsız, Ş. (2013). Öğretmenlerde stres kaynakları, öz yeterlik, A tipi kişilik ve iş doyumunu. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Gömlüksiz, M. N. ve Serhatlıoğlu, B. (2013). Okul öncesi öğretmenlerinin öz- yeterlik inançlarına ilişkin görüşleri. International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume, 8 (7), 201- 221.
- Gümüş, N. (2015). Kamu ve özel okul öğretmenlerinin okullarına yönelik kurumsal imaj algılarının ve iş doyumlarının incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karababa, A. ve Kapıkıran, N. A. (2014). Psikolojik danışmanlarda olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş ve yaşam doyumunu yordamadaki rolü. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 5(42), 138-147.

- Karahan, Ş. ve Balat, G. U. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin İncelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29 (1), 1-14.
- Karasar, N. (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Kesgin, E. (2006). Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin öz-yeterlilik düzeyleri ile problem çözme yaklaşımlarını kullanma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Denizli ili örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kesgin, E. (2006). Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin öz-yeterlilik düzeyleri ile problem çözme yaklaşımlarını kullanma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Denizli ili örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kılıç, M. A. (2014). Okul öncesi öğretmenlerinin yöneticilerinde algıladıkları liderlik stilleri ile kendi iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul- Manila örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fatih Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Küçüktepe, S.E. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin öz-oluşum türleriyle, mesleki etkililik algıları ve tercih ettikleri öğretim stilleri arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Odabaşı, H. (2010). Kamuda ve özel dershanelerde çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Önen, F. ve Öztuna, A. (2005). Fen bilgisi ve matematik öğretmenlerinin öz-yeterlik duygusunun belirlenmesi. İstek Vakfı Okulları, I. Fen ve Matematik Öğretmenleri Sempozyumu. İstanbul, Türkiye.
- Özdayı, N. (1990). Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, M., ve Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte İş Doyumu. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(40), 494-501.
- Perie, M. ve Baker, D. P. (1997). Job satisfacton among America's teachers: effects of workplace conditions, background characteristics and teachers compensation statistical analysis.
- Sat, S. (2011). Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Say, M. (2005). Fen bilgisi öğretmenlerinin öz yeterlik inançları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sergek, E. ve Sertbaş, G. (2006). SSK hastanesinde çalışan hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ve öz-etkililik, yeterlilik düzeyleri. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 9 (1), 41 – 48.
- Spector, S., (1997). Job Satisfaction, Application, Assessment, Cause, and Consequences, California: SAGE Publications
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9 (18), 160-174.
- Tavakol, M., Dennick, Reg, "Making Sense of Cronbach's Alpha", International Journal of Medical Education, 2:53-55
- Tekerci, H. (2008). Farklı okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının ve tutumlarının incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlilikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1 (24), 23-45.

- Teltik, H. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlilik algılarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tomrukçu, Ç. (2010). Özel ve kamuya ait ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yaşam ve iş doyumu düzeyleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Ulu, F. B. Ş. (2012). Okul öncesi öğretmen adayları ile okul öncesi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik özyeterlik inançlarının karşılaştırılması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Uyanıker, E. A. (2014). Yönetici hemşirelerin genel öz yeterlilik inancı ile zaman yönetimi arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Woolfolk-Hoy, A., (2000). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching. American Educational Research Association, 43, 1-20.