

Kimya öğretmenlerinin iş doyumları, öz-yeterlik algıları, örgütsel bağlılıkları ve iş streslerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi

Hatice Güngör Seyhan

Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, OFMAE Bölümü, Sivas, Türkiye, hgunsey@gmail.com

ÖZ Bu araştırma, Sivas ili merkez ve ilçe devlet liselerinde görev yapan 52 kimya öğretmenin iş doyumları (İD), öğretmenlik mesleğine yönelik öz yeterlik algıları (ÖÖY), örgütsel bağlılıkları (ÖB) ve iş streslerinin (İS) bazı demografik özellikler açısından incelenip aralarındaki ilişki düzeyinin tespiti için gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan veriler, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Öğretmenlerin İD, ÖÖY, İS ve ÖB düzeylerinin hedeflenen bazı demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı, bağımsız gruplar için t-testi ve tek yönlü ANOVA analizi yapılarak; ilgili bağımlı değişkenler arasındaki ilişki, Pearson momentler çarpımı korelasyonu kullanılarak belirlenmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda; kimya öğretmenlerinin ilgili demografik özelliklerinin İD, ÖÖY, ÖB ve İS üzerinde %95 seviyesinde anlamlı bir etkisinin olmadığı; öğretmenlerin sadece İD ile İS arasında ($r = -.572$) orta düzeyde, negatif ve anlamlı; İD ile ÖÖY arasında ($r = .336$) zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Sözcükler Demografik özellikler, iş doyumunu, iş stresi, kimya öğretmeni, öğretmen öz yeterlik algısı, örgütsel bağlılık

Analysis on job satisfaction, self-efficacy perception, organizational commitment and work stress levels of chemistry teachers's with respect to diverse variables

ABSTRACT In this study, it was aimed to determine the levels of job satisfaction (JS), organizational commitment (OC), self-efficacy perception (SE) and work stress (WS), in 52 chemistry teachers working in Sivas. Data of the study were obtained by using the Minnesota Job Satisfaction Scale, Teacher Self Efficacy Scale, Organizational Commitment Scale and Work Stress Scale. In order to determine whether the scores obtained from the JS, SE, OC and WS scales differed according to teachers in terms of certain demographic characteristics, independent samples t-test and One-Way ANOVA analysis were administered. At the end of the study, it was found that the demographic characteristics were not effective on teachers' JS, SE, OC and WS levels. The highest correlation between the dependent variables was between JS and WS ($r = -.572$) at medium level, negative and significant; and that there was a weak, positive and significant relationship between JS and SE ($r = .336$).

Keywords Demografik özellikler, iş doyumunu, iş stresi, kimya öğretmeni, öğretmen öz yeterlik algısı, örgütsel bağlılık

EXTENDED SUMMARY

Teaching is a profession that differs from other professions with its various characteristics. Teachers spend most of their times working alone or with their students (Barnabé and Burns, 1994). Job satisfaction levels of teachers could function as a tool in improving the quality of education and providing a good level of education. Satisfaction is the fulfilling of expectations, requirements, intentions and wishes. Life satisfaction is the situation or outcome that occurs when human beings compare their expectations to what they already have. Life satisfaction refers to the satisfaction in all experiences in general rather than satisfaction in a certain situation (Ozer and Ozsoy Karabulut, 2003). One of these experiences is the work experience. Happiness and satisfaction of an individual in his/her professional life is not limited to the work life environment but exceeds to the life environment outside work, which displays the interaction between the job satisfaction and general life satisfaction (Keser, 2005).

One of the most important aims of organizations is to ensure success, gain and job satisfaction as well as their continuity. In order to achieve this aim, researchers try to provide the understandability of cognitive and affective concepts and these perspectives. One of these meanings that have vital importance to the organizations is the concept of organizational commitment (Gul, 2002). One of the reasons for organizational commitment to have become a frequent topic of research could be its effect on factors that are essential for organizations such as labor turnover, absenteeism, job performance, Organizational Citizenship Behavior and job satisfaction (Gurbuz, 2006).

Besides the commitment of teachers to the institutions they work at, in order to attain the competencies that the teaching profession requires, teachers should not only receive qualified education but also believe that they would fulfill the duties and responsibilities. Self-efficacy, from the perspective of teachers, refers to the knowledge, skills and attitudes that individuals should have in order to fulfill the duties and responsibilities that teaching requires Yilmaz, Koseoglu, Gercek and Soran, 2004).

Teaching has various stress factors within (Aydin, 1993). According to the study by Swick (1989), a teacher gets stressed when there are gaps among his/her professional requirements, values and conditions in his/her working environment. Unproductive working conditions cause stress in almost all sectors. The first condition of coping with stress is to accept the existence of stress in teachers.

In this study, it was aimed to determine the levels of job satisfaction (JS), organizational commitment (OC), self-efficacy perception (SE) and work stress (WS), which function as tools for improving the quality of education and providing qualified education, in chemistry teachers working in Sivas. In the light of this aim, answers to the following sub-problems were sought:

(1) Is there a significant difference among the job satisfaction, self-efficacy in teaching, organizational commitment and work stress levels of 52 chemistry teachers working in the government high schools in the center or districts of Sivas?

(2) Is there a significant difference among the job satisfaction, self-efficacy in teaching, organizational commitment and work stress levels of those teachers in terms of certain demographic characteristics.

Since it was aimed to determine whether there was a significant difference among the job satisfaction, self-efficacy in teaching, organizational commitment and work stress levels of high school teachers and whether there was a significant difference among these according to certain demographic characteristics, a relative and causative research model in the descriptive scanning model was used (Karasar, 2006).

The universe of the study consisted of chemistry teachers working at government high schools in the provincial and district centers of the Provincial Directorate of National Education in Sivas during the 2012 – 2013 academic years. With respect to the sampling, the scales were sent to the high schools in the provincial and district centers of Sivas and 52 chemistry teachers provided feedback.

Data of the study were obtained by using the Minnesota Job Satisfaction Scale, Teacher Self Efficacy Scale, Organizational Commitment Scale and Work Stress Scale.

For the interpretation of the data obtained through the scales, Personal Information Form was firstly evaluated in order to perform the descriptive analysis of demographical characteristics. After the scoring of Minnesota Job Satisfaction Scale, Teacher Self Efficacy Scale, Organizational Commitment Scale and Work Stress Scale was completed, statistical analyses were initiated. In order to determine whether the scores obtained from the JS, SE, OC and WS scales differed according to gender, marital status and the state of having chosen the teaching profession on one's own will, independent samples t-test was administered. One-Way ANOVA analysis was used with the aim of determining whether the scores

obtained from the JS, SE, OC and WS scales differed according to the type of the school and the education level of the teacher's as well as the teacher's years of experience in profession and at school. With respect to the relationship among the levels of self-efficacy, job satisfaction, organizational commitment and work stresses, correlation was calculated. Correlation calculations were obtained by calculating the Pearson Moments Correlation Coefficient.

At the end of the study, it was found that the demographic characteristics of 52 chemistry teachers working in the provincial center and districts of Sivas were not effective on teachers' JS, SE, OC and WS levels at the 95% level. While these results were in line with various findings in the literature, they were also contrary to the results obtained in a number of studies. The correlation analysis concluded that the highest correlation between the dependent variables was between JS and WS ($r = -.572$) at medium level, negative and significant; and that there was a weak, positive and significant relationship between JS and SE ($r = .336$). This conclusion indicated that as the job satisfaction levels of chemistry teachers's increased, their works stress levels decreased and their self-efficacy levels increased, although it was at a weak level.

GİRİŞ

İşgörenler sürekli olarak buldukları örgütleri ve örgüt içerisindeki kendi rollerini, sorumluluklarını ve durumlarını gözden geçirmektedirler. Bundan dolayı kendi yaşamlarını ve örgüt içindeki konumlarını anlama, yorumlama ve düzenleme arayışı içindedirler (Özdayı, 1990). Devlet yapısı içerisinde eğitim örgütü önemli bir yer tutmaktadır. Gerek insan kaynağı, gerekse örgüt (yapı) boyutu olarak oldukça büyük bir örgüte sahip olan eğitim sistemi değişim sürecinden hem etkilenmekte hem de bu değişim sürecini etkileyebilmektedir (Mahmutoğlu, 2007). Eğitim, insanlara bilgi ve beceri kazandırmakla birlikte, toplumun ve insanlığın yaşamasını ve kalkınmasını devam ettirebilme boyutunda her türlü değer üretimi, mevcut değerlerin geliştirilmesi ve yeni değerlerle bağdaştırılması sorumluluğunu taşımaktadır (Varış, 1984).

Bireylerarası ilişkilerin ve toplumsal tutum ve davranışların yapısını belirleyen kurumlardan bir olan eğitim, bireylere demokratik, özgür ve bilimsel düşünmeyi, eleştirel, üretken ve çok boyutlu düşünebilme yeteneği kazandırması, eğitim sisteminin örgütsel yapısı, yönetim sistemi ve amaçlarıyla ilgilidir (Celep, 1992). Eğitim sistemi ülkenin ve kendi sisteminin bir parçası olan örgütlerde bulunan insan gücü potansiyelini en verimli şekilde kullanmak ve amaçlar doğrultusunda kaynakları bilgi, beceri, motivasyon, bağlılık, yetenek ve diğer boyutlarda geliştirmek çabası içinde olmak durumundadır. Çünkü bu yönde geliştirilmiş olan insan kaynakları ülke kalkınmasının da temelini oluşturabilecektir (Buluç, 1997).

Yakın geçmişe kadar öğretmenlerin toplumsal rolleri ve öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsü arasında belirli bir dengenin kurulu olduğu gözlenebilirken, son yıllarda benzer bir dengeden bahsetmenin artık mümkün olmadığı anlaşılmaktadır. Öğretmenlerle ilgili gerçekleştirilen düzenlemeler daha çok öğretmen yeterliklerinin tanımlanması, öğretmen adaylarının yetiştirilmesi, atamalar ve istihdam edilebilirlik üzerinden şekillenmektedir. Öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları bu olumsuz tablonun eğitim sisteminde yaşanan niteliksel problemlerle ilişkisi olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Öğretmenleri psikolojik olarak mesleklerine bağlayacak, onlarda olumlu duyguların gelişmesine sebep olacak düzenlemelerin gerçekleştirilmesi öncelikli politikalar arasında ele alınmalıdır (Tadmam (2014:67).

İş Doyumu Kavramı

Doyum, beklenti, gereksinim, istek ve dileklerin karşılanması olup, sadece belirli bir duruma ilişkin olmayan, genel olarak tüm yaşantılardaki doyum yaşam doyumunu olarak kabul edilmektedir (Özer ve Özsoy Karabulut, 2003). Bu yaşantılardan biri de iş yaşantısıdır. Bireyin iş yaşantısından aldığı haz, doyum ve mutluluk olarak tanımlanan iş doyumunda, bireyin sadece iş yaşam alanından aldığı doyumlarının dışında, çalışma alanı dışındaki yaşam alanlarından aldığı doyumlarının da etkisi olduğu düşünülmektedir (Keser, 2005). Çalışanın fizyolojik, psikolojik, ekonomik ve sosyal nitelikteki ihtiyaçları, iş doyumunun belirleyicileri olarak kabul edilirken, bu ihtiyaçların arasında işin kendisi, ücreti, türü, fiziksel ve sosyal koşulları, işin gerektirdiği bilgi ve tecrübe düzeyi, işin amacı, çalışanlar arasındaki insani ilişkilerin boyutu, iş güvenliği, yükselme imkânları v.b. birçok etkenin bulunduğu bilinmektedir (Mahmutoğlu, 2007). İş doyumunun sosyal nitelikteki belirleyicisi olan çalışanın demografik özelliklerinden eğitim düzeyinin yüksekliği/düşüklüğü, çalışma yaşamı, iş ve beklentilerde birçok değişikliğe sebebiyet vermektedir (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005).

Öğretmenlerde iş doyumunu: Öğretmenlik mesleği, diğer mesleklerden birçok özelliğiyle farklılık gösteren mesleklerden biridir (Barnabé ve Burns, 1994). Öğretmenin iş doyumunu, öğretim rolü ile bağlantılı duygusal bir ilişkiyi ifade eder (Lawler, 1973). Öğretmenlerdeki iş doyumunu üzerine yapılan birçok çalışmaya göre (Farber, 1991; Friedman and Farber, 1992; Kyriacou, 1987; Kyriacou and Sutcliffe, 1979; Mykletun, 1984), öğretmenlerdeki doyum özellikle motivasyon gibi içsel güçlendirme seviyesine bağlıdır ve öğretmenlerin çocuklarla çalışmasının, öğretmenlerdeki iş doyumuna katkıda bulunan en önemli faktör olduğu düşünülmektedir (Zymbalas ve Papanastasiou, 2004). Öğretmenlerin öğrencilerle sıcak, kişisel ilişkiler geliştirmeleri, öğretimin entelektüel, özerk ve bağımsız olmasının da doyuma katkı sağladığı kabul edilirken, öğretmenlerin iş yaşantılarındaki memnuniyetsizliğinin çoğunlukla ağır iş yükü, ücretteki yetersizlik ve toplumdaki öğretmen algısının nasıl olduğu ile ilgili olduğu düşünülmektedir (Sper vd., 2000). Öğretmenlerdeki iş doyumunun azalmasına ayrıca, çok çeşitli idari görev ve beraberindeki evrak işlerinin varlığından kaynaklanan sorunlar, öğrenci performanslarını değerlendirme ve derecelendirmede yaşanan kaygılar, öğrenci davranışları ve disiplininde yaşanan

sorunlar, okul idaresi ile olan ilişkilerde yaşanan sorunlar, statü olarak kariyer anlamında yükselme fırsatlarının azlığı ve toplum içerisinde öğretmenlik mesleğine duyulan saygının azalması gibi birçok faktörün de etkili olduğu kabul edilmektedir (Norton ve Kelly, 1997; Shann, 1998).

Alanyazıda iş doyumunu üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde; öğretmenlerin demografik özellikleri, çalışma koşulları ve diğer birçok değişkenler açısından iş doyumlarının incelendiği çalışmalar mevcuttur (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Balcı, 1985; Bishay, 1996; Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Crossman ve Haris, 2006; Çardak, 2002; Çelik, 2003; Demir, 2001; Demirel, 2006; Dikmen, 1995; Dinham ve Scott, 1996; Erdem ve Demirel, 2009; Gençay, 2007; Günbayı, 2000; Günbayı ve Toprak, 2010; Hulpia, Devos ve Rosseel, 2009; Kış, Gürgür ve Akçamete, 2012; Ma ve MacMillan, 1999; Menon ve Reppa, 2011; Minibaş, 1990; Özdayı, 1990; Perie ve Baker, 1997; Sargent ve Hannum, 2005; Şahin, 1999; Şahin ve Dursun, 2009; Tahta, 1995; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Tellioglu, 2004; Varlık, 2000; Yılmaz ve Altınkurt, 2012; Zembylas ve Papanastasiou, 2004).

İş doyumunu ile ilgili gerçekleştirilen çalışmalardan çıkarılabilecek genel sonuç, öğretmenlerin işlerine yönelik geliştirdikleri duyguların, onların sadece okulda geçirdikleri zaman dilimini değil, yaşam kalitelerini etkileyebilecek nitelikte olduğu yönündedir. Bu noktada, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi ve mesleklerine yönelik duygularının olumlu yönde değiştirilmesi için atılacak adımlar önem kazanmaktadır (Tedmem Raporlar Dizisi, 2014:3).

Örgütsel Bağlılık Kavramı

Çalışanların işlerinden ve işyerlerinden memnun olmaması son zamanlarda iş yaşamında karşılaşılan en önemli problemlerden birisi olduğundan, çalışanların işinden memnun olmalarının sağlanması artık örgütler için en temel amaçlardan biri olarak görülmektedir. Bu amacın gerçekleştirilmesi çalışanın çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içinde varlığını sürdürmeyi istemesine bağlıdır ki burada örgütsel bağlılık ön plana çıkmaktadır (Gül, 2002). Örgütsel bağlılık tanımı için, literatürde çok çeşitli tanımlara rastlamaktayız; çalışanın örgütüyle ve amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusu (Robbins, 1998:142), çalışanın belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın gücü (Leong vd., 1996: 1345), mali endişeler olmaksızın örgütte devam etme isteği duyarak örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmesi (Griswold, 1983), işgörenin örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olarak kalmaya istekli olması (Davis ve Newstrom, 1989: 179).

Örgütsel bağlılığı etkileyen çok çeşitli faktörler vardır; (1) yaş, cinsiyet ve deneyim, (2) örgütsel adalet, güven, iş tatmini, (3) rol belirliliği/ rol çatışması, (4) yapılan işin önemi, alınan destek, (5) karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma, (6) iş güvenliği, tanınma, yabancılaşma, (7) medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar, (8) çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik, (9) terfi olanakları, ücret, diğer işgörenler, (10) liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları ve işgörenlere gösterilen ilgi (Çetin, 2004). Örgütsel bağlılığın geliştirilmesi, işgörenlerin duygusal enerji ve dikkatlerinin birbiriyle ilişkilendirilmesine bağlıdır. Bu, işgörenlerin birbiriyle nasıl bir ilişki içinde olduklarını ve örgüt hakkındaki duygularını yansıtır. Normal koşullardaki istekleri dahi yeterince karşılanmayan işgörenlerden giderek daha fazla beklentiye girmek, onların bağlılığını azaltmakta, stres ve tükenmişliğe yol açmaktadır (Ulrich 1998:18). İşlerinden yüksek düzeyde doyum sağlayan ve örgütlerine güçlü bir biçimde bağlılık duyan işgörenlerin, geri çekilme davranışlarından sakındıkları ve işlerine bağlılıkta devam ettikleri görülmüştür (Sagie 1998:156).

Öğretmenlerde örgütsel bağlılık: Eğitim çalışanlarının okula bağlılığı ve iş hayatlarındaki doyumunu, okul etkililiğinde önemli bir öğedir (Balay, 2014). Öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin üç bağlılığı ön plana çıkmaktadır; okul için çaba gösterme isteği, okulda çalışmaya devam etme isteği ve okulun eğitimsel amaç ve değerlerini kabulü (Balay, 2000). Eğitim sistemi ve bu bağlamda okulun amaçlar doğrultusunda verimliliği, öğretmen ve okul yöneticilerinin, okul ve eğitim sisteminin amaç ve değerlerini benimseme derecesine bağlıdır (Celep, 2000). Eğitim çalışanlarının işlerine ve okullarına olan bağlılıklarında sürekli bir azalma gözlenmektedir ki bağlılıktaki bu azalmanın, sistemdeki insan kaynaklarının etkili biçimde kullanılmaması ve bağlılık geliştirme stratejilerinin yeterince uygulanmamasıyla yüksek düzeyde ilişkisi bulunmaktadır (Balay, 2014:10).

Örgütsel bağlılık üzerine ülkemizde çok fazla çalışmaya rastlanmaktadır. Yapılan çalışmalar çoğunlukla; demografik özellikler ile örgütsel bağlılık ve bileşenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi (Celep, 1998; Cevat ve Celep, 1996; Danış, 2009; Dirikan, 2009; Durna ve Eren, 2005; Nartgün ve Menep, 2010; Özcan, 2008; Özkan, 2008; Polat ve Erdas, 2009; Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008;

Varoğlu, 1993), öğretmen ve yöneticilerin, çeşitli değişkenler boyutunda örgütsel bağlılık algılama düzeylerinin incelenmesi (Aydemir, 2009; Balay, 2000; Izgar, 2008; Özden, 1997; Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2006; Terzi ve Kurt, 2005); öğretmenlerin iş doyumlarının ve kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıkları ile olan ilişkisi (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001; Demirkıran, 2004; Erdoğan, 2006; Koca, 2009; Tülek, 2008; Zaman, 2006); örgütsel bağlılık düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Ergener, 2008; Güneş, Bayraktaroglu ve Kutanis, 2009) üzerinedir.

Öz Yeterlik Kavramı

Öz yeterlik kavramı ilk kez Albert Bandura tarafından, bilişsel davranış değişimi kapsamında ileri sürülmüştür. Bandura (1977), yeterlik tanımı için, bireyin istediği performansı elde etmesi için yapması gerekenleri gerçekleştirip gerçekleştiremeyeceği ile ilgili kendi yeteneğine olan inancı şeklinde tanımlamıştır. Bandura (1993), öz-yeterlik inancının, bireylerin amaçları gerçekleştirirken çok çaba harcatan, tüm güçlüklerle rağmen devam ettiren, hayatlarını etkileyen olayları kontrol etmelerini sağlayan duygu ve düşüncelerini etkilediğini, güçlü bir yeterlik inancının birçok kişinin başarı ve sağlığını geliştirdiğini ifade etmiştir.

Öğretmenlik mesleğinde öz yeterlik algısı: Öğretmen öz-yeterlik inancı (algısı), öğretmenlerin öğretme işlevini başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli davranışları gösterecekleri konusundaki inanışları olarak tanımlanmaktadır (Atıcı, 2000). Bandura'ya (1997) göre, bir öğretmenin öz-yeterlik algısı, onun konu alanıyla ilgili bilgisi ve öğretme yeterliğinden daha fazla şeyi ifade etmektedir. Bandura, öğretmenin etkililiğinin kısmen sınıf yönetimini sürdürmedeki öz-yeterlik inancıyla belirlendiğini belirtmektedir. Öğretmen öz-yeterliğini araştırmacılar birçok tanımla ifade etmektedirler; bir öğretmenin öğrencilerindeki öğrenmeleri sağlayacak tüm beceri ve yeteneklere sahip olduğuna dair inancı (Gibson ve Dembo, 1984), öğretmenin görev tanımlamaları dolayısıyla gerekli mesleki görevleri yerine getirme, kurumsal işleri yerine getirme, kuruma ait olma ve kurumun sosyal ve politik gereksinimlerini yerine getirme becerilerine ilişkin algısı (Cherniss, 1993), bir öğretmenin belirli bir konuda bir öğretim işini/çalışmasını başarıyla gerçekleştirmek için gerekli olan etkinlikleri organize etme ve uygulama kapasitesine ilişkin inancı (Tschannen-Moran ve Woolfolk-Hoy, 2001), öğretmenlerin, etkili bir eğitim-öğretim verme konusundaki güven duygusuna ilişkin inançları (Guskey ve Passaro, 1994), öğretmenlerin öğrencilerinin performanslarını etkileme kapasitelerine olan inançlarıdır (Ashton, 1984). Yüksek öz yeterlik inancına sahip olan bir öğretmenin öğrencilerinin gereksinimlerine daha çok yanıt verdiği ve sıcak bir sınıf ortamı oluşturmaya daha eğilimli oldukları (Fritz, Miller, Kreutzer ve MacPhee, 1995), buna karşılık daha düşük öz-yeterlik inancına sahip öğretmenlerin ise sınıfta daha sıkı bir disiplin ve yönetim anlayışına eğilimli oldukları belirtilmektedir. (Saklofske vd., 2001; Woolfolk ve Hoy, 1990).

Öğretmen öz-yeterliği ile yapılmış çalışmaları incelediğimizde alanyazında çokça çalışmaya rastlamaktayız; öğretmen öz-yeterliği ile öğrenci başarısı (Caprara, Barbaranelli, Steca ve Malone, 2006; Gibson ve Dembo, 1984; Ross, 1994) öğrenci motivasyonu (Midgley, Feldlaufer ve Eccles, 1989; Woolfolk, Rosoff ve Hoy, 1990) ve öğrenci öz-saygısı (Cheung ve Cheng, 1997) arasında; öğretmenlerin öz-yeterlik algısı ile öğretimsel yenilikleri uygulamaya çalışması, öğretime daha fazla zaman ayrılması (Czerniak ve Lumpe, 1996; Guskey, 1988; Stein ve Wang, 1988), sınıfta istenmeyen öğrenci davranışlarının önlenmesi, sınıf yönetimi becerilerine sahip olunması (Enochs vd., 1995; Henson, 2001; Woolfolk vd., 1990), mesleki bağlılık (Caprara vd., 2006; Colodarci, 1992) gibi etkili öğretmen özellikleri arasında ve bir işi başarmak için büyük çaba gösterme, olumsuzluklarla karşılaşılması durumunda kolayca vazgeçmeme, ısrarcı ve sabırlı olma (Pajares, 1996) arasında da bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Ülkemizde yapılan araştırmalar incelendiğinde, öğretmenlerdeki öz-yeterlik inancı ile ilişkisi incelenen demografik özellikler, örgütsel bağlılık, iş stresi, akademik performans, sınıf yönetimi ve öğrenci- öğretmen ile olan ilişkisi üzerine odaklanılan çok fazla çalışmaya rastlanmaktadır (Akkoyunlu ve Kurbanoğlu, 2003; Aşkar ve Umay, 2001; Dede, 2008; Işıksal ve Aşkar, 2005; Işıksal ve Çakıroğlu, 2006; Umay, 2001).

İş Stresi Kavramı

Stres sözcüğünün psikolojideki tanımı, sıkıntı ya da zorluk anlamına gelen Fransızca'daki stress ya da straisse sözcüklerinden, Latince'deki çekip gitmek anlamına gelen stringere sözcüğünden gelmektedir (Graham, 1999). İş stresi ya da çalışma stresi kavramı literatürde birçok araştırmacı tarafından farklı şekilde tanımlanmaktadır: bireyin normal fonksiyonlarından (örn. zihin – vücut) saptıran psikolojik

ve/veya fiziksel davranışlarını değiştiren işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum (Işıkhani, 2002), işin gerekleri ile işçinin yetenekleri, kaynakları ya da gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan, zararlı fiziksel ve duygusal cevaplar (Koç ve Yeğen, 2002), bireysel farklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsuz bir davranım olup, birey üzerinde aşırı psikolojik veya fizyolojik baskılar yapan herhangi çevresel hareket, durum veya olayın, organizmaya yansıyan sonucudur (Artan, 1986).

Stresi ortaya çıkaran faktörler genel olarak, her örgütün yapılan işe, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, çalışanlarının eğilim ve tecrübelerine, örgüt içi gruplaşmalara, çatışmalara ve örgütün yarattığı iklime göre stres kaynaklarının ortaya çıktığı örgütsel (iş ortamı) faktörleri (Ertekin, 1993), daha çok bireyin bedensel, psikolojik ve kişisel durumlarıyla ilgili olabilen bireyin kişilik yapısından kaynaklanan faktörler (Eren, 2006) ve bireyin yaşadığı çevre ile etkileşimde söz konusu olan, gözle görülebilen veya görülemeyen, bireyde önemli düzeyde strese yol açan gürültü, sıcaklık ve soğukluk, kalabalık, hava kirliliği, radyasyon, toz, kötü çalışma şartları ve donanım, yangın, trafik ve şiddet gibi öğeleri barındıran çevresel ve sosyal faktörler (Baltaş ve Baltaş, 1998) olarak sınıflanmaktadır. Bireylerdeki stres ortaya çıkması durumunda, hem bedensel, hem psikolojik olarak bir dizi olay meydana gelir. Bedensel değişiklikler, hemen hemen tüm insanlarda aynı sonuçları geçmesine rağmen, psikolojik sonuçlar, kişilik ve çevre gibi bireysel koşullara bağlı birçok değişiklik gösterir (Tekkoyun, 2008).

Öğretmenlerde iş stresi: Öğretmen stresi literatürde, bir öğretmen olarak çalışmanın sonucunda oluşan depresyon, kızgınlık, endişe, sinirlilik ve gerginlik gibi hoş olmayan duyguların bir öğretmen tarafından yaşanması olarak tanımlanmaktadır (Kyriacou, 1987). Öğretmenlik mesleği de kendi içerisinde birçok stres faktörünü barındıran bir meslektir (Aydın, 1993). Son yıllarda, öğretmenlik mesleğinin en stresli meslekler arasında yer aldığı varsayılmaktadır (Bakırcı, 2012). Öğretmenlik mesleğinde stresi eğitimde ya da sınıfta kabullenmek zordur. Öğretmenler için sınıf zorluklarını kabul etmek, yetersiz olduklarını kabul etmekten daha baskındır. Öğretmen stresindeki en önemli faktör, kişisel yararın kaybıdır (Swick, 1989). Yüksek düzeydeki öğretmen stresi, öğretmen başarısının unsurlarından olan sınıf yönetimi, akılcı çalışma ve öğretim tekniklerinin geliştirilmesi yeteneklerinin gerilemesine neden olabilir (Zoraloğlu, 1998).

Öğretmenlerin çalıştıkları örgütlerde ortaya çıkan stres kaynakları, fiziksel koşullara bağlı, öğrenci ve veli ile ilişkilere bağlı, örgütsel koşullara bağlı ve kişisel etkenli stres kaynakları olarak sınıflanmaktadır (Bakırcı, 2012). Yine öğretmenlik mesleğinde stresin ortaya çıkma sebepleri olarak; halk ve medyanın öğretmenlerin az çalışıp çok kazandığına yönelik algısı, müfredattan fazlasını aktarma sorumluluğu, giderek artan çeşitlilikte öğrenci ve veliler, özel ihtiyaçları olan öğrencilerin normal sınıflara entegrasyonu (kaynaştırma), denetim, müfredat dışı görevler, mesleki dayanışmanın az olması, kalabalık sınıflar, disiplin problemleri, şiddet ve madde kullanımı, öğrenci ilgisizliği, ilgisiz ebeveynler, aşırı evrak işleri, müfredattaki değişimler, yönetimin desteğinin yetersiz olması, rol belirsizliği, rol karmaşası, araç-gereç yetersizlikleri gibi nedenler de sıralanabilir (Ekşi, 2006).

Yurt içinde eğitim kurumlarında öğretmenlerin iş stresi ile ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Ekinci (2006) gerçekleştirdiği çalışmada bu çalışmaları şöyle sıralamaktadır: ücret yetersizliği, personeli değerlendirmede adaletsizlik, araç gereç yetersizliği ile iş stresi ilişkisi (Pehlivan, 1991); stres ile öğrencilerin tutum ve davranışı ilişkisi, mesleksi görünüm, velilerin tutum ve davranışları, mesleksi güvence, yöneticilerin tutum ve davranışları ile stres ilişkisi (Aslan, 1995); öğretmenlerin çalıştıkları okulun iklimine ilişkin algıları, stres düzeyleri ve bu algıları ile stres düzeylerinin deneklerin kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği ve öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları ile stres düzeyleri arasında ilişkisi (Öztürk, 1995); stresin kaynağı olarak ücret azlığı, çalışmalarının karşılığını alamama ve bunun sonucunda ortaya çıkan stresin belirtilerinin ise yorgunluk, uykusuzluk, gerginlik olması (Başaran, 1997); öğretmenlerin iş tatmini ve iş stresi düzeylerinin belirlenmesi ve farklılıklarının ortaya konulması (Özdayı, 1990); öğretmenlerdeki iş doyumunu ile stresle başa çıkma yolları (Çardak, 2002), tecrübenin stres kaynaklarına etkisi (Yağlı, 1998).

Araştırmanın Önemi

Kişilerde beklenen düzeyde değişimi ya da onlarla ilgilenilmeyi sağlayan örgütler düşünüldüğünde, eğitim kurumları büyük ölçüde daha istekli ve işleriyle özdeşleşmiş kişilere gereksinim duymaktadır. Faaliyet alanı, insanın yetiştirilmesi ve dönüştürülmesi olan okulların etkili işleyişi için, bu kurumlarda rehber, eğitici, danışman olarak görevli işgörenlerin çoğu, görev tanımlarından daha fazlasını yapmaya

istekli olmalıdırlar (Katz ve Kahn, 1977). Çünkü eğitim kurumları gibi örgütlerde işleyiş, sadece görev tanımlaması dâhilinde yürüyen işlerden öte insan yetiştirmek olduğu da göz önüne alındığında, bu örgütlerde güdülenmiş ve işleriyle özdeşleşmiş işgörenlere gereksinim büyük önem arz etmektedir. Öğretmenlerin toplumsal rolleri ve öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsü arasında belirli bir dengenin kurulabilmesinde; öğretmenlerin mesleklerine yönelik geliştirdikleri duyguların, onların sadece kurumlarında geçirdikleri zaman dilimini değil, yaşam kalitelerini de etkileyebilecek nitelikte olan “iş doyumunu” gibi kavramlar hakkında bilgi sahibi olması öğretmenlerin yaşam kalitesine olumlu yansıtacaktır. Yine öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yeterlilikleri kazanabilmelerinde, onların iyi bir eğitimden geçmelerinin yanı sıra, görev ve sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getirebilecekleri inancına sahip olmalarından kaynaklanan mesleklerine yönelik “öz yeterlik inancına” sahip olmaları da büyük önem arz etmektedir. Eğitim işgörenlerin, mesleğine dolayısıyla bu mesleğini en iyi şekilde icra etmeye çalışacağı “kurumuna bağlılığı” ve iş ihtiyaçları, değerleri ile iş çevresinde bulunan şartlar arasında farklılık olması durumunda ortaya çıkan “iş stresi” gibi kavramlar hakkında bilgi sahibi olmaları ve bunları iyileştirmek ve geliştirmek için öneriler sunmaları da yine öğretmenlerin yaşam kalitesine olumlu yansıtacaktır. Öğretmenlerin, gerek mesleki yaşantılarındaki doyumlarının yüksekliği, gerek öğretmenliğin gerektirdiği görev ve sorumlulukları yerine getirebilmek için sahip olunması gereken bilgi, beceri ve tutumlarının yüksekliği, gerek okul için çaba gösterme isteği, okulda çalışmaya devam etme isteği ve okulun eğitimsel amaç ve değerlerini kabulünün yüksekliği ve çalışma şartlarının elverişsiz olması durumunda ortaya çıkabilecek mesleki streslerinin azlığı, topluma nitelikli birey yetiştiren kurumlarda çalışmaları bakımından daha da önem taşımaktadır. Sonuç olarak, araştırmanın yapıldığı bölge ve öğretmenlerimizin branşlarının sınırlı olması itibarı ile bu çalışmada sadece öğretmenlerimizin mesleklerine ilişkin iş doyumunu, öz yeterlik inancı, örgütsel bağlılık ve iş stresi düzeyleri saptanmış ve ilgili öneriler geliştirilmiştir.

Araştırmanın amacı

Bu çalışmada, diğer mesleklerden birçok özelliğiyle farklılık gösteren öğretmenlik mesleği için, eğitimin kalitesini yükseltme ve iyi eğitim sağlamada bir araç olarak işlev görebilecek olan iş doyumunu, örgütsel bağlılık, öz-yeterlik inancı ve iş stresinin Sivas ili bünyesinde görev yapan kimya öğretmenleri için ne düzeyde olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçtan hareketle aşağıdaki alt problemlere cevaplar aranmıştır:

Sivas ili ve ilçe merkezlerindeki devlet liselerinde görev yapan 52 kimya öğretmenin iş doyumları, öğretmenlik mesleğine karşı öz-yeterlikleri, örgütsel bağlılıkları ve iş stresleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?,

Söz konusu öğretmenlerin iş doyumlarının, öz-yeterliklerinin, örgütsel bağlılıklarının ve iş streslerinin, öğretmenlerin bazı demografik özelliklerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

YÖNTEM

Bu çalışmada, lise öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik öz-yeterlik algıları, iş doyumları, iş stresleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı ve belirlenen bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışıldığından, betimsel tarama modelinde ilişkisel ve nedensel bir araştırma yöntemi kullanılmıştır (Karasar, 2006).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Sivas İli Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı il ve ilçe merkezlerinde, 2012–2013 eğitim-öğretim yılında devlet liselerinde görev yapan kimya öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmamızın örneklemini için, Sivas ili ve ilçe merkez liselerine araştırma kapsamında uygulanacak ölçekler ulaştırılmış ve 52 kimya öğretmeninden geriye dönüt alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Bu formda öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çalıştıkları okulun türü, mesleğini kendi isteği ile seçip seçmediği ve hizmet yılı gibi kişisel bilgileri yer almaktadır.

Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği: Öğretmen öz-yeterlik ölçeği, Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy (2001) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, öğrenci katılımını sağlama yeterliği, öğretim stratejileri kullanma yeterliği ve sınıf yönetimi yeterliği adını taşıyan üç alt boyuttan ve toplam 24 maddeden oluşmaktadır.

Ölçek likert tipinde “yetersiz (1)” den “çok yeterliğe” (9) kadar dokuzlu olarak derecelendirilmiştir. Tschannen- Moran ve Woolfolk Hoy’un (2001) yapmış oldukları güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin geneli için Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ($\alpha = .94$) olarak bulunmuştur. Öğretmen öz-yeterlik ölçeğinin Türkçe’ye uyarlaması Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya (2005) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar, 628 adet Türk öğretmen adayı üzerinde yaptıkları çalışma sonunda, Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı (α) toplam öz-yeterlik .93 olarak bulmuşlardır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Bu çalışmada, öğretmenlikle ilgili pek çok değişkeni içinde barındırdığı düşünülen ve Weiss, Davis, England ve Loftquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır ($\alpha = .77$). Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. Maddeler beşli likert tipte hazırlanmış ve “1=Beni hiç tatmin etmiyor; 2=Beni yeterince tatmin etmiyor; 3=Karar veremiyorum; 4=Beni yeterince tatmin ediyor; 5=Beni çok tatmin ediyor” şeklinde derecelenmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Örgütsel bağlılığı ölçmek için Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen; Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından yeniden gözden geçirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyut ve dört maddesi olumsuz toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Wasti (2000), ölçeğin Türkçe formunun orijinalindeki 3 boyutlu yapıyı doğruladığını ve ölçek maddelerinin faktör yük değerlerinin .20 ile .72 arasında değiştiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, güvenilirlik katsayıları duygusal bağlılık için .78, normatif bağlılık için .75 ve devam bağlılığı için .58 olarak hesaplanmıştır (Wasti, 2000).

İş Stresi Ölçeği: Kyriacou ve Sutcliffe (1978) tarafından 51 maddelik olarak İngiltere’de ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin iş streslerini belirlemek amacıyla geliştirilen “İş Stresi Ölçeği”, sonrasında Furnham ve Payne (1987) tarafından Batı Hindistan’da ortaöğretim öğretmenlerine 36 madde olarak kısaltılmış ve uygulanmıştır. Ölçeğin bu kısa formunun Türkçe’ye uyarlaması Özdayı (1990) tarafından yapılmış, ancak Türk toplumundaki sorunlara uygun birkaç madde ilave edilerek 41 madde olarak yeniden düzenlenmiştir. Bu çalışmada ölçeğin 41 maddelik olarak düzenlenmiş hali kullanılmıştır. Ölçek likert tipi beşli dereceleme ölçeği türündedir. Bu likert tipi ölçeklendirme, “hiç stres yok, nadiren stres var, biraz stres var, sık sık stres var ve her zaman stres var” seçeneklerinden oluşmaktadır. Özdayı (1990), iş stresi ölçeğinin güvenilirlik analizini resmi ve özel liselerde çalışan 1134 öğretmen üzerinde yaparak iç tutarlık katsayısını Cronbach Alpha ($\alpha = .92$) olarak bulmuştur. Daha sonra Çivilidağ (2003), Anadolu liselerinde ve özel liselerde çalışan 225 öğretmen üzerinde iş stresi ölçeğinin güvenilirlik analizini yaparak iç tutarlık katsayısını Cronbach Alpha, ($\alpha = .96$) olarak bulmuştur.

Verilerin Analizi

Ölçek yoluyla elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri bilgisayar ortamında SPSS 15.0 istatistik programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin çözümlenmesi sürecinde öncelikle Kişisel Bilgi Formu değerlendirilerek demografik özelliklerin betimsel analizleri yapılmıştır. Minnesota İş Doyumu, Öğretmen Öz-Yeterlik, Örgütsel Bağlılık ve İş Stresi Ölçeklerinin puanlanmasının ardından istatistiksel analizlere geçilmiştir.

İD, ÖÖY, ÖB ve İS ölçeklerinden alınan puanların cinsiyet, medeni durum ve mesleğini kendi isteğiyle seçip seçmeme değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar için t-testi,

İD, ÖÖY, ÖB ve İS ölçeklerinden alınan puanların çalışılan okulun türü, öğretmenin yaşı ve hizmet yılı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA analizi kullanılmıştır.

Öğretmenlerin öz-yeterlik algıları, iş doyumları, örgütsel bağlılıkları ve iş stresleri arasındaki ilişki için korelasyon hesaplanmıştır. Korelasyon hesaplamaları yapılırken Pearson Momentler Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır.

BULGULAR

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu 2012–2013 eğitim-öğretim yılında Sivas ili merkez ve ilçelerindeki devlet liselerinde görev yapan 52 kimya öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	25	48.1
	Erkek	27	51.9
Medeni Durum	Evli	45	86.5
	Bekâr	7	13.5
Mesleklerini Kendi İstekleri ile Seçme Durumu	Evet	42	80.7
	Hayır	10	19.3
Yaş	20-25	-	-
	26-40	25	48.1
	41-	27	51.9
Çalıştıkları Kurumun Türü	ML (Meslek lise)	12	23
	AL (Anadolu lisesi)/ FL (Fen Lisesi)	31	59.6
	GL (Genel lise)	9	17.3
Hizmet Yılı	1–10 yıl	10	19.2
	11–20 yıl	27	51.9
	21-	15	28.8

Öğretmenlerin İD, ÖÖY, ÖB ve İS’leri arasındaki ilişki için Pearson Momentler Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin İş Doyumları, Öz-Yeterlikleri, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Stresi Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Sonuçları

		İD	İS	ÖB	ÖÖY
İD	Pearson Korelasyon	1	-.572(**)	-.006	.336(*)
	p		.000	.969	.015
İS	Pearson Korelasyon	-.572(**)	1	-.184	-.032
	p	.000		.192	.822
ÖB	Pearson Korelasyon	-.006	-.184	1	.076
	p	.969	.192		.592
ÖY	Pearson Korelasyon	.336(*)	-.032	.076	1
	p	.015	.822	.592	

** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.* Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Korelasyon analizi sonucu için Tablo 2 incelendiğinde, bağımlı değişkenler arasında en yüksek korelasyon İD ile İS arasında gözlenmektedir. Öğretmenlerin iş doyumları ile iş stresleri arasında ($r = -.572$), % 1 önem seviyesinde orta düzeyde, negatif ve anlamlı; öğretmenlerin iş doyumları ile öz yeterlikleri arasında ($r = .336$), % 5 önem seviyesinde zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir ($p > .05$). Öğretmenlerin iş stresleri ile örgütsel bağlılıkları, iş stresleri ile öz yeterlikleri ve örgütsel bağlılıkları ile öz yeterlikleri arasında da anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir ($p > .05$).

Cinsiyet (C), Mesleklerini Kendi İstekleri ile Seçme Durumu (MKİS) ve Medeni Durum (MD) değişkenlerinin öğretmenlerin İD, ÖÖY, ÖB ve İS üzerinde anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığını incelemek amacıyla bağımsız gruplar için *t*-testi yapılmıştır. Sonuçlar için Tablo 3 incelendiğinde; C, MKİS ve MD faktörlerinin tüm bağımlı değişkenler üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı gözlenmiştir ($p > .05$).

Tablo 3. Öğretmenlerin İş Doyumları, Öz-Yeterlikleri, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Stresi Düzeylerinin C, MKİS ve MD'ye Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin t-testi Sonuçları

			N	\bar{X}	SD	t	p
İŞ DOYUMU	Cinsiyet	E	27	3.47	.46	.347	.731
		K	25	3.41	.67		
	MKİS	E	42	3.45	.53	.151	.883
		H	10	3.41	.74		
	MD	B	7	3.19	.65	-1.114	.300
		E	45	3.48	.55		
ÖZ YETERLİK	Cinsiyet	E	27	6.83	.97	.047	.963
		K	25	6.82	1.02		
	MKİS	E	42	6.82	1.01	-.055	.956
		H	10	6.84	.90		
	MD	B	7	6.82	.85	-.009	.993
		E	45	6.83	1.01		
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Cinsiyet	E	27	2.95	.57	.052	.959
		K	25	2.94	.54		
	MKİS	E	42	3.01	.57	2.241	.306
		H	10	2.68	.37		
	MD	B	7	3.22	.83	.962	.369
		E	45	2.90	.49		
İŞ STRESİ	Cinsiyet	E	27	3.19	.63	-.551	.584
		K	25	3.30	.68		
	MKİS	E	42	3.29	.62	.920	.376
		H	10	3.05	.77		
	MD	B	7	3.07	.81	-.622	.553
		E	45	3.27	.63		

($p>.05$)

Öğretmenlerin Y, ÇKT ve HY'nın onların İD, ÖÖY, ÖB ve İS üzerinde anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığını incelemek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		N	$\bar{X} \pm ss$	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	p
YAŞ	20-25	-	-					
	26-40	25	3.44 ± .534				.000	.992
	41-	27	3.44 ± .613					
	Gruplar arası			.000	1	.000		
	Gruplar içi			16.641	50	.333		
	Toplam			16.641	51			
KURUM TÜRÜ	Meslek Lisesi	12	3.32 ± .589				1.809	.175
	Anadolu /Fen Lisesi	31	3.56 ± .530					
	Genel Lise	9	3.20 ± .636					
	Gruplar arası			1.144	2	.572		
	Gruplar içi			15.497	49	.316		
	Toplam			16.641	51			
HİZMET YILI	1-10 YIL	10	3.64 ± .519				.750	.478
	11-20 YIL	27	3.39 ± .557					
	21-	15	3.39 ± .635					
	Gruplar arası			.494	2	.270		
	Gruplar içi			16.147	49	.330		
	Toplam			16.641	51			

Tablo 4'de görüldüğü üzere, kimya öğretmenlerinin yaşları, çalıştıkları kurumun türleri ve hizmet yılları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). Bu bulguya yaşlarının, çalıştıkları kurumlarının türünün ve hizmet yıllarının farklı olmasının, kimya öğretmenlerimizin mesleklerindeki doyumunu önemli ölçüde etkilemediği söylenebilir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnanç Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		N	$\bar{X} \pm ss$	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	p
YAŞ	20-25	-	-					
	26-40	25	6.88 ± .783					
	41-	27	6.77 ± 1.15				.155	.695
	Gruplar arası			.154	1	.122		
	Gruplar içi			49.620	50	.992		
	Toplam			49.774	51			
KURUM TÜRÜ	Meslek Lisesi	12	6.56 ± 1.19					
	Anadolu /Fen Lisesi	31	6.91 ± .960					
	Genel Lise	9	6.89 ± .810				.534	.590
	Gruplar arası			1.061	2	.531		
	Gruplar içi			48.712	49	.994		
	Toplam			49.774	51			
HİZMET YILI	1-10 YIL	10	6.78 ± .783					
	11-20 YIL	27	6.87 ± 1.02					
	21-	15	6.78 ± 1.10				.045	.956
	Gruplar arası			.091	2	.046		
	Gruplar içi			49.683	49	1.014		
	Toplam			49.774	51			

Tablo 5'e göre, yaşları farklı öğretmenlerimizin çalıştıkları kurumlarının ve hizmet sürelerinin de farklı olmasının onların mesleklerine yönelik öz yeterlik inanç düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yaratmadığı gözlenmiştir ($p>.05$).

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		N	$\bar{X} \pm ss$	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	p
YAŞ	20-25							
	26-40	25	2.95 ± .550					
	41-	27	2.94 ± .571				.001	.976
	Gruplar arası			.000	1	.000		
	Gruplar içi			15.769	50	.315		
	Toplam			15.769	51			
KURUM TÜRÜ	Meslek Lisesi	12	2.85 ± .712					
	Anadolu/Fen Lisesi	31	2.99 ± .496					
	Genel Lise	9	2.92 ± .571				.270	.765
	Gruplar arası			.172	2	.086		
	Gruplar içi			15.598	49	.318		
	Toplam			15.769	51			
HİZMET YILI	1-10 YIL	10	2.77 ± .525					
	11-20 YIL	27	2.93 ± .573					
	21-	15	3.09 ± .542				1.010	.372
	Gruplar arası			.624	2	.312		
	Gruplar içi			15.145	49	.309		
	Toplam			15.769	51			

Tablo 6'da görüldüğü üzere, öğretmenlerimizin mesleklerinin görev tanımlamaları gereği beklenen görev ve sorumluluklarını yerine getirdikleri kurumlarına bağlılıkları üzerinde onların yaşlarının, kurum türlerinin ve hizmet sürelerinin farklı olmasının önemli ölçüde bir etkisi olmadığı gözlenmiştir ($p>.05$).

Tablo 7. Öğretmenlerin İş Stresleri Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	N	$\bar{X} \pm ss$	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	p
YAŞ	20-25	-	-				
	26-40	25	3.29 ± .686				
	41-	27	3.20 ± .638			.190	.665
	Gruplar arası			.083	1	.083	
	Gruplar içi			21.931	50	.439	
Toplam			22.015	51			
KURUM TÜRÜ	Meslek Lisesi	12	3.28 ± .849				
	Anadolu/Fen Lisesi	31	3.27 ± .551				
	Genel Lise	9	3.10 ± .769			.243	.785
	Gruplar arası			.216	2	.108	
	Gruplar içi			21.799	49	.445	
Toplam			22.015	51			
HİZMET YILI	1-10 YIL	10	3.34 ± .717				
	11-20 YIL	27	3.25 ± .686				
	21-	15	3.17 ± .595			.133	.940
	Gruplar arası			.163	2	.082	
	Gruplar içi			21.851	49	.446	
Toplam			22.015	51			

Tablo 7’de görüldüğü üzere, kimya öğretmenlerinin yaşları, çalıştıkları kurumun türleri ve hizmet yılları ile iş stresi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). Bu bulguya göre yaşlarının, çalıştıkları kurumlarının türünün ve hizmet yıllarının farklı olmasının, kimya öğretmenlerimizin iş yaşantılarındaki streslerini önemli ölçüde etkilemediği söylenebilir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada, diğer mesleklerden birçok özelliğiyle farklılık gösteren öğretmenlik mesleği için, eğitimin kalitesini yükseltme ve iyi eğitim sağlamada bir araç olarak işlev görebilecek olan iş doyumunu, örgütsel bağlılık, öz-yeterlik inancı ve iş stresi değişkenlerinin Sivas ili merkez ve ilçelerinde 2012-2013 eğitim-öğretim yılında görev yapan 52 kimya öğretmeni için ne düzeyde olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçtan hareketle öğretmenlerin iş doyumları, öğretmenlik mesleğine karşı öz-yeterlikleri, iş stresleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı ve söz konusu öğretmenlerin iş doyumlarının, öz-yeterliklerinin, örgütsel bağlılıklarının ve iş streslerinin, öğretmenlerin bazı demografik özelliklerine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği de çalışmada araştırılan konulardan olmuştur. Araştırmanın sonunda, bağımlı değişkenler arasında en yüksek korelasyonun öğretmenlerin iş doyumları ile iş stresleri arasında % 1 önem seviyesinde orta düzeyde, negatif ve anlamlı olduğu bulgusu belirlenmiştir. Belirlenen bu sonuçla kimya öğretmenlerinin mesleklerindeki doyumlarının artmasıyla iş streslerinin azaldığı ve öğretmenlik mesleğinin istenilen ve sevilerek yapılan bir meslek olduğu söylenebilir. Elde edilen bu sonuç birçok çalışmadaki bulgularla paralellik göstermektedir (Brewer ve MacMahan Landers, 2003; Gamsız, Yazıcı ve Altun, 2013; Günbayı ve Tokel, 2012; Yılmaz ve Murat, 2008).

Kimya öğretmenlerinin iş doyumları ile öz yeterlikleri arasında da, % 5 önem seviyesinde zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Çalışmamızda kimya öğretmenlerinin İD ile ÖÖY arasında her ne kadar zayıf düzeyde de olsa ilişkinin yönünün pozitif ve anlamlı çıkması birçok çalışmada elde edilen bulguları desteklemektedir (Caprara vd., 2006; Caprara, Barbaranelli, Borgogni, ve Steca, 2003; Duffy ve Lent, 2009; Erken, 2006; Gençtürk, 2008; Gür, 2008; Özdayı, 1990; Judge ve Bono, 2001; Judge, Erez, Bono ve Thoresen, 2002; Staples, Hlland ve Higgins, 1999; Sahraç, 2007; Saracaloğlu, Yenice ve Özden, 2013; Skaalvik ve Skaalvik, 2007; Skaalvik ve Skaalvik, 2009; Telef, 2011). Yüksek yeterliğe sahip öğretmenler, öğretme için çok heveslidirler, kendilerini mesleklerine çok fazla adanlar ve meslekte uzun yıllar çalışmaları düşük yeterliğe sahip olanlara göre daha muhtemeldir (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy ve Hoy, 1998). Ayrıca, yüksek yeterliğe sahip öğretmenler daha az devamsızlık yaparlar, mesleği bırakmaya daha az eğilimlidirler ve uzun süre mesleklerini sürdürürler. Başarısızlıklar öğretmenleri depresyona itmez, aksine öğretmenler zorluklara yenilenen çabalarıyla karşılık verirler (Ross ve Bruce, 2005). Dolayısıyla, bu özelliklere sahip öğretmenlerin iş doyumlarının da yüksek olması

çok doğaldır. Bunun aksine, düşük yeterlik öğretmenlerin faaliyetlerini, çabalarını ve dirençlerini etkilemektedir. Düşük yeterliğe sahip öğretmenler, yeteneklerini aştığına inandıkları faaliyetleri planlamaktan kaçınılabirler. Öğrenmede zorluk çeken öğrencilerle uğraşmaz, materyal bulmada çok az çaba harcar, öğrencilerin daha iyi anlamasını sağlayacak yollar aramazlar (Schunk, 1991). Düşük yeterliğe sahip öğretmenlerin bu özelliklerine bağlı olarak, iş doyumlarının da düşük olması muhtemeldir.

Öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir ($p>.05$). Elde edilen bu sonuç, özellikle ülkemizde yapılan birçok çalışmada öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki korelasyonun orta ve/veya yüksek çıktığı çalışmalarla örtüşmemektedir (Buluç, 2009; Demirtaş, 2010; Güçlü ve Zaman, 2011; Karataş ve Güler, 2010; Özdayı, 1990). Öğretmenlerin iş stresleri ile örgütsel bağlılıkları; iş stresleri ile öz yeterlikleri ve örgütsel bağlılıkları ile öz yeterlikleri arasında da anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Elde ettiğimiz tüm bu sonuçlar bu konularda yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlarla da çelişmektedir. İncelenen birçok çalışmada mesleği gerek öğretmenlik olsun ve gerekse farklı mesleklerde çalışanların iş stresleri ile örgütsel bağlılıkları veya öz yeterlik algıları arasında ya da örgütsel bağlılıkları ile öz yeterlik algıları arasında genellikle pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki gözlemlendiği bulgularına rastlanmaktadır (Betoret, 2009; Ross, 1994; Uzun ve Yiğit, 2011; Yüksel, 2003).

Araştırma bulgularına göre araştırmaya katılan kimya öğretmenlerinin İD, ÖÖY, İS ve ÖB düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Cinsiyetin çalışma kapsamındaki tüm bu bağımlı değişkenler üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmaması bulgusu, (Adıgüzel, Karadağ ve Güzel, 2011; Akpınar, 2013; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009; Bozkurt ve Yurt, 2013; Çardak, 2002; Çimen, 2007; Erken, 2006; Gençtürk, 2008; Karacaoğlu ve Güney, 2010; Karataş ve Güleş, 2010; Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu Kiremit ve Aladağ, 2013; Papin, 2005; Selvitopu ve Şahin, 2013; Tan, 2003; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Telef, 2011; Tellioglu, 2004; Toplaoglu, Koç ve Yavuz, 2008; Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy, 2001) gibi çalışmalarda elde edilen cinsiyetin ilgili tüm bu değişkenler üzerinde fark yaratmadığı sonucunu desteklemektedir. Bunların aksine, (Demirtaş, Cömert ve Özer, 2011; Gümüşeli, 2001; Günbayı, 1999; Kumaş, 2008; Kumaş ve Deniz, 2010; Şahin, 1999)'nin araştırmalarında cinsiyete göre öğretmenlerin İD, ÖÖY, İS ve ÖB düzeylerinde farklılıklar bulunmuştur. İncelenen tüm bu araştırmalara göre çalışma kapsamına alınan kimya öğretmenlerinin ilgili bağımlı değişkenler üzerinde cinsiyetin anlamlı fark yaratan bir etken olmadığı söylenebilir.

Çalışma kapsamında %86'sının evli olduğu kimya öğretmenlerinin medeni durumlarının İD, ÖÖY, İS ve ÖB düzeyleri üzerinde de anlamlı bir farklılık göstermediği elde edilen sonuçlarımız arasındadır. İncelenen birçok çalışmada MD faktörünün ilgili birçok bağımlı değişkenler üzerinde bir etkisi olmadığı bulgusuna rastlanmıştır (Adıgüzel, Karadağ ve Güzel, 2011; Aydınay, 1996; Erken, 2006; Karacaoğlu ve Güney, 2010; Kumaş, 2008). Ancak MD faktörünün etkili olduğu birçok çalışma da mevcuttur (Bozkurt ve Yurt, 2013; Kumaş, 2008; Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen, 2010; Özdayı, 1990).

Araştırmada etkisi incelenen "yaş" faktörüne göre, çalışma kapsamındaki öğretmenlerin % 52'sinin 40 yaş ve üstü olduğu kimya öğretmenlerinin İD, ÖÖY, İS ve ÖB düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı gözlenmiştir. İncelenen birçok çalışmada öğretmenlik mesleğinde yaş faktörü özellikle iş tatmini ve öz yeterlik algısında etkili bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Aydınay, 1996; Karataş ve Güleş, 2010; Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu Kiremit ve Aladağ, 2013; Kumaş, 2008; Kumaş ve Deniz, 2010; Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen, 2010; Özdayı, 1990; Yılmaz, 2003). Ancak çalışmamızdaki benzer sonuca rastladığımız çalışmalar da mevcuttur (Adıgüzel, Karadağ ve Güzel, 2011; Bozkurt ve Yurt, 2013; Çardak, 2002; Çivilidağ, 2003; Erken, 2006; Koç, 2013).

Araştırmamızda incelediğimiz bir diğer değişken olan hizmet yılının da bağımlı değişkenlerimiz üzerinde anlamlı bir etkisi çıkmamıştır. Birçok araştırmalarda hizmet yılının öğretmenlerin gerek İD'larında (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Aysan ve Bozkurt, 2004; Çardak, 2002; Gencay 2007; Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu Kiremit ve Aladağ, 2013; Köseoğlu ve Kocabaş, 2006; Üstüner vd., 2009; gerek İS'lerinde (Kayum, 2002; Renz, 1992 ve Yılmaz ve Murat, 2008); gerek ÖÖY'lerinde (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Aysan ve Bozkurt, 2004; Çardak, 2002; Gencay, 2007; Köseoğlu ve Kocabaş, 2006; Üstüner vd., 2009) ve gerekse ÖB düzeylerinde (Karataş ve Güleş, 2010; Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen, 2010) anlamlı çıkmadığı çalışmalar çok fazladır. Ancak öğretmenlerinin kıdemlerinin belirtilen bağımlı değişkenler üzerinde etkili olup olmadığının karşılaştırıldığı birçok çalışmada ise çalışmamız sonuçlarının tam tersine bir durum ortaya çıktığı da gözlenmiştir (Bozkurt ve Yurt, 2013; Ekinci, 2006; Erken, 2006; Gençtürk, 2008; Karataş ve Güleş,

2010; Kumaş, 2008; Özdayı, 1990; Selvitopu ve Şahin, 2013; Telef, 2011; Toplaoğlu, Koç ve Yavuz, 2008; Tunacan, 2005; Yılmaz, 2003).

Çalışma kapsamında demografik özelliklerinin onların İD, ÖÖY, İS ve ÖB düzeylerine etkisini incelediğimiz tüm kimya öğretmenlerimizin çalıştıkları kurumları devlet lisesidir. İncelediğimiz birçok çalışmada öğretmenlerin çalıştıkları kurum türlerinin sözkonusu ilgili bağımlı değişkenlere etkisi araştırılmış ancak kurum türü olarak çoğunlukla özel ve devlet liselerinin karşılaştırılmasının yapıldığı çalışmalar gözlenmiştir. Sözkonusu araştırmalarda çalışmamızda elde edilen sonucun aksine ÇKT olarak anlamlı farklılıklar ortaya çıktığı gözlenmiştir (Erken, 2006; Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu Kiremit ve Aladağ, 2013; Kumaş, 2008; Kumaş ve Deniz, 2010; Selvitopu ve Şahin, 2013). Ancak birçok çalışmada çalışmamıza benzer olarak öğretmenlerin ÇKT'ne göre birçok bağımlı değişkende anlamlı farklılıkların ortaya çıkmadığı da belirlenmiştir (Adıgüzel, Karadağ ve Güzel, 2011; Karacaoğlu ve Güney, 2010).

Kimya öğretmenlerinin mesleklerinin kendi istekleri ile seçip seçmedikleri değişkeninin onların İD, ÖÖY, İS ve ÖB düzeylerine etkisi de araştırılmış, MKİS değişkeninin öğretmenlerimizin İD, ÖÖY, ÖB ve İS düzeyleri üzerinde önemli ölçüde bir etkisinin olmadığı gözlenmiştir ($p>0.05$). Birçok çalışmada MKİS değişkeni özellikle öğretmenlerin iş doyumları üzerinde oldukça etkili bir faktör olduğu bulgularına rastlanmıştır (Erken, 2006; Gençay, 2007; Kumaş, 2008; Kumaş ve Deniz, 2010). Çalışmamız kapsamında incelediğimiz çalışmalarda öğretmenlerin MKİS değişkeninin onların iş stresleri üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı sonucuna rastlanmıştır (Kumaş, 2008).

Sonuç olarak, öğretmenlerimizin nitelikli ve mesleklerine yönelik olumlu tutuma sahip olarak yetişmelerinin, eğitim-öğretim sürecini daha etkili bir biçimde planlama, uygulama ve değerlendirmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Öğretmenlerimizin etkili bir öğretim sürecinin planlanma, uygulanma ve değerlendirilmesi konularındaki, gerek iş yaşantılarındaki mesleki doyumları, gerek yeterlik düzeyleri, gerek öz-yeterlik inançları ve gerekse mesleklerine yönelik tutumları belirli aralıklarla ölçülmeli, bunun sonucunda eksik veya yetersiz olarak görülen hususlarda seminerler veya hizmet içi eğitim kursları verilerek ilgili iyileştirmelerin gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Adıgüzel, Z. Ünsal, Y. ve Karadağ, M. (2011). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, 49-74.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akın, U. (2006). *Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Akpınar, B. (2013). Öğretmen adaylarının stres düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından analizi, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 229-241.
- Allen, N. ve Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Arslan, M. (2010). *Çalışma yaşamında stresin iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Artan, İ. (1986). *Örgütsel stres kaynakları ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*, İstanbul: Özgün Matbaacılık.
- Avşaroğlu, S., Deniz, E.M. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam boyu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(1), 18-25.
- Aydemir, Ö. (2009). *Meslek lisesi müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi*. (yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, O. (1993). *Sınıf öğretmeni adaylarının psikolojik ihtiyaçları ile öğretmenlik tutumları arasındaki ilişki*, (yayımlanmamış doktora tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydınay, A. (1996). *İş tatmini ile denetim odağı arasındaki ilişki (Resmi, özel, yabancı özel lise öğretmenleri üzerinde yapılmış bir araştırma)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aysan, F. ve Bozkurt, N. (2004, 6-9 Temmuz). *Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumunu, stresle başa çıkma stratejileri ile olumsuz otomatik düşünceleri: İzmir ili örnekleme*.XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Azar, A. ve Henden, R. (2003). Alan dışından atanmanın iş doyumuna etkisi: Sınıf öğretmenliği örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 3, 323-349.

- Bakırcı, B. (2012). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenleri etkileyen örgütsel stres kaynakları nelerdir? (Edirne ili örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*, (2.Baskı), Ankara: Pegem Akademi.
- Balci, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*. (yayınlanmamış doktora tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Baltaş, Z. ve Baltas, A., (1998). *Stres ve başa çıkma yolları*, 18.Basım, Remzi Kitabevi.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Albert Bandura (Ed), New Jersey: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Baycan, A. (1985). *Farklı gruplarda çalışan gruplarda iş doyumunun bazı yönlerinin analizi*. (Doktora tezi), Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Betoret, F.D. (2009). Self efficacy, school resources, job stressors and burnout among Spanish primary and secondary school teachers: A structural equation approach. *Educational Psychology*, 29(1), 45-68.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ., (2013), Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Brewer, J. ve McMahan-Landers, J. (2003). The relationship between job satisfaction among industrial and technical teacher educators. *Journal of Career and Technical Education*, 20(1), 37-50.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57), 5-34
- Cam, E. (2004), Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, ISSN:1303-5134.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve denetim odağı ilişkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L. ve Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95, 821-832.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Steca, P. ve Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44, 473-490.
- Cynthia, M. P. (1986). High stress professions satisfaction: Stress and well-being of spouses of professionals. *Human Relations*, 39(12), 1141-1154.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çapa, Y., Çakıroğlu, J. ve Sarıkaya, H. (2005). Öğretmenlik özyeterlik ölçeği Türkçe uyarlamasının geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 30(137), 74-81.
- Çapri, B. ve Kan, A. (2006). Kişilerarası öz-yeterlik ölçeğinin Türkçe uyarlama geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 48-61.
- Çardak, M. (2002). *Eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile stresle başa çıkma yolları*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Çelik, H. (2003). *Fen bilgisi, fizik, kimya, biyoloji öğretmenlerinin iş doyumunu (Kırıkkale ili örneği)*, (Yüksek lisans tezi), Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çimen, S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlik algıları*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Çivilidağ, A. (2003). *Anadolu lisesi ve özel lise öğretmenlerinin iş tatmini, iş stresi ve algılanan sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik bir analiz*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Danış, A. (2009). *Anadolu teknik ve anadolu meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri (İzmit örneği)*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirkıran T. (2004). *Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Demirtaş, H. (2010), Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Demirtaş, H., Cömert, M. ve Özer, N. (2011). Öğretmen adaylarının özyeterlik inançları ve mesleğe yönelik tutumları. *Eğitim ve Bilim*, 36, 159, 96-111.

- Dikmen, A.A. (1995). *Kamu çalışanlarında iş doyumunu ve yaşam doyumunu*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dirikan, Y. (2009). *Branş ve branş dışı atanmış İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Duffy, R.D. ve Lent, R.W. (2009). Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 212-223.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumunu ve iş stresinin karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Ekşi, F. (2006). *Rehber öğretmenlerin okul iklimi algıları ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Erdoğan, H. (2006). *Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, 9. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım: İstanbul.
- Erken, B. (2006). *Özel ve resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve yönetim*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü: Ankara.
- Furnham, A. ve Payne, M.A. (1987). Dimension of occupational stress in west Indian secondary school teacher, *British Journal of Educational Psychology*, 57.
- Gamsız, Ş., Yazıcı, H. ve Altun, F. (2013). Öğretmenlerde A tipi kişilik, stres kaynakları, öz yeterlik ve iş doyumunu, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(8), 1475-1488.
- Gençay, Ö.A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Gençtürk, A. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- Graham, H. (1999). *Stresi kendi yararınıza kullanın*, Çev: Sağlam, M.-Tezcan, T., Alfaz Yayınları: İstanbul.
- Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 541-576.
- Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu (Malatya İli Örneği)*, (Yayımlanmamış doktora tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumunu ve güdülenme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Günbayı, İ. ve Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi, *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(5), 77-95.
- Güneş, I., Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497.
- Gümüşeli, A. İ. (2001). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Stilleri ile öğretmenlerin İş Doyumunu Arasındaki İlişki*, YTÜ Fen Edebiyat Fakültesi, İstanbul.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-55.
- Gür, G. (2008). *A study on the predictors of teachers' sense of efficacy beliefs*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Güven M., Bakan İ. ve Yeşil S. (2005). Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması, *Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(1).
- Işıkhani, V. (2002). *Çalışma hayatında stres olgusu ve başa çıkma yolları*. [http://www.tisk.org.tr/işverderg/0620001/çalışmah.htm] (03.07.2014).
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317 -334.

- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits–self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80–92.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. ve Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct?, *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 693–710.
- Karakuş, F. ve Akbulut, Ö.E. (2010), Ortaöğretim matematik öğretmenliği programının öğretmen adaylarının matematiğe karşı öz-yeterlik algılarına etkisi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi (NEF-EFMED)*, 4(2), 110-129.
- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y.S. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki Nevşehir ili örneği, *Öneri*, 9(34), 137-153.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Kayum, A. (2002), *İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel stres kaynakları*, (Yüksek lisans tezi), İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Keser, A. (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 7, 77-95.
- Kılıçoğlu, G. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Ege Üniversitesi, İzmir.
- Koca, Y.S. (2009). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Koç, C.. (2013). Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ve yapılandırmacı öğrenme ortamı oluşturma becerilerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 240-255.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 119-137.
- Kumaş, V. (2008). *Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişki*, (Yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana bilim Dalı, İstanbul.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123-139.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıoğan, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 101-115.
- Kyriacou, C ve Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress prevalence, sources and symptoms, *British Journal of Educational Psychology*, 48.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyum ve örgütsel bağlılık*. (Yayınlanmamış doktora tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Meziroğlu, M. (2005). *Sınıf ve Branş öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi (Zonguldak İli Örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Minibaş, J. (1990). *Özel ve devlet ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeyi ve bu düzeyin frustrasyon karşısında gösterilen tepki tipi ve agresyon yönü ile ilişkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Nartgün, Ş.S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 287-316.
- Özcan, E.B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: Adana ilinde bir inceleme*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırılmalı analizi*. (Yayınlanmamış doktora tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul
- Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde örgütsel adanmışlık yönetici davranışları ile ilişkili mi? *Milli Eğitim Dergisi*, 135, 35-41.
- Özer M. ve Özsoy Karabulut, Ö.Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyum. *Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Özgün, M. S. (2007). *Okul psikolojik danışmanlarının kişilik özellikleri ile mesleki yetkinlik beklentileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Özkan, V. (2008). *İlköğretim okulunda görevli sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özkaya, M.O., Kocakoç, İ.D. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2) , 77-96.
- Papin, L. M. (2005). *Teacher retention and satisfaction among inner-city educators*. (Unpublished doctoral dissertation), Arizona State University, USA.

- Pehlivan, İ. (1991). Örgütsel stres kaynakları ve verimlilik, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24 (2), 791-802.
- Renz, P. J. (1992), *The impact of job-related stress as perceived by superintends in the state of Indiana*, Dissertation Abstract International.
- Ross, J.A. (1994). The impact of an inservice to promote cooperative learning on the stability of teacher efficacy. *Teaching & Teacher Education*, 10(4), 381-394.
- Sahraç, Ü. (2007). *Stres kontrolü, genel öz-yeterlik, durumluluk kaygı ve yaşam doyumu ile ilişkili bir akış modeli*. (Yayınlanmamış doktora tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Saracaloğlu, A.S., Yenice, N. ve Özden, B. (2013). Fen bilgisi, sosyal bilgiler ve sınıf öğretmeni adaylarının öğretmen öz-yeterlik algılarının ve akademik kontrol odaklarının incelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34, 227-250.
- Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 14(2), 171-189
- Skaalvik, E. M. ve Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99, 611-625.
- Staples, D.S., Hulland, J. S. ve Higgins, C. A. (1999). A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations. *Organization Science*, 10(6), 758 -776.
- Şahin, İ. (1999). *Eğitim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şahin İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Tahta A.F. (1995). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tan, N. (2003). *Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tedmem Raporlar Dizisi 3: Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Mesleği, 2014 (Aralık), Ankara.
- Tekkoyun, M. (2008). *Sınıftaki öğrenci sayısının ilköğretim birinci kademe öğretmenlerinin stres ve kaygısı üzerine etkisinin K. Çekmece ilköğretim okulları örneğinde incelenmesi*, (Yüksek lisans tezi), Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Telef, B.B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi, *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Tellioglu, A. (2004). *İstanbul ili beyoğlu ilçesinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 166, 98-112.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-İş Dergisi*, 9(4).
- Tschannen-Moran, M., ve Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Tunacan, S. (2005). *Beykoz ilçesindeki lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172.
- Uzun, Ö. ve Yiğit, E. (2011). Örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine orta kademe otel yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(1).
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M. ve Özer, N. (2009) Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(17), 1-16.
- Varlık, T. (2000). *Devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. (Yayınlanmamış doktora tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, Y. (2003). *Hizmet öncesi eğitimlerini sınıf öğretmenliği alanında alan ve farklı alanlardan gelen sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Gerçek, C. ve Soran, H. (2004). Yabancı dilde hazırlanan bir öğretmen öz yeterlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 260-267.
- Yılmaz, Z. ve Murat M. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 203-222.

- Yılmaz, K. ve Bökeoğlu, Ç.B. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yeterlik inançları. *Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences*, 41(2), 143–167.
- Yılmaz, E. ve Izgar, H., (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3), 943–951.
- Yüksel, İ. (2003). İş stresi, işe bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkinin analizi (teknisyenlere yönelik bir uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 209.
- Wasti, S.A. (2000, 25-27 Mayıs). *Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi*. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi – Bildiriler, Nevşehir.
- Weiss, D.J., Davis, R.V., England, G.U. ve Loftquist, L.H. (1967). *Manuel for the minnesota satisfaction questionnaire Minnesota studies in locational rehabilitation*. XXII, Minneapolis University of Minnesota, Industrial Relations Center, Word Addestment Project.
- Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Ankara ili örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Zembylas, M., ve Papanastasiou, E., (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357 – 374.