

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN GENEL ÖZ YETERLİLİK
ALGILARI İLE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Zuhal GÖKSU

Yüksek Lisans Tezi

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. İlker ÖZMUTLU

2020

T.C.
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN GENEL ÖZ YETERLİLİK
ALGILARI İLE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

Zuhal GÖKSU

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: DOÇ. DR. İLKER ÖZMUTLU

TEKİRDAĞ - 2020

Her hakkı saklıdır

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığını taahhüt ederim.

29 /05/ 2020

Zuhal GÖKSU

T.C.
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Zuhal GÖKSU tarafından hazırlanan “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Genel Öz Yeterlilik Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu YÜKSEK LİSANS Tezinin Sınavı, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca 29. 05. 2020 Cuma günü saat 14.00’da yapılmış olup, tezin kabulüne OYBİRLİĞİ/OYÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Jüri Başkanı:	Doç. Dr. İlker ÖZMUTLU	Kanaat:	İmza:
Üye:	Doç. Dr. Süleyman Erim ERHAN	Kanaat:	İmza:
Üye:	Doç. Dr. İsa SAĞIROĞLU	Kanaat:	İmza:

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu adına

...../...../2020

Dr. Öğr. Üyesi Ali Faruk AÇIKGÖZ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Kurum, Enstitü: Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
ABD Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Tez Başlığı : Okul Öncesi Öğretmenlerinin Genel Öz Yeterlilik Algıları İle İş
Doymu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Tez Yazarı : Zuhal GÖKSU
Tez Danışmanı : Doç. Dr. İlker ÖZMUTLU
Tez Türü, Yılı : Yüksek Lisans Tezi / 2020
Sayfa Sayısı : 80

Çalışmasının amacı, okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik algılarının iş doyumları düzeyleri ile ilişkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Çalışmada aynı zamanda öğretmenlerin genel öz yeterlilik algılarının ve iş doymu düzeylerinin mezun olunan program türü, çalıştığı kurum, mezun olunan lise türü, mesleki kıdem ve aylık gelir değişkenlerine göre incelenmesi de amaçlanmıştır.

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. Çalışmada veri toplama aracı olarak, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Fatma Yıldırım ve İnci Özgür İlhan tarafından geliştirilen Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 23 paket programı 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. Sonuç olarak, okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik algıları ile iş doymu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Okul öncesi, Öğretmen, Genel öz yeterlilik, İş doymu.

ABSTRACT

Institution, Institute, : Tekirdağ Namık Kemal University, Institute of Social
Department Sciences, Department of Health Management
Title : Examination of the Relationship Between General Self-
Efficacy Perceptions and Job Satisfaction Levels of Preschool
Teachers
Author : Zuhâl GÖKSU
Adviser : Assoc. Prof. İlker ÖZMUTLU
Type of Thesis/Year : MA Thesis / 2020
Total Number of : 80
Pages

The aim of this study is to determine whether pre-school teachers' general self- efficacy perceptions are related to job satisfaction levels. The study also aimed to examine teachers' perceptions of self-efficacy and job satisfaction levels by type of university program graduated, institution, high school type graduated, professional seniority and monthly income.

The research group of the study, which was conducted according to the relational screening model, consisted of 169 pre-school teachers working in private schools and public schools affiliated to Süleymanpaşa District National Education Directorate in Tekirdağ. Minnesota Job Satisfaction Scale, General Self-Efficacy Scale developed by Fatma Yıldırım and İnci Özgür İlhan and Personal Information Form were used as data collection instruments. SPSS 23 package program was used in the analysis of the data obtained in the study. One-sample Kolmogorov Smirnov test was performed to determine whether the data showed normal distribution. In addition, descriptive statistics which 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 job satisfaction scale and type of university program graduated, institution, high school type and income level variables of the research group, but there was no significant difference in seniority variable. It was concluded that there were significant differences with the general self-efficacy scale and the variables of institution and high school type graduated of the research group, but there were no significant differences according to the variables of program type, seniority and income level. As a result, a significant relationship was found between pre-school teachers' job satisfaction levels and self-efficacy perceptions.

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

ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR

Çalışma süreci boyunca yönlendirme, bilgi ve öneri gibi her aşamada bana destek ve yardımcı olan çok değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Doç. Dr. İlker ÖZMUTLU'ya sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Akademik ve manevi desteklerini benden hiçbir zaman esirgemeyen ve kıymetli tecrübelerinden yararlandığım yüksek lisans ders hocalarım; Sayın Doç. Dr. Gözde ERSÖZ, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Başak EROĞLU ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Arif Kaan EROĞLU'na ve Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi BESYO'nun tüm değerli hocalarına,

Değerli vakitlerinden ayırarak anket formuna cevap veren Tekirdağ ilinin çok kıymetli okul öncesi öğretmenlerine ve araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin analizleri sırasında desteklerini esirgemeyen ve çalışmama katkıda bulunan Sayın Arş. Gör. Dr. İlayda Dubaz BÜKÜLMEZ'e ve ağabeyim Emre GÖKSU'ya teşekkürü bir borç bilirim.

Yaşamımın her döneminde olduğu gibi, çalışmalarım süresince de bana verdikleri destek ve duydukları güvenden dolayı aileme, çalışmalarım her zaman ilgi ve sabır göstererek bana çalışma azmi veren sevgili eşim Arda GÖKSU ve canım kızım Beren GÖKSU'ya gönül dolusu teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLOLAR LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Problem Cümlesi.....	3
1.4.1. Alt Problemler.....	3
1.5. Araştırmanın Sayıltıları.....	4
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.7. İlgili Araştırmalar.....	5
2. GENEL BİLGİLER	12
2.1. Okul Öncesi Eğitim.....	12
2.1.1. Okul Öncesi Eğitim Kavramı.....	12
2.1.2. Okul Öncesi Eğitimin Temel İlkeleri.....	15
2.1.3. Okul Öncesi Eğitimin Önemi.....	16
2.1.4. Okul Öncesi Eğitimde Öğretmenin Rolü.....	16
2.2. Genel Öz Yeterlilik.....	17
2.3. İş Doyumu.....	19
2.3.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	21
2.3.1.1. Yaş.....	21
2.3.1.2. Cinsiyet.....	22
2.3.1.3. Hizmet Süresi.....	22

2.3.1.4. Eğitim Düzeyi	22
2.3.2. Öğretmen İş Doyumu	23
3.YÖNTEM	24
3.1. Araştırmanın Modeli	24
3.2. Araştırma Grubu.....	24
3.3. Veri Toplama Araçları	26
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	26
3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği	26
3.3.3. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	27
3.4. Verilerin Toplanması	28
3.5. Verilerin Analizi.....	28
4. BULGULAR	29
4.1. Minnesota İş Doyum Ölçeğine İlişkin Bulgular	29
4.2. Genel Öz Yeterlilik Ölçeğine İlişkin Bulgular	33
4.3. Korelasyon Analizi.....	38
5. TARTIŞMA	41
5.1. Araştırma Grubunun Program Değişkeni ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki T Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma.....	41
5.2. Araştırma Grubunun Kurum Değişkeni ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki T Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma	42
5.3. Araştırma Grubunun Mezun Olduğu Lise Değişkeni ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki ANOVA Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma	43
5.4. Araştırma Grubunun Kıdem Değişkeni ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki ANOVA Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma.....	44
5.5. Araştırma Grubunun Gelir Değişkeni ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki ANOVA Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma.....	46
5.6. Araştırma Grubunun Program Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeyleri Arasındaki T Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma	47
5.7. Araştırma Grubunun Kurum Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeyleri Arasındaki T Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma	48
5.8. Araştırma Grubunun Mezun Olduğu Lise Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeyleri Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma	49

5.9. Araştırma Grubunun Kıdem Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeyleri Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma.....	50
5.10. Araştırma Grubunun Gelir Düzeyi Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeyleri Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma	51
5.11. Araştırma Bulgularına Göre Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Genel Öz Yeterlilik Ölçeğindeki Faktörler Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi	52
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	54
6.1. Sonuçlar	54
6.1.1. Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	55
6.1.2. Okul Öncesi Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlilik Düzeylerine İlişkin Sonuçlar.....	56
6.1.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği ile Genel Öz Yeterlilik Ölçeğindeki Faktörler Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar	58
6.2. Öneriler	58
KAYNAKÇA/BİBLİYOGRAFYA.....	59
EKLER.....	65
EK 1 - Kişisel Bilgi Formu	65
EK 2 - Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	66
EK 3 - Genel Özyeterlilik Ölçeği- Fatma YILDIRIM, İnci Özgür İLHAN	67
EK 4 - İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne Yazılan İzin Dilekçesi	68
EK 5 - İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzni ve Valilik Olur Yazısı	69
EK 6 - Minnesota İş Doyum Ölçeği İzni	70
EK 7 - Genel Özyeterlilik Ölçeği İzni.....	71
ÖZGEÇMİŞ.....	72

TABLolar LİSTESİ

Sayfa

Tablo 3.1.: Araştırma Grubunun Cinsiyet, Program, Mezun Olduğu Lise, Kıdem, Gelir ve Çalıştığı Kurum Değişkenlerine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	25
Tablo 4.1.: Araştırma Grubunun Minnesota Doyum Ölçeğine Göre Genel Doyum Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	29
Tablo 4.2.: Araştırma Grubunun Program Değişkeni ile İş Doyumu Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları.....	29
Tablo 4.3.: Araştırma Grubunun Kurum Değişkeni ile İş Doyumu Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları.....	30
Tablo 4.4.: Araştırma Grubunun Mezun Olduğu Lise Değişkeni ile İş Doyumu Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	31
Tablo 4.5.: Araştırma Grubunun Kıdem Değişkeni ile İş Doyumu Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	32
Tablo 4.6.: Araştırma Grubunun Gelir Değişkeni ile İş Doyumu Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	33
Tablo 4.7.: Araştırma Grubunun Genel Öz Yeterlilik Ölçeğine Göre Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	33
Tablo 4.8.: Araştırma Grubunun Program Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları.....	34
Tablo 4.9.: Araştırma Grubunun Kurum Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları.....	35
Tablo 4.10.: Araştırma Grubunun Mezun Olduğu Lise Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları.....	36
Tablo 4.11.: Araştırma Grubunun Mezun Olduğu Kıdem Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları.....	37
Tablo 4.12.: Araştırma Grubunun Gelir Düzeyi Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları.....	38
Tablo 4.13.: Genel Puanların Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Tablosu.....	39
Tablo 4.14.: Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi.....	39

KISALTMALAR LİSTESİ

ANOVA: Tek-Yönlü Varyans Analizi (One-Way Analysis of Variance)

BAYEK: Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu

GÖYÖ: Genel Öz Yeterlik Ölçeği

LSD: En Önemsiz Fark

ÖYÖ: Öğretmen Özyeterlik Ölçeği

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)

TSES: Teachers' Sense of Efficacy Scale (Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği)

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

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, belli 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. Tabiki 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 bir takım 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 öğretmen 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 çalışmada Tekirdağ ilinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerin genel öz yeterlilik algıları ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelenerek literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik algıları ile iş doyumları arasında ilişki var mı yok mu ortaya koymaktır. Çalışmanın diğer amacı ise; öğretmenlerin genel öz yeterlilik algılarının ve iş doyumlarının üniversiteden mezun olunan program türü, çalıştığı kurum, mezun olunan lise türü, mesleki kıdem ve aylık gelir değişkenlerine ile incelenmesi ve anlamlı farklılıkların olup olmadığının belirlenmesidir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Her geçen gün daha fazla insan tarafından önemi anlaşılan okul öncesi eğitimde öğretmen faktörü eğitimi direk etkileyen en önemli unsurdur. Öğretmenlerin genel öz yeterliliğe sahip ve iş doyumuna ulaşmış olmaları kuşkusuz ki eğitimin kalitesini ve öğrenmeyi olumlu yönde etkiler. Çalışma bu alanlara yapılacak katkı düşünüldüğünde büyük önem taşımaktadır.

Araştırmadan elde edilecek sonuçlar, okul öncesi öğretmenlerinin içinde buldukları çalışma şartları göz önünde bulundurulduğunda bazı değişkenlerin öğretmenlerin genel öz yeterlilik algıları ve iş doyumları üzerinde farklılık oluşturup oluşturmadığının tespit edilmesi, öz yeterlilik inancı ve iş doyumlarının artırılmasına yönelik çalışmalara ışık tutması açısından önemlidir.

1.4. Problem Cümlesi

Okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik algıları ile iş doyum düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

1.4.1. Alt Problemler

1. Okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterliliklerinde üniversiteden mezun oldukları program türüne göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterliliklerinde çalıştıkları kuruma göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterliliklerinde mezun oldukları lise türüne göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterliliklerinde çalıştıkları kıdem yılına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterliliklerinde aldıkları aylık gelire göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

6. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarında üniversiteden mezun oldukları program türüne göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
7. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarında çalıştıkları kuruma göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
8. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarında mezun oldukları lise türüne göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
9. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarında çalıştıkları kıdem yılına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
10. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarında aldıkları aylık gelire göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
11. Okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik algıları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki ya da farklılık var mıdır?

1. 5. Araştırmanın Sayıtları

Bu tez çalışmasında;

1. Araştırmada kullanılan yöntemlerin, araştırmanın konusuna ve problemin çözümüne uygun olduğu,
2. Araştırma örnekleminin evreni yansıtır nitelikte olduğu,
3. Kaynakların geçerli ve güvenilir olduğu,
4. Toplanan verilerin ve elde edilen sonuçların gerçeği yansıttığı,
5. Araştırmaya katılan ve kişisel bilgi formu ve ölçek uygulanan öğretmenlerin samimi cevaplar verdikleri varsayımlarından hareket edilmiştir.

1. 6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu tez çalışması:

1. Araştırmacının ölçek tekniğini uyguladığı okul öncesi öğretmenler ile,
2. Araştırma kapsamında örneklem olarak belirlenen devlete ve özel kurumlara bağlı olan okullar ile,
3. Araştırmacının ulaşabildiği kaynaklar ile,
4. Yukarıda belirlenen alt problemler ile sınırlıdır.

1.7. İlgili Araştırmalar

Şahin ve Dursun (2009) yazmış oldukları makalelerinde okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini araştırmışlardır. Yapılan araştırma neticesinde okul öncesi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaşlarına, medeni durumlarına, kıdemlerine ve aylık gelirlerine göre değişiklik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte; yöneticilerinden olumlu muamele gören öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin, takdir görmeyenlere göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalıştığı kurumu finansal olarak yeterli gören öğretmenlerin dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin, okulu maddi açıdan yetersiz gören öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Alev (2018) yaptığı doktora çalışmasında öğretmenlerin genel öz yeterlilik algıları, izlenim yönetimi taktikleri kullanımı ve duygusal emek davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmasında betimsel ve ilişki model kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Gaziantep ilinin iki ilçesinden ilkokul ve ortaokullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem ise bu okullarda görev yapan 480 ilkokul, 466 ortaokul öğretmeninden oluşmaktadır. Veriler, Genel Öz Yeterlilik Ölçeği, Duygusal Emek Ölçeği ve İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği aracılığı ile toplanmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin genel öz yeterlilik algıları; izlenim yönetimi taktikleri kullanımlarını ve duygusal emek davranışlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Genel öz yeterlilik, duygusal emeğin yüzeysel rol yapma alt boyutu ile negatif yönde; derinden rol yapma ve doğal duygular alt boyutları ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. İzlenim yönetimi taktikleri, genel öz yeterlilik ile yüzeysel rol yapma arasında tam aracı role sahiptir; genel öz yeterlilik ve derinden rol yapma arasında kısmi aracı role sahiptir. İzlenim yönetimi taktiklerinin, genel öz yeterlilik ve doğal duygular arasında aracı rolü bulunmamaktadır. Öğretmenler, kullanacakları izlenim yönetimi taktiklerini ve sergileyecekleri duygusal emek davranışlarını, genel öz yeterlilik algılarına göre belirlemektedir.

Burhan (2016)'ın yaptığı çalışma devlete bağlı ve özel anaokulunda çalışan öğretmenlerin öz yeterlik inancı ve iş doyumu düzeylerini karşılaştırmak amacıyla yapılmıştır. Devlete bağlı ve özel anaokulunda çalışan öğretmenlerin, öz yeterlik inançları ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırmaya İstanbul ilinin Sarıyer ilçesindeki devlete bağlı ve özel anaokullarında çalışan toplam 100 öğretmenin gönüllü olarak katılmıştır. Öz yeterlik inancını ölçmek amacıyla Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançları Ölçeği kullanılmıştır. İş doyumunu ölçmek amacıyla ise İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Çalışma sonucunda devlet kurumuna bağlı anaokulunda çalışan öğretmenlerin özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin görev yaptıkları anaokulunun devlete bağlı ya da özel olması, cinsiyet, yaş, günlük çalışma süresi değişkenlerine göre öz yeterlik inançlarında farklılıklar oluşturmamıştır. Ayrıca özel anaokulunda çalışan öğretmenlerin öz yeterlik inancı ve iş doyumu düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuş, özel anaokulunda çalışan öğretmenlerin öz yeterlik inancı arttıkça iş doyumu düzeylerinin de arttığı görülmüştür.

Kesgin (2006) çalışmasında; okul öncesi eğitim öğretmenlerinin öz yeterlilik düzeyleri ile problem çözme yaklaşımlarını kullanma düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide rol oynayan farklı değişkenleri belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma verileri 2004-2005 eğitim öğretim yılında Denizli il merkezine bağlı kamu okullarında çalışan 184 okulöncesi öğretmeninden elde edilmiştir. Bu araştırma için ölçek hazırlanırken Woolfolk ve Hoy (1990)'un öz yeterlilik ölçeğinin araştırma için uygun olduğu düşünülen maddeleri Türkçe'ye uyarlanmıştır. "Problem Çözme Envanteri", Heppner ve Petersen tarafından 1982 yılında geliştirilmiştir. Problem Çözme Envanteri'nin Türkçe'ye uyarlamasını Şahin, & Şahin ve Heppner (1993) yapmışlardır. Elde edilen veriler sonucunda, okul öncesi öğretmenlerin öz yeterlilik düzeylerinin normalin üstünde olduğu, problem çözme yaklaşımlarından sırasıyla en çok değerlendirci, planlı, düşünen, kendine güvenli yaklaşımları en az da kaçınan ve aceleci yaklaşımları kullandıkları belirlenmiştir. Öz yeterlilik düzeyi ile problem çözme yaklaşımlarını kullanma düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Okul öncesi öğretmenlerin öz yeterlilik ve problem çözme yaklaşımlarını kullanma düzeylerinin medeni duruma, aylık gelire, mezun olunan okul türüne, kıdemlerine göre değişiklik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Uysal (2013) “Akademisyenlerin Genel Öz-Yeterlik İnançları: AİBÜ Eğitim Fakültesi Örneği” başlıklı çalışmada akademisyenlerin genel öz-yeterlik inançlarını akademik ünvan, cinsiyet ve bölüm değişkenlerine göre incelemiştir. Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapan 80 akademisyen araştırma grubunu oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak Shwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen ve Aypay (2010) tarafından ülkemize uyarlanan Genel Öz Yeterlik Ölçeği (GÖYÖ) kullanılmıştır. Veriler 2012-2013 öğretim yılı güz döneminde toplanmıştır. Verilerin analizinde bağımsız örneklem için t testi ve Kruskal Wallis H-Testi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre akademisyenlerin genel öz-yeterlilik inancının cinsiyet, çalıştığı bölüm ve unvanına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Eker (2014)’in araştırmasının amacı, ilkokulda görev yapan sınıf öğretmenlerinin öz-yeterlik inanç düzeylerini belirlemektir. Çalışma Tarama modeline göre düzenlenmiştir. Araştırma Sakarya ilinde görev yapan 278 sınıf öğretmeni ile gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin öz-yeterlik inançlarını belirlemek için Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy (2001) tarafından geliştirilen, Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya (2005) tarafından Türkçe’ye çevrilen, Teachers’ Sense of Efficacy Scale’ (TSES-Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği)’nin uzun formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma gibi istatistik teknikler kullanılmıştır. Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre; ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin genel öz-yeterlik inanç düzeylerinin yeterli seviyede olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarından öğretmenlerin öğrencileri derslere aktif katılımını sağlamaları öz-yeterlik inanç düzeyi orta düzeyde yeterli, öğretim stratejilerini kullanma öz-yeterlik inanç düzeyleri ve sınıf yönetiminde öz-yeterlik inanç düzeyleri boyutlarında ise kendilerini yeterli gördükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Basım, Yürek ve Tokat (2008) yapmış oldukları çalışmalarında kamu kurumlarının çeşitli alanlarında çalışan 230 kişiye bir anket uygulayarak öz yeterlilik algıları ile yenilikçi davranma ve risk alma eğilimlerini ölçmüşlerdir. Ulaşılan bulgulara göre verilerin değerlendirilmesinde değişkenler arası ilişkiler araştırılmış ve ortalamalar arası farklar bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Sonuçlar, çalışanların öz yeterlilik algılarının ve risk alma eğilimlerinin ortalamasının üstünde, yenilikçi davranışların ise yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, öz yeterlilik algısı ile hem yenilikçilik hem de risk alma davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Etem Yeşilyurt (2013) tarafından yapılan araştırma, öğretmen adaylarının öğretmen öz-yeterlik algısını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın evrenini, 2010–2011 akademik yılı bahar döneminde Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Pedagojik formasyon eğitimi alan öğretmen adayları oluşturmaktadır. Araştırmada tesadüfî örnekleme yöntemi seçilmiş ve araştırma 312 öğretmen adayı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler Tschannen-Moran ve Hoy (2001) tarafından geliştirilen, Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan Öğretmen Öz-yeterlik Ölçeği ile elde edilmiştir. Verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, bağımsız gruplar t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve LSD testi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, öğretmen adaylarının öğretmen öz-yeterlik algı düzeylerinin istenilen seviyede olduğu tespit edilmiştir. Ancak öğretmen adaylarının öğretmen öz-yeterlik algı düzeyine ilişkin görüşlerin, beşli likert türünde olan ölçeğin en yüksek katılım derecesi olan “çok yeterli” seçeneği yerine, bir alt seviyede yer alan “oldukça yeterli” seçeneğinde birleşmesi, aynı zamanda bu konuda onların algı düzeyinin çok üst seviyede olmadığını da göstermektedir. Bağımsız değişkenler dikkate alındığında, öğretmen adaylarının öz-yeterlik algı düzeyleri arasında cinsiyet, öğretmen olarak görev yapma-yapmama ve öğrenim görülen program türü değişkenleri açısından anlamlı fark tespit edilirken, akademik başarı notu değişkeni açısından anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Gündüz tarafından 2016 yılında Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsüne bağlı olarak hazırlanan “Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi” başlıklı yüksek lisans tezi; banka çalışanlarında iş doyumunu ve iş doyumunun, örgütsel bağlılığa etkisini belirlemek amacı ile yapılmıştır. Araştırmada özel sermayeli bankalarda çalışan kişilerden oluşan 244 banka çalışanından oluşan örneklem grubuna anket uygulanmıştır.

Araştırma neticesinde banka çalışanlarının iş doyumunu ortalaması orta düzeyde tespit edilmiş bunun önemli nedenlerinden biri olarak örgütsel faktörler arasında sayılan maaş miktarının düşük olması gösterilmiştir. Banka çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri genel ortalamasının da orta düzeyde bulunduğu çalışmanın korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş doyumunu ile duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çalışkan tarafından 2019 yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsüne bağlı olarak hazırlanan “Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki” başlıklı yüksek lisans tezi; öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

Evrenini Kayseri ili Develi ilçesin köylerinde çalışan öğretmenlerin oluşturduğu çalışmada nicel yöntem kullanılmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”, iş doyumunu düzeylerini belirlemek için Dawis, Weiss, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” ve kişisel bilgiler için kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Verilerin analizinde bağımsız grup t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin duygusal

tükenmişlik ve kişisel başarı alt boyutlarında orta düzeyde, duyarsızlaşma alt boyutunda ise düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Guo vd. (2011)'nin "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançlarının Çeşitli Faktörlerle İlişkisi (Exploring Factors Related to Preschool Teachers' Selfefficacy)" adlı araştırmasında öğretmenlerin (öğretim deneyimi, diğer öğretmenlerle yaptıkları iş birliği ve öğretmen etkisi) ve sınıfın (öğrencilerin katılımı) özellikleri, öğretmenlerin öz yeterlik inançları doğrultusunda incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin meslektaşlarıyla ve öğrencileriyle yaptığı iş birliği ve öğretmenin kararlılığının öğretmenlerin öz yeterlik inançlarını pozitif yönde etkilemekte olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki deneyimleri ile öğrenci katılımı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Paneque vd. (2006) tarafından yapılan ve öğretmenlerin öz-yeterlilik algılarını biçimlendiren etmenleri inceleyen bir başka çalışmada ise, öğretmenlerin öz-yeterlilik inançları ile mesleki deneyimleri, aldıkları eğitim düzeyi ya da öğrencilerinin sosyoekonomik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. İki değişken arasında doğrudan kuvvetli bir ilişki bulunmadığını gösteren bu sonuca karşılık, öğretmenlerin öz-yeterlilik algıları ile öğrencilerin başarı düzeyleri arasındaki farkın anlamlı olduğu ve bu iki değişken arasında güçlü ve olumlu yönde bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Çalışmada öğretmenlerin öz yeterlilik inançlarının, mesleki deneyimlerine göre değişim göstermediği bulunmasına karşılık, deneyimli öğretmenlerin, yeni öğretim yöntemleri uygulama, algıladıkları veri ve materyal desteği, öğrenci başarı ve başarısızlığında sorumluluk üstlenme gibi konularda, deneyimsiz öğretmenlere göre daha çok sorumluluk üstlendikleri ve daha olumlu yargılar taşıdıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Cocca vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada Meksika'daki okul öncesi ve ilkokullarda görev yapan 24 öğretmenin özyeterlilik inancı ile öğretim performansları incelenmiştir. Araştırmada veri toplamak amacıyla Tschannen Moran ve Woolfolk Hoy (2001) tarafından geliştirilen Öğretmen Özyeterlilik Ölçeği (ÖYÖ) ve araştırmacılar tarafından geliştirilen sınıf gözlem formu kullanılmıştır. Araştırma

sonucunda öğretmenlerin öğretim performansları ile özyeterlikleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı, mesleki deneyimi orta ya da yüksek olan öğretmenlerin tecrübesiz öğretmenlere göre daha yüksek özyeterlik inancına sahip oldukları ve öğretmenlerin eğitim geçmişlerinin özyeterlik inançları üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı saptanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2. 1. Okul Öncesi Eğitim

2.1.1. Okul Öncesi Eğitim Kavramı

Çocukların geleceğini belirlemeye yarayan toplumsal ve ahlaki değerlerin aktarılması, hayatın ilk yıllarında aileyle başlar. Başlıca bilgi ve becerileri bu dönemde kazanan çocuk, ailesinden sonra okul öncesi kurumlarda bu davranışları pekiştirir. Bu sebepten dolayı okul öncesi eğitim büyük önem taşımaktadır. (Yavuzer, 2015, 151). Bu dönem çocuğun ileride her yönden sağlıklı bir birey olması için son derece önemlidir.

Erken çocukluk yılları olarak adlandırdığımız okul öncesi, insan gelişiminde kritik bir dönemi kapsamaktadır, dolayısıyla büyük öneme sahiptir. İnsandaki potansiyelin en üst sınıra kadar gelişmesi ona yaşamın ilk yıllarında sağlanacak fırsatlarla mümkündür. Bu fırsatların amacına uygun kullanılması, çocuğun çok yönlü gelişimine katkı sağlar. Bu nedenle erken yıllarda çocuğun içinde bulunduğu fiziksel ve sosyal çevre son derece önemlidir. Karşılık bulan fiziksel ve sosyal ihtiyaçları olumlu bir kişilik geliştirmesine yardımcı olur. Okul öncesi dönemde ve bu yıllarda çocuğa sunulan veya sunulmayan imkânlar onun geleceğini belirlemektedir (Oktay, 2004, 42).

Okul öncesi eğitim kavramı, çocuk gelişimi alanındaki ilk çalışmalarla birlikte ortaya çıkmıştır. Çocuk gelişimi ile ilgili doktorlar ve sosyal reformcular ilk çalışma yapan bilim insanlarıdır. Johann Pestalozzi'nin 1774 yılında çocuğu üzerinde gözlemler ve araştırmalar yapmış ve bu araştırmalar çocuk gelişimi ile ilgili ilk bilimsel kanıt olmuştur. Okul öncesi eğitimin gerekli olduğuna inanan Alman eğitimci Friedrich Wilhelm Froebel, Almanya'da 1840 yılında "Kindergarten" (Çocuk Bahçesi) adını verdiği ilk anaokulunu açmıştır (Aral ve Ark, 2001, 43).

Oğuzkan (1981) okul öncesi eğitimin tanımı eğitim terimleri sözlüğünde iki madde halinde şu şekilde yer almaktadır.

- 1) Kişinin doğduğu zamandan ilköğretim yaşına değin gelişim özellikleri, kişisel farklılıkları ve kabiliyetleri göz önünde bulundurularak onların bedensel, duygusal, toplumsal yönden gelişmelerine yardım etmek amacıyla aileler ve bazı kurumlar tarafından uygulanan eğitim.
- 2) Okul öncesi çağında bulunan küçük çocuklara özellikle yuvalarda anaokullarında ya da anasınıflarında bireysel farklılıkların gelişmesi, toplumsal kazanmaları ve problem çözme becerilerini arttırmaları için verilen eğitim (Oğuzkan, 1981, 109).

Erken çocukluk eğitimi Yılmaz (2003) tarafından, “0-72 aylık çocukların; tüm gelişim alanlarını toplumun kültürel değerleri doğrultusunda yönlendiren, duyguların gelişimini ve algılama gücünü arttırarak akıl yürütme, zihinsel beceriler sürecinde ona yardımcı olan ve yaratıcılığını geliştiren, kendini doğru şekilde ifade etmesini ve öz denetimlerini kazanmasını sağlayan, sistemli bir eğitim süreci” olarak tanımlanmıştır (Yılmaz, 2003).

Milli Eğitim Temel Kanununun 19. maddesinde de okul öncesi eğitim şöyle tanımlanmıştır: “Okul öncesi eğitimi, mecburi ilköğrenim çağına gelmemiş çocukların eğitimini kapsar. Bu eğitim isteğe bağlıdır.” Yine aynı kanunun 20. Maddesi okul öncesi eğitimin amaç ve görevlerini şöyle açıklamıştır:

Madde 20 - Okul öncesi eğitiminin amaç ve görevleri, milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak,

- “1. Çocukların beden, zihin ve duygu gelişmesini ve güzel alışkanlıklar kazanmasını sağlamak;
2. Onları ilköğretime hazırlamak;

3. Şartları elverişsiz çevrelerden ve ailelerden gelen çocuklar için ortak bir yetişme ortamı yaratmak;

4. Çocukların Türkçeyi doğru ve güzel konuşmalarını sağlamaktır” (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf> 29.12.2019).

Verimli, amacına uygun bir okul öncesi eğitimi ile kalıtsal özellikler en üst seviyede geliştirilebilmektedir. Bu önemli dönem çocuğun ileriki yıllarda göstereceği tüm özelliklerin (başarı, davranış biçimi, yaşam şekli, öğrenmeye karşı ilgi ve istek, kişilik gelişimi, problem çözme, yaratıcılık ve üretkenlik vb.) kazanılmasında önemli olan bir dönemdir. İnsan gelişiminin yüzde sekseninin bu yıllarda tamamlandığı düşünüldüğünde erken çocukluk eğitiminin önemi ortadadır. Bu sebeple erken çocukluk yıllarının ve bu yıllarda çocuğa sağlanan eğitimin çeşitli alanlardaki gelişimini hızlandırmaya katkıları konusundaki bilimsel çalışmalar artmaktadır (Vural, 2012, 2).

Okul öncesi yıllarda çocuğun kendini ifade etme, yaratıcı düşünme becerisi kazanma, işbirliği, yardımlaşma, paylaşma, yaparak yaşayarak ve keşfederek öğrenme, içsel denetim, öz bakım becerilerini geliştirme gibi temel ihtiyaçlarının karşılanması çocuğun ileriki zamanlarda sağlıklı gelişim göstermesi açısından oldukça önemlidir. Bu kritik zaman diliminde verilecek olan okul öncesi eğitimin, kalitesiz ve yetersiz olması çocuğun kişiliğini ve sonraki yıllarda alacağı öğreniminin olumsuz yönde etkilenmesine sebebiyet verecektir (Gürkan, 2000, 13). Eğitim ve öğretimi sağlam temeller üzerine atılan çocukların gelecekları de bir o kadar sağlam olur.

Okul öncesi eğitimin önemini vurgulayan bir diğer açıklama da Yılmaz (1999) tarafından şu şekilde yapılmıştır; “Çocukların gelişimi, psiko-sosyal ihtiyaçları, öğrenmesi, hareket ihtiyacını karşılanması gibi konularda yapılan araştırmalar, okul öncesi eğitimi görenlerle görmeyenler arasındaki gelişim farklılıklarının okul öncesi eğitimi görenlerin lehine olması, okul öncesi eğitimin önemini ortaya koymaktadır”(Yılmaz, 1999, 9).

Bu bilgiler ışığında okul öncesi eğitimi gören çocukların görmeyenlere göre ilkokula uyum süreçlerinin daha kolay olabileceği konusu bazı araştırmalar sonucu ortaya koyulmuştur.

2.1. 2. Okul Öncesi Eğitimin Temel İlkeleri

Okul öncesi dönem yaşamın temelidir. Bu dönemde öğrenme hızı çok yüksektir. Yaş gruplarının genel gelişim özellikleri ortaktır; fakat her çocuk kendine özgüdür ve kendi hızı ve kapasitesi vardır. Her çocuk kendi hızında ilerler. Okul öncesi eğitim bazı temel ilkelere dayanmaktadır. Bu ilkeler Mengütay (2005) tarafından şu şekilde verilmektedir;

- 1.** Eğitimde çocuğun ve ailenin etkin katılımını sağlamak esastır.
- 2.** Çocuğa verilen eğitim, onun gereksinimlerine uygun olmak zorundadır.
- 3.** Çocukların gereksinimlerini karşılamak amacıyla demokratik eğitim anlayışına uygun eğitim ortamları hazırlanır.
- 4.** Etkinlikler düzenlenirken çocukların ilgi ve gereksinimlerinin yanı sıra, okulun ve çevrenin olanakları da göz önünde bulundurulur.
- 5.** Çocukların Türkçeyi doğru ve güzel konuşmalarına gereken önem verilir.
- 6.** Eğitim çocuğun bildiklerinden başlar ve deneyerek öğrenmesine olanak tanır.
- 7.** Oyun çocuklar için en uygun öğrenme aracıdır.
- 8.** Eğitimde çocuğun, kendine saygı ve güven duyması sağlanır, öz denetim kazandırılır.
- 9.** Çocukla iletişimde kişiliğini zedeleyici şekilde davranılmaz, baskı ve kısıtlamalara yer verilmez.
- 10.** Okul öncesi dönemde verilen eğitim ile çocukların sevgi, saygı, iş birliği, sorumluluk, hoşgörü, yardımlaşma, dayanışma ve paylaşma davranışları geliştirilir.
- 11.** Çocukların bağımsız davranışlar geliştirmesi desteklenir. Yardıma gereksinim duyduğunda yetişkin desteği, rehberliği ve güven verici yakınlığı sağlanır.
- 12.** Çocuğun kendisinin ve başkalarının duygularını fark etmesi desteklenir.
- 13.** Çocukların hayal güçleri, yaratıcı ve eleştirel düşünme becerileri, iletişim kurma ve duygularını anlatabilme davranışları geliştirilir.

14. Okul öncesi eğitimde çocuğun gelişimi ve okul öncesi eğitim programı düzenli olarak değerlendirilir.

15. Programlar hazırlanırken ailelerin ve içinde bulunulan çevrenin özellikleri dikkate alınır” (Mengütay, 2005).

2.1.3. Okul Öncesi Eğitimin Önemi

Yukarıdaki “Okul Öncesi Eğitim Kavramı” başlığında da değinildiği gibi bireylerin eğitim hayatlarında okul öncesi eğitimin rolü bir hayli önemlidir. 20. yüzyılda okul öncesi eğitim hemen hemen her ülkede git gide daha çok önem kazanmıştır. Farklı ülkelerde farklı eğitim modelleri denenmiş ortaya çıkan sonuçlar kıyaslanmış, gerek ulusal gerekse uluslararası kuruluşların desteğiyle farklı projeler gerçekleştirilmiştir. Bizim ülkemiz ve diğer ülkeler dikkate alındığında, okulöncesi eğitim yaygınlaşma oranı artarak devam etmektedir. (Akkurt, 2008, 2).

2.1.4. Okul Öncesi Eğitimde Öğretmenin Rolü

Oktay’a (1996) göre; okul öncesi eğitim alanı, artık sadece sevgiyle yapılacak ve sadece sevenlerin, isteyenlerin yaptığı bir alan olmaktan öte; bilimsel, akademik konulu, akademik ilgi alanı olmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin bu doğrultuda kalite açısından yükselmesi ile okul öncesi öğretmenlik mesleği işini seven, bilgi ve beceri sahibi, sürekli yeniliğe ve ilerlemeye açık, gelecek kuşakları en iyi şekilde yetiştirmenin sorumluluğunu duyan insanların mesleği haline dönüşecektir (Başal, 1998, 45-46).

Sağlıklı bir eğitim öğretim ortamının oluşması için çocukların rol model alacakları kişi olan öğretmenin yeterli pedagojik formasyona sahip olması ve aynı zamanda mesleğini çok sevmesi oldukça önemlidir.

2.2. Genel Öz Yeterlilik

Ekici'nin Bandura (1997)'dan aktardığına göre öz yeterlik; “bir kişinin gerekli etkinlikleri organize ederek, belli bir performansı göstermesi ve gerçekleştirme kapasitesi konusundaki başarısı hakkında kendine olan inancıdır” (Ekici, 2008).

“Bandura'nın öz-yeterlik teorisi, beklenti değeri teorileri olarak anılan ve beklentilerin, davranışsal ve duyuşsal çıktılarının birincil belirleyicisi olduğunu savunan geniş bir grup psikolojik teorilerin bir bölümünü oluşturmakta ve kontrolü kaybetmekte, düşük özgüven, düşük başarıya motivasyonu ve gelecekteki çıktılar üzerine algısı gibi sonuçların bireylerin bilişsel durumları üzerindeki etkilerini ele almaktadır. Bir başka deyişle, öz-yeterlik teorisinde de, bireylerinin beklentilerinin, motivasyon, performans, başarısızlıklar karşısında yaşanan hayal kırıklığını içeren sayısız durumlarda, duyuşsal ve davranışsal reaksiyonların birincil belirleyicisi olduğu söylenebilir” (Kiremit, 2006, 38).

Literatüre bakıldığında öz yeterlilik ile ilgili farklı alanlarda yapılmış pek çok çalışma olduğu görülmektedir. Öz yeterlik ile ilgili araştırmalar özellikle eğitim, psikoloji ve sağlık gibi alanları kapsamaktadır. Eğitim alanında yapılmış olan çalışmalar çoğunlukla öğretmen ve öğrenciler ile yapılmıştır. Ülkemizde “kişilerin belirli alanlardaki bağlamsal öz yeterliğini ölçmeye yönelik araçların geliştirildiği ve uyarlandığı çalışmalar olmakla birlikte, genel öz yeterliği ölçmeyle ilgili yapılan araştırmalar yetersizdir” (Okutan, Kahveci, 2012).

Yapılan araştırmalar dikkate alındığında; eğitim sisteminin başarılı olabilmesi için başarılı öğretmenlere ihtiyaç vardır. Öğretmenlerin başarısı da mesleğine dair görev ve sorumlulukları yerine getirebilecekleri konusunda öz yeterlik inançlarının yüksek olmasıyla sağlanabilir (Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek & Soran, 2004).

Yine “yapılan araştırmalara bakarak, yüksek öz yeterliliğe sahip olan öğretmenlerin öğretim sürecinde yer alan temel konuları başarıyla yürüttüklerini ve özyeterliliği düşük öğretmenlere göre daha başarılı olduklarını söylemek mümkündür” (Kiremit, 2006, 57-58).

Öz-yeterlik inancı, kişinin kendini geliştirmesinde başarılı olmasında ve değişime açık olmasında anahtar kaynaktır. Zihinsel, motivasyonel, duygusal ve karar verme süreçlerinde etkilidir. Bireyin iyimser ya da kötümser düşünmesinde etkilidir. Böyle inançlar insanın hedeflerini ve isteklerini, kendini nasıl motive edeceğini, zorluklar ve sıkıntılarla karşılaştığındaki gayretini etkiler. Aynı zamanda bireyin geleceğe ilişkin beklentilerini şekillendirir. Çevresel fırsatları ve engellerin nasıl değerlendirildiğini belirler. Düşük öz-yeterliğe sahip kişiler zorluklarla baş edemez. Çaba göstermez çabuk pes eder umutsuzluğa kapılırlar. Aynı zamanda öz-yeterlik inancı, duygusal yaşam kalitesini ve stres ve depresyona açık olmayı etkiler. İnsanın karar verme noktasında seçimlerini etkiler (Bandura, 2006).

Bandura, öz yeterlilik inançlarının başlıca dört kaynağı olduğunu belirtmektedir. Bunlar tam ve doğru deneyimler, dolaylı yaşantılar, sözel ikna ve bireyin duygusal durumudur. Bu dört bilgi kaynağı birbiriyle etkileşim halindedir. Bu bilgi kaynaklarını kısaca açıklayacak olursak;

- “Performans Başarıları (Yapılan işler ve Erişilen Hedefler): Bireyin bir işte başarılı olması onun daha sonra da benzer işlerde başarılı olacağının göstergesi olabilmektedir. Elde edilen başarı ödül etkisi yaratmakta ve bireyi benzer davranışlara motive edip güdülemektedir.
- Dolaylı Yaşantılar (Başkalarının deneyimleri): Birçok beklenti başkalarının deneyimleri sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Başkalarının başarılarını gözlemek, o kişiyi örnek alma davranışına sebep olarak kişide başarılı olabileceği beklentisini ortaya çıkarabilir.
- Sözel ikna: Bir davranışın başarıyla gerçekleştirilebileceğine ilişkin teşvik ve öğütlerle bireyin yüreklendirilmesi, öz yeterlik beklentilerinin değişmesine etki edebilir.

- Duygusal Durum: Bireyin bedensel ve duygusal olarak iyi durumda olması girişimde bulunma olasılığını artırır” (Yılmaz, Köseoğlu, 2004).

Öğretmen eğitiminde, öğretmen öz yeterliliği önemli bir noktadır. Öğretmen öz yeterliliğinin nasıl geliştiği, güçlü ve olumlu öğretmen yeterliğine nelerin etki ettiğini ve öğretmen yeterliğini geliştirmeye yönelik olarak hangi eğitim programlarının nasıl geliştirileceğinin belirlenmesi oldukça önemlidir (Pajares ve Valiante, 1997).

Mesleki öz yeterlilik inançları öğretmenleri çok çeşitli yönlerde etkileyebilir. Bu etkinin sebebi ise, “bireyin sahip olduğu inançları onların bilişsel, duygusal, motivasyonel ve seçim yapma süreçleri üzerinde etkili ve belirleyici bir rol oynamasıdır” (Bandura, 1977).

2.3. İş Doyumu

İş doyumu kavramı farklı şekillerde tanımlanmıştır Mercer (1997)’in aktardığına göre 1935 yılında Hoppock’un yaptığı tanımlama en genel anlamıyla tanımların başlangıcıdır. Hoppock yapmış olduğu tanımda iş doyumunu, “çalışanın bireysel olarak işine verdiği duygusal tepki olarak ifade etmiştir (Taştan ve Tiryaki, 2008, 56).

İş doyumu denince işten elde edilen maddi çıkarlar ve işçinin beraber çalışmaktan aynı ortamı paylaşmaktan keyif aldığı iş arkadaşları ve ürün ortaya koymanın mutluluğu akla gelir. Çalışan çalışması sonucu ortaya koyduğu eseri somut olarak görebiliyorsa bundan duyacağı mutluluk büyük bir tatmin kaynağı olacaktır (Eren, 2008, 202).

Bir örgütte çalışan bir birey, bir süre sonra çoğunlukla iş doyumu gibi genel bir kavram kapsamında düşünülebilecek birtakım tutumlar geliştirmeye başlar. İş

doyumunu da diğer tutumlar gibi, duygusal, bilgisel ve davranışsal özelliklerin bir karışımıdır. Birçok etkenden kaynaklanabilir (Akkurt, 2008, 16).

Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentileri doğrultusunda karşılık bulma düzeyini ifade eden iş doyumunu; kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biridir. İş doyumunu, çalışanın işini ve iş çevresini değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği duygusal bir tepkidir (Durmuş, Günay, 2007, 140).

Bir başka görüşe göre iş doyumunu, iş şartlarının (işin kendisi, fiziksel ortam, yönetim tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) iş gören tarafından değerlendirilmesidir. İş doyumunu iş görenin normlar, değerler ve beklentiler sisteminden geçerek değerlendirilen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği tepkilerden oluşmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006, 156).

İş doyumunda üç önemli etken vardır. Bunlardan ilki, iş doyumunu, iş doyumuna duygusal bir tepkidir. Bu nedenle görülemez ancak anlaşılır. İş doyumunu genellikle çıktılarının beklentileri ne kadar karşıladığı veya aştığına göre belirlenir. Örneğin, eğer örgüt üyeleri aynı bölümdeki diğer üyelere göre çok daha fazla çalıştıkları halde çok az ödüllendirildiklerini hissediyorlarsa, onlar herhalde işlerine, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı olumsuz bir tutum geliştireceklerdir. Bu üyeler de iş doyumunu olumsuz olacaklardır. Diğer taraftan, üyeler kendilerine eğer çok iyi davranıldığını, adil bir ücret sistemi olduğunu hissediyorlarsa işlerine karşı olumlu bir tutum geliştirebilirler. Bunlarda da iş doyumunu olacaktır. Üçüncü olarak iş doyumunu, kendisi ile ilişkili birkaç özellik gösterir. Smith, Kendall ve Hulin beş iş doyumunu boyutundan söz etmişlerdir. Bunlar; işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim, iş arkadaşları (Luthans, 1992'den akt. Akkurt, 2008, 16).

2.3.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş görenlerin çalışma yaşamında iş doyumu sağlayan etmenler arasında, örgütsel etmenler (ücret, kariyer, vb.) ve bireysel etmenler (kişilik, tutum, yetenek, yaş, cinsiyet, eğitim ve beklentiler, vb.) yer almaktadır (Eren, 2001).

Aynı işyerinde çalışan ve aynı koşullara maruz kalan çalışanlar, doğuştan sahip oldukları çeşitli özellikler ve yaşamları boyunca elde ettikleri farklı deneyimler nedeniyle birbirinden farklı iş doyumu düzeylerine sahip olmaktadır. Tamamen çalışanların kendileri ile ilgili olan bu faktörler bireysel faktörlerdir. Cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, mesleki pozisyon, mesleki kıdem, karakter, zekâ, hizmet yılı, medeni durum ve buna benzer faktörler, iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerdendir (Tengilimoğlu, 2005, 24).

Bireysel faktörler ya da kişisel faktörler, bireylerin farklı düzeyde doyum elde etmelerini sağlayan etkenlerdir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki konum ve kıdem, kişilik, zekâ, hizmet süresi, medeni durum ve benzeri etkenlerdir (Tengilimoğlu 2005,24).

Örgütsel faktörler ise işin niteliği, yönetim tarzı ve denetim biçimi, güvenlik duygusu, iletişim, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, rekabet, çalışma şartları, birlikte çalışan kişiler ve örgütsel ortam olarak gruplandırmaktadır (Tengilimoğlu, 2005, 24).

Aşağıda çalışma konumuzla ilgili olan yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim düzeyi etkenleriyle ilgili kısa açıklamalar yer almaktadır.

2.3.1.1. Yaş

İş doyumu ile yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığı görülmüştür (Şencan, 2011, 47). Yaşın ilerlemesi

deneyimin artmasına sebep olmakta dolayısıyla bilgi ve tecrübe sahibi kişilerin doyumunu da bu doğrultuda artmaktadır.

2.3.1.2. Cinsiyet

Yapılan araştırma sonuçlarına göre genel olarak erkeklerin kadınlara oranla iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Erkeklerin iş doyumunun daha yüksek olmasının altında yatan sebepler, erkeklerin kadınlara göre iş hayatında daha çok sayıda yer alması ve kadınlara göre işten arzuladıklarına ulaşma isteklerinin daha kuvvetli olmasıdır (Sığırı ve Basım, 2006, 134).

2.3.1.3. Hizmet Süresi

Çalışanların iş hayatlarında geçirdikleri hizmet süreleri iş doyumunu etkileyen önemli unsurlardan biridir. İşe yeni başlamış olanlarda genelde fazla beklenti içinde olmaları iş doyumunsuzluğuna yol açmaktadır. Ancak aynı işyerinde uzun süre çalışanların iş doyumunu daha yüksek olmaktadır. Eğinli (2009)'ye göre çalışanların işyerini tanıması, işyerine bağlanması ve işyerindeki deneyimleri iş doyumunu düzeyini artırmaktadır (Eğinli, 2009, 40).

2.3.1.4. Eğitim Düzeyi

Çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe işe ve iş hayatına yüklenen anlam ve beklentiler de o doğrultuda yükselmektedir. Eğitimli kişilerin ücret ve olumlu çalışma koşullarına talebi artmakta, çalışanlar; saygın bir iş sahibi olma, sosyal ilişkileri geliştirme, toplumda yüksek bir statü sahibi olma arzusu taşımaktadırlar (Balay, 2004, 57).

2.3.2. Öğretmen İş Doyumu

Öğretmen iş doyumu ile ilgili pek çok kişi tarafından tanımlar yapılmıştır. Zembylas ve Papanastasiou' ya göre (2004) öğretmen iş doyumu, bir öğretmenin öğretim konusundaki rolü ile alakalı olan olumlu duygusu ve öğretim etkinlikleri beklenti-algı ilişkisinin bir işlevi olarak karşımıza çıkar. Öğretmen iş doyumu, kaynağını öğretmenliğin öğrencilerin yaşamına katkıda bulunma özelliğinden alabilmektedir (Cerit, 2014).

Öğretmenlerin iş doyumu öğretmenler kadar öğrencilerin başarılarını da doğrudan etkileyen bir durumdur. Bazı çalışmalar öğretmenlerin işinden elde ettiği doyumun öğrencilerinin başarısına da etki ettiğini göstermektedir (Bishay, 1996).

Wolpin ve arkadaşlarına (1991) göre, öğretmenin işiyle ilgili doyumsuzluğu; iş yükünün artmasıyla, kendilerini zaman zaman mesleki olarak yetersiz hissetmelerinde sınıf mevcutlarının fazla olması, öğrencilerin gereksinimlerini karşılayabilme gibi stres kaynakları ve yaşadığı psikolojik tükenmişlik ile birlikte artmaktadır. İş doyumunun tükenmişliğin özellikle duyarsızlaşma boyutunun temel belirleyicilerinden biri olduğu, toplumun ve öğrenci velilerinin eleştirel tepkilerinin ve öğretmenin takdir edilmemesinin de iş doyumsuzluğuna yol açan faktörler olduğu belirtilmektedir" (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001, 8-9).

3.YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, araştırma grubu, veri toplama araçları, veri toplama araçlarının uygulanması, verilerin analizi ve yorumlanmasına ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modelinin tanımı şu şekilde yapılmaktadır: “araştırma amacına uygun ve ekonomik olarak, verilerin toplanması ve çözümlenebilmesi için gerekli koşulların düzenlenmesidir” (Selltiz, Jahoda, Deutsch ve Cook, 1959, 50’den akt.: Karasar, 2005, 76).

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, 77). 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).

3.2. Araştırma Grubu

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 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1: Araştırma Grubunun Cinsiyet, Program, Mezun Olduğu Lise, Kıdem, Gelir ve Çalıştığı Kurum Değişkenlerine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

Değişken		<i>f</i>	%
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

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi araştırma grubunun tamamını kadın öğretmenler oluşturmuştur.

Öğretmenlerin üniversiteden mezun oldukları program değişkenine göre %60,9’unun lisans, %39,1’inin de ön lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Araştırma grubunda lisansüstü program mezunu bulunmamaktadır. Mezun oldukları lise türü değişkenine göre ise öğretmenlerin %10,7’si temel lise, %76,3’ü meslek lisesi ve %13,0’ı Anadolu lisesinden mezun olmuştur.

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin %23,7'si 0-5 yıl, %30,2'si 6-10 yıl, %21,9'u 11-15 yıl, %17,2'si 16-20 yıl, %4,7'si 21-25 yıl ve %2,4'ü 26-30 yıldır görevlerini devam ettirmektedirler.

Gelir durumu değişkenine göre ise öğretmenlerin çoğunun aylık 3501-5000 TL kazandıkları (%45,6) tespit edilmiştir. Çalıştığı kurum değişkenine göre bakıldığında da özel kurumlarda çalışanların oranının %52,7, devlet kurumlarında çalışanların oranının ise %47,3 olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılan öğretmenlerin yaşları 18-56 yaş arasında değişmektedir (\bar{X} =33.05; SS=8.7).

3.3. Veri Toplama Araçları

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

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu formda, katılımcıların kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla kendilerine sorulan cinsiyet, program, mezun olduğu lise türü, kıdem, gelir durumları ve çalıştıkları kurumlar ile ilgili sorular bulunmaktadır.

3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Araştırma grubunun iş doyumlarını ölçmek için Dawis, Weiss, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye uyarlaması Baycan (1985) tarafından yapılan ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0.77 olarak hesaplanmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ) içsel ve dışsal doyum faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip, 20 maddeden oluşan beşli likert tipi (1'den 5'e kadar değişen puanlamaya sahip) bir araçtır. Değerlendirmede her ifade için çok memnunum, memnunum, kararsızım, memnun değilim, hiç memnun değilim şeklindeki beş seçenekten birisinin seçilmesi istenir. "Çok

memnunum” seçeneği beş puan, “memnunum” seçeneği dört puan, “kararsızım” seçeneği üç puan, “memnun değilim” seçeneği iki puandır ve “hiç memnun değilim” seçeneğini işaretleyen bir kişinin aldığı puan ise birdir. Ölçekten genel doyum, içsel ve dışsal doyum puanları elde edilmektedir. Genel doyum puanı, maddelerden elde edilen puanların toplamının 20’ye bölünmesiyle bulunmaktadır. İçsel doyum; içsel faktörleri oluşturan başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, iş sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddeleri 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20’dir. İçsel doyum puanı, içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12’ye bölünmesi ile oluşur. Dışsal doyum; kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma arkadaşları ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ilişkin öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddeleri 5, 6,12, 13, 14, 17, 18 ve 19’dur. Dışsal doyum puanı da dışsal faktörleri içeren maddelerden elde edilen puanların toplamının 8’e bölünmesi ile bulunur.

3.3.3. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği

Özgün formu Sherer ve arkadaşları (1982) tarafından hazırlanmıştır. Ölçek toplam 23 madde ve 14 alt boyuttan oluşmaktadır. Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçeğin Türkçe formu ise beşli Likert tipinde olup toplam 17 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin “Sizi ne kadar tanımlıyor?” sorusuna beş dereceli olarak “hiç” ve “çok iyi” yanıtları arasında değişen yanıtların verilebildiği likert formatındaki hali kullanılmıştır. Her sorunun puanı 1-5 arasında değişmektedir. Ölçekteki 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 16 ve 17. maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçeğin toplam puanı 17-85 arasında değişebilmektedir; puanın artması öz yeterlilik inancının arttığını göstermektedir. Ölçek, üç faktörlü bir yapıdadır. Birinci faktör “Başlama”, ikinci faktör “Yılmama” ve üçüncü faktör “Sürdürme Çabası-Israr” başlıkları altında ele alınabilir.

3.4. Verilerin Toplanması

Çalışma öncesinde Tekirdağ İl Milli Eğitim Müdürlüğünden, Valilik Makamından ve Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan gerekli resmi izinler alınmıştır (Bkz. EK 5). 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.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için One-sample Kolmogorov Smirnov testi yapılmıştır. Tabanhnick ve Fidell (2015)'e göre elde edilen değerlerin -1 ile +1 arasında bir değerde olması durumunda veriler normal dağılım göstermiş demektir. Buna göre araştırmanın verileri -1 ile +1 arasında olduğundan normal dağılım göstermiştir. Ayrıca verilerin yüzde frekans değerlerini gösteren betimsel istatistik, bağımsız grup t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Pearson moment korelasyon analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Minnesota İş Doyum Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 4.1: Araştırma Grubunun Minnesota İş Doyum Ölçeğine Göre Genel Doyum Puan Ortalamalarının Dağılımı

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	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 doyumunu ölçeğinin Cronbach Alfa Güvenirlik kat sayısı ise .91 olarak bulunmuştur. Bunun anlamı ölçek puanının güvenilirliği son derece yeterli (mükemmel) görülmektedir (Tavakol ve Dennick, 2011).

Tablo 4.2: Araştırma Grubunun Program Değişkeni ile İş Doyumu Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

Ölçek	Program	N	\bar{X}	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 4.2’de, iş doyumu 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 4.3: Araştırma Grubunun Kurum Değişkeni ile İş Doyumu Düzeylerine İlişkin 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 4.3’te, iş doyumu 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 4.4: Araştırma Grubunun Mezun Olduğu Lise Değişkeni ile İş Doyumu Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Mezun Olduğu Lise	N	\bar{X}	SS	Ortalama Fark	ANOVA	
						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 4.4'te, iş doyum ölççeği ile mezun olduğu lise değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ölççeğin 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 4.5: Araştırma Grubunun Kıdem Değişkeni ile İş Doyumu Düzeylerine İlişkin 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 4.5'te iş doyumu 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 4.6: Araştırma Grubunun Gelir Değişkeni ile İş Doyumu Düzeylerine İlişkin 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		
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		
	5000 TL ve üzeri	2	27.0	1.4		
Genel doyum	0-2000 TL	34	72.2	12.5	2.138	.097
	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 4.6’da, 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.

4.2. Genel Öz Yeterlilik Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 4.7: 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

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 4.8: Araştırma Grubunun Program Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeylerine İlişkin 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
	Ön lisans	66	66.6	10.4	1.28			

Tablo 4.8’de 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 4.9: Araştırma Grubunun Kurum Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeylerine İlişkin 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-İsrar	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 4.9’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 4.10: Araştırma Grubunun Mezun Olduğu Lise Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeylerine İlişkin 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-İsrar	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 4.10’da, 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 4.11: Araştırma Grubunun Kıdem Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeylerine İlişkin 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		
	26-30 yıl	4	21.7	2.7		
Sürdürme Çabası-İsrar	0-5 yıl	40	11.9	2.6	.470	.799
	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		
	26-30 yıl	4	12.7	2.0		
Genel Öz Yeterlilik	0-5 yıl	40	67.5	12.2	1.401	.226
	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 4.11’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 4.12: Araştırma Grubunun Gelir Düzeyi Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeylerine İlişkin 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-İsrar	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 4.12’de, 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.

4.3. Korelasyon Analizi

Araştırmada kullanılan iki ölçeğin arasındaki ilişki için Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.13. ve 4.14’de verilmiştir.

Tablo 4.13: 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 4.14: 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.

5. TARTIŞMA

Bu bölümde, Tekirdağ ili Süleymanpaşa ilçesinde görev yapmakta olan okul öncesi öğretmenlerinin “program, kurum, mezun olunan lise, kıdem ve gelir” değişkenlerine göre Minnesota iş doyum ölçeği ile genel öz yeterlilik ölçeği arasındaki ilişki ve farklılaşma bulgularına dair tartışmalara yer verilmiştir. Bulgular alan yazında yer alan diğer çalışmalarla karşılaştırılarak tartışılmıştır.

5.1. Araştırma Grubunun Program Değişkeni ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki T Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma

İş doyum 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.

Literatürde benzer bir çalışma olarak; Acar (2016)’ın “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” isimli çalışması sonuçlarında da bulgularımızla benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışma sonuçlarımızla benzerlik göstermeyen çalışmalar da mevcuttur. Teltik (2009)’ın “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi” başlıklı çalışması, Kılıç (2014)’ın “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Algıladıkları Liderlik Stilleri ile Kendi İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul-Manila Örneği)”, Şahin ve Dursun (2009)’un “Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği” başlıklı araştırmaları, Sat (2011)’ın “Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya’da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme” isimli çalışması çalışma bulgularımızla örtüşmemektedir.

Lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin ön lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerine göre daha yüksek iş doyumunu 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.

5.2. Araştırma Grubunun Kurum Değişkeni ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki T Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma

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 "Devlete Bağlı Anaokulu ile Özel Anaokulunda Çalışan Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnancı ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi" isimli 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 yapmış olduğu "Kamu ve Özel Okul Öğretmenlerinin Okullarına Yönelik Kurumsal İmaj Algılarının ve İş Doyumlarının İncelenmesi" isimli çalışmanın sonucunda da bizim çalışmamızı destekler nitelikte devlet

okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumu 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 incelemişlerdir. 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. Perie ve Baker (1997)'in araştırmasından ortaya çıkan sonuçlar araştırmamızın bulguları ile örtüşmemektedir.

Bu sonuca 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.

5.3. Araştırma Grubunun Mezun Olduğu Lise Değişkeni ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki ANOVA Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma

İş doyumu 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

okul öncesi 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) “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” 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 ulaşılabilmektedir.

5.4. Araştırma Grubunun Kıdem Değişkeni ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki ANOVA Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma

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 “Farklı Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyumlarının ve Tutumlarının İncelenmesi” başlıklı 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 ise (2009) "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi" isimli 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 karşılaştırdığımızda Acar (2016)'ın "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı çalışması çalışmamız ile farklılık göstermiştir. Acar (2016) çalışmasında 21-25 yıl arası hizmet yılı olan öğretmenlerin en yüksek iş doyumu ortalamasına, 0-5 yıl arası hizmet yılı olan öğretmenlerin ise en düşük iş doyumu ortalamasına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akkurt (2008)'un "Okulöncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul-Pendik Örneği)" başlıklı 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 doyumu arasında önemli bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

5.5. Araştırma Grubunun Gelir Değişkeni ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki ANOVA Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma

İş doyumunu ölççeği ile araştırma grubunun gelir değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ölççeğin 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) “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” başlıklı çalışmada benzer sonuçlara rastlanmış ve aylık net gelir arttıkça kişisel başarı duygusunun da arttığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer çalışmalar incelendiğinde Sat (2011) tarafından hazırlanan “Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya’da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme” başlıklı 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 sonuca 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.

5.6. Araştırma Grubunun Program Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeyleri Arasındaki T Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma

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) “Okul Öncesi Öğretmen Adayları ile Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Öz Yeterlilik İnançlarının Karşılaştırılması” başlıklı çalışmada 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 çalışmada 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) “Öğretmenlerin Öz-Yeterlilikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi” isimli çalışmada lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunlarına oranla kişisel başarılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uyaniker (2014) “Yönetici

Hemşirelerin Genel Öz Yeterlilik İnancı İle Zaman Yönetimi Arasındaki İlişki” isimli 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.

5.7. Araştırma Grubunun Kurum Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeyleri Arasındaki T Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma

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) tarafından hazırlanan “Kamu ve Özel Okul Öğretmenlerinin Okullarına Yönelik Kurumsal İmaj Algılarının ve İş Doyumlarının İncelenmesi” başlıklı çalışmada, çalışma sonuçlarımıza benzer olarak devlet okullarında çalışan öğretmenlerin özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yine Tomrukçu (2010) tarafından yapılan “Özel ve Kamuya Ait İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Yaşam ve İş Doyumu Düzeyleri” başlıklı çalışmada da devlet okullarında çalışan ilköğretim kadın öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Çalışmamızın bulgularına benzerlik gösteren bir diğer çalışma da; Odabaşı (2010) tarafından yapılan çalışmadır. “Kamuda ve Özel Dershanelerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması” başlıklı 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 özyeterlik 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.

5.8. Araştırma Grubunun Mezun Olduğu Lise Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeyleri Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma

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) “Okul Öncesi Öğretmen Adayları ile Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Öz Yeterlilik İnançlarının Karşılaştırılması” adlı 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.

5.9. Araştırma Grubunun Kıdem Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeyleri Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma

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)'in "Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz-Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" başlıklı 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 kıdemin öz yeterlilik algı düzeyi üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Woolfolk-Hoy (2000) ve Küçüktepe (2007)'nin çalışmaları da bu sonuçlarla örtüşen çalışmalardır.

Literatürde çalışma sonucumuzla örtüşmeyen çalışmalar da bulunmaktadır. Akdağ ve Walter (2005)'in çalışmalarına göre mesleki kıdem öz-yeterlik algı düzeyinde etkili bir değişken değildir. Uyaniker (2014) de çalışmasında yönetici hemşirelerin puan ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varmıştır.

Çalışmamızın sonucuna 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.

5.10. Araştırma Grubunun Gelir Düzeyi Değişkeni ile Genel Öz Yeterlilik Düzeyleri Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçlarına İlişkin Tartışma

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) “Okul Öncesi Eğitim Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik Düzeyleri ile Problem Çözme Yaklaşımlarını Kullanma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Denizli İli Örneği) isimli çalışmasında; farklı gelir aralığına sahip öğretmenler arasında öz yeterlik açısından anlamlı bir farklılığın bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

5.11. Araştırma Bulgularına Göre Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Genel Öz Yeterlilik Ölçeğindeki Faktörler Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

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)’un “Psikolojik Danışmanların Öz Yeterlilikleri ile İş Doyumu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki” isimli 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 ulaşılmışlardır. Telef (2011)’e göre de öğretmenlerin öz-yeterlilikleri arttıkça yaşam doyumları da artmaktadır. Burhan (2016)’ın “Devlete Bağlı Anaokulu ile Özel Anaokulunda Çalışan Öğretmenlerin Öz Yeterlilik İnancı ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı çalışmasının sonuçları da, özel anaokulunda çalışan öğretmenlerin öz yeterlilik 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.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Bu bölümde, okul öncesi öğretmenlere uygulanan ölçekler ile ilgili elde edilen genel sonuçlar yer almaktadır.

1. Araştırma grubunda yer alan okul öncesi öğretmenlerinin hepsi kadındır. Bu sonuç Tekirdağ ilinde erkek okul öncesi öğretmen sayısının çok az olduğu, onların da çalışmaya katılmadıkları şeklinde açıklanabilir. Erkeklerle kadınlar arasındaki meslek farklılıklarının büyük ölçüde ortadan kalktığı bu zaman diliminde ortaya çıkan bu sonuç dikkat çekicidir.
2. Araştırma grubunda yer alan okul öncesi öğretmenlerinin çok büyük bir çoğunluğu meslek lisesi mezunudur (%76,3). Burada meslek lisesinin diğer liselerden büyük bir oranda yüksek çıkmasının sebebi olarak; öğrencilerin lisede eğitimini aldıkları bölümü (çocuk gelişimi) üniversitede de devam ettirmek isteği gösterilebilir.
3. Araştırma grubunda yer alan okul öncesi öğretmenlerinin çok büyük bir çoğunluğu (%60,9) lisans mezunudur. Araştırma grubunda lisansüstü eğitimini tamamlayan öğretmen yoktur.
4. Öğretmen sayısının yarısından fazlasının mesleki olarak bakıldığında tecrübe elde edebilmeye yönelik, az bir zaman aralığında çalıştıkları, buna karşılık olarak da daha az bir bölümünün mesleklerinde daha tecrübeli oldukları söylenebilir.
5. Araştırma grubunda yer alan okul öncesi öğretmenlerin gelir durumlarına bakıldığında sadece %1,2 lik çok küçük bir kesiminin 5000 TL ve üzeri gelir elde ettikleri görülmektedir. Öğretmenlerin yarıdan fazlasının (%53,2) aylık geliri 3500 TL'yi geçmemektedir.
6. Araştırma grubunda yer alan okul öncesi öğretmenlerin %52,7'si özel okullarda %47,3'ü de devlet okullarında görev yapmaktadır.

6.1.1. Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

1. Çalışmadan elde edilen genel sonuçlara göre, okul öncesi öğretmenlerin genel iş doyumlarının yüksek olduğu söylenebilir. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleklerine olan sevgileri, mesleki şartlardan memnuniyetleri, mesleki yeterliliklerinin de bu doğrultuda yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.
2. Okul öncesi öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile program değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ölçeğin içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında ve toplam puanda lisans mezunları lehine anlamlı farklılık bulunmuştur Sıra ortalamaları dikkate alındığında, lisans programlarından mezun olan okul öncesi öğretmenlerinin ön lisans programlarından mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir.
3. Okul öncesi öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile çalıştıkları 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 bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında devlet okullarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir.
4. Okul öncesi öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile 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 farklılık bulunmuştur. Anadolu liselerinden mezun olan okul öncesi öğretmenlerinin temel ve meslek lisesinden mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek puanlara sahip olduğu ve iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.
5. Okul öncesi öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile kıdem değişkeni arasındaki ilişki sonucunda, içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında ve toplam puanda anlamlı fark bulunamamıştır. Fakat sıra ortalamaları dikkate alındığında, 26 ile 30 yıl

arasında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin diğer yıl aralığında çalışan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir.

6. Okul öncesi öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile gelir değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanırken, toplam puanda anlamlı farka rastlanmamıştır. Sıra ortalamaları dikkate alındığında 3001-5000 TL gelire sahip olan öğretmenlerin diğer gelir aralığına sahip olarak çalışan öğretmenlere göre daha yüksek puanlara sahip olduğu ve iş doyumunu düzeylerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

6.1.2. Okul Öncesi Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlilik Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

1. Çalışmadan elde edilen genel sonuçlara göre, okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterliliklerinin normal bir düzeyde olduğu söylenebilir.
2. Okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik düzeyleri ile program değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde başlama, yılmama ve sürdürme çabası-ısrar alt boyutlarında ve genel öz yeterlilik puanları ile anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alt boyutlarda anlamlı farklılığa rastlanmaz iken sürdürme çabası-ısrar alt boyutunda ve genel öz yeterlilik toplam puanında anlamlı farklılık görülmektedir. Bu farklılığa göre hem sürdürme çabası-ısrar alt boyutunda hem de genel öz yeterlilik toplam puanında lisans mezunu öğretmenlerin puanlarının ön lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ve lisans mezunu öğretmenlerin genel öz yeterlilik durumlarının ön lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.
3. Okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik düzeyleri ile kurum değişkeni arasındaki ilişki sonucunda, sürdürme çabası-ısrar ve genel öz yeterlilik puanlarında anlamlı farklılık gözlenirken, başlama ve yılmama alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında devlet kurumlarında çalışan öğretmenlerin genel öz yeterlilik durumlarının özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

4. Okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik düzeyleri ile mezun olunan lise değişkeni arasındaki ilişki sonucunda, ölçeğin başlama, yılmama ve genel öz yeterlilik alt boyutlarında farklılık gözlenirken, sürdürme çabası-ısrar alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Yine sıra ortalamaları dikkate alındığında temel liseden mezun olan öğretmenlerin meslek ve Anadolu liselerinden mezun olan öğretmenlerden daha yüksek bir şekilde genel öz yeterlilik düzeyine sahip oldukları görülmektedir.
5. Okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik düzeyleri ile kıdem değişkeni arasındaki ilişki sonucunda, ölçeğin başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar alt boyutlarında ve genel öz yeterlilik puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kıdem ile genel öz yeterlilik ilişkisi incelendiğinde tüm alt boyutlarda ve toplam puanda anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Fakat sıra ortalamaları dikkate alındığında 26 ile 30 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin genel öz yeterlilik düzeylerinin daha az kıdem yılına sahip olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.
6. Okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik düzeyleri ile gelir değişkeni arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışma sonucunda, 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 olan okul öncesi öğretmenlerin diğer gelir aralığındaki gruplarla aralarında anlamlı bir fark görülmektedir. 5000 TL ve üzeri aylık geliri olan okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

6.1.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği ile Genel Öz Yeterlilik Ölçeğindeki Faktörler Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Çalışma sonuçlarına göre okul öncesi öğretmenlerin iş doyum ölçeği puanları ile genel öz yeterlilik ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arttıkça, genel öz yeterlilik algı düzeylerinin de artmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

6.2. Öneriler

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda yapılan öneriler burada sıralanmıştır.

1. Örneklem grubu değiştirilerek daha derinlikli çalışmalar yapılabilir.
2. Benzer çalışmalar okul öncesi öğretmen adaylarına da yapılabilir.
3. Benzer çalışmalar farklı il ve ilçeleri kapsayacak şekilde yapılabilir.
4. Konu ile ilgili deneysel çalışmalar yapılabilir.
5. İş doyum ve genel öz yeterlilik arasında disiplinler arası çalışmalar daha başka çalışmalar yapılabilir.
6. Özel okullarda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum ve genel öz yeterlilik seviyelerinin artması için aldıkları maaşların devlet okullarından alınan maaşlar ile aynı seviyeye yakın olması gereklidir. Böylelikle eğitim kalitesinin de artacağı bir gerçektir.
7. Başka değişkenler de dikkate alınarak benzer çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA/BİBLİYOGRAFYA

- Acar, F. M. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Tükenmişlik iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayınları
- Akdağ, I. ve Walter J. (2005). Öğretmen adaylarının mesleki yeterlik duygusu sportmetre. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(4), 127-131.
- Akkurt, Z. (2008). *Okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul – Pendik örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Alev, S. (2018). *Öğretmenlerin genel öz yeterlilik algıları ile duygusal emek davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi: İzlenim yöntemi taktiklerinin aracılık rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Aral, N., Kandır, A. ve Yaşar, C. (2001). *Okul öncesi eğitim*. İstanbul: Yapa Yayınları.
- Arslantürk, Zeki (2004). *Sosyal bilimciler için araştırma metod ve teknikleri*. İstanbul: Çamlıca Yayınları.
- Balay, R. (2004). *Örgüte bağlılık*. İstanbul: Pegem Yayınları.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, 4, 71-81. New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (2006). Adolescent development from an agentic perspective. Pajares, F., & Urdan, T. (Eds.). *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, United States of America: Information Age Publishing, 1-44.
- Basım, H.N., Yürek, H. K. ve Tokat, A. O. (2008). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121-130.
- Başal, H. A. (1998). *Okul öncesi eğitime giriş*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Sciences*, 3 (3), 147-154.

- 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.
- Cerit, Y. (2014). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun örgütsel kolektivizm ve bireysellik ile ilişkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim ve Bilim Dergisi*, 39 (173), 55-66.
- Cocca, Michaela, Armando Cocca, Elizabeth Alvarado Martínez and María Guadalupe Rodríguez Bulnes. (2018). Correlation between self-efficacy perception and teaching performance: The case of Mexican preschool and primary school teachers. *Arab World English Journal (AWEJ)*, 9 (1), 56-70.
- Çalışkan, S. (2019). *Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 153-168.
- 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, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29 (2), 139-146.
- 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.
- Eğinli T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 35-52.
- Eker, C. (2014). Sınıf öğretmenlerinin öz-yeterlilik inanç düzeyleri üzerine bir araştırma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 162-178.
- Ekici, G. (2008). Sınıf yönetimi dersinin öğretmen adaylarının öğretmen öz- yeterlik algı düzeyine etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 35, 98-110.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Eren, E. (2008). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- 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.
- Gençtürk, A. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ve iş doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Gömleksiz, 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.
- Guo, Ying, Laura M. Justice, Brook Sawyer and Virginia Tompkins (2011). Exploring factors related to preschool teachers self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 27 (5), 961–968.
- 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.
- Gündüz, G. O. (2016). *Banka çalışanlarında iş doyumunu ve iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürkan, T. (2000). *Okul öncesi ilke ve yöntemleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını.
- 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. (2005). *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.
- 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.

- Kiremit, H. (2006). *Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili öz- yeterlik inançlarının karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- 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.
- Mengütay, S. (2005). *Çocuklarda hareket eğitimi ve spor*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Mohsen Tavakol and Reg Dennick. (2011). Making sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*. 2, 53-55 Editorial.
- Odabaşı, H. (2010). *Kamuda ve özel dershanelerde çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Oğuzkan F. (1981). *Eğitim terimleri sözlüğü*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Oktaç, A. (2004). *Yaşamın sihirli yılları: Okul öncesi dönem*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Okutan, M. ve Kahveci, A. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin genel öz yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Rize örneği). *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20 (1), 27- 42.
- 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.
- Pajares. F. ve Valiante, G. (1997). Influence of self-efficacy on elementary students' writing. *The Journal of Educational Research*, 90, 353– 360.
- Paneque, Oneyda M., Barbetta ve Patricia M. (2006). A study of teacher efficacy of special education teachers of english language learners with disabilities. *Bilingual Research Journal*, 30 (1), 171-193.

- 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 Doymu 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.
- Sıgı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doymu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (12), 131-154.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (18), 160-174.
- Şencan, N. S. (2011). *Türk ilaç sanayiinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarına yönelik bir araştırma.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taştan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doymu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33, 147, 54-70.
- 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-yeterlikleri, 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 doymu ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doymu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *İlköğretim Online*, 10 (1), 91-108.

- 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.
- Uyaniker, E. A. (2014). *Yönetici hemşirelerin genel öz yeterlilik inancı ile zaman yönetimi arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uysal, İ. (2013). Akademisyenlerin genel öz-yeterlik inançları: AİBÜ eğitim fakültesi örneği. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 144-151.
- Vural, D. E. (2012). *Okul öncesi eğitimin ilköğretime etkisinin aile katılımı ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yavuz, N. F. (2016). *Okul öncesi dönemde beden eğitimi ve spor etkinliklerinin çocukların hareket becerileri üzerine etkisinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Karabük.
- Yavuzer, H. (2015). *Çocuk eğitimi el kitabı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yeşilyurt, E. (2013). Öğretmen adaylarının öğretmen öz-yeterlik algıları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (45), 88-104.
- Yılmaz, N. (1999). *Anaokulu öğretmenin rehber kitabı*. İstanbul: YA-PA Yayınları.
- Yılmaz, N. (2003). *Türkiye’de okul öncesi eğitimi, gelişim ve eğitimde yeni yaklaşımlar*. İstanbul: Morpa Yayınları.
- Yılmaz, M ve Köseoğlu, P. (2004). Yabancı dilde hazırlanan bir öğretmen öz-yeterlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, (27), 260–267.
- Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Gerçek, C., ve Soran, H. (2004). Öğretmen öz-yeterlik inancı. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 5 (58), 50-54.
- Woolfolk-Hoy, A., (2000). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching. *American Educational Research Association*, 43, 1-20.

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>

EKLER

EK 1 - Kişisel Bilgi Formu

LÜTFEN BU DÖKÜMANI DİKKATLİCE OKUMAK İÇİN ZAMAN AYIRINIZ

Sizi **Zuhal GÖKSU** tarafından yürütülen “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Genel Öz Yeterlik Algılarının İş Doyumunu Düzeyleri Üzerine Etkisinin İncelenmesi (Tekirdağ İli Örneği)” başlıklı **araştırmaya** davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkında sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen **formlardaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır.

Doç. Dr. İlker ÖZMUTLU
Tez Danışmanı

Zuhal GÖKSU
Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Yaşınız:.....

2. Cinsiyetiniz: () 1. Kadın () 2. Erkek

3. Programınız: Lisans () Ön Lisans ()

4. Mezun olduğunuz lise türü: () Temel Lise () Meslek Lisesi () Anadolu Lisesi () Fen Lisesi

5. Mesleki Kıdeminiz: () 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21-25 yıl () 26-30 yıl

6. Aylık geliriniz: () 0-2000 tl () 2001-3500 tl () 3501-5000 tl () 5000 tl ve üzeri

EK 2 - Minnesota İş Doyum Ölçeği

Aşağıda yapmakta olduğunuz işe karşı duygu ve durumlarınızı gösteren ifadeler bulunmaktadır. Sizden beklenen bu ifadeler üzerinde düşünmeniz ve size en uygun seçeneği 'X' işareti koyarak belirtmenizdir.

1=Hiç Memnun Değilim 2=Memnun Değilim 3= Kararsızım 4=Memnunum 5=Çok Memnunum

		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesinden					
2	Tek başıma çalışmama imkân vermesinden					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden					
4	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden					
5	Yöneticimin astlarını idare tarzından					
6	Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden					
7	Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olmasından					
8	Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından					
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten					
14	İşte terfi olanağımın olmasından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden					
16	Kendi yeteneklerimi uygulama şansını vermesinden					
17	Çalışma şartlarından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından					
19	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden					
20	Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden					

EK 3 - Genel Özyeterlilik Ölçeği- Fatma YILDIRIM, İnci Özgür İLHAN

Açıklama:

Aşağıda çeşitli konulardaki düşüncelerinizi öğrenmek üzere cümleler verilmiştir. Cümlede geçen ifadenin sizi ne kadar tanımladığını, lütfen, size uygun olan bölmeye işaretleyiniz. 1: Hiç, 5: Çok İyi

Sizi ne kadar tanımlıyor?

	1	2	3	4	5
1. Planlar yaparken, onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.	1	2	3	4	5
2. Sorunlarımdan biri, bir işe zamanında başlayamamamdır.	1	2	3	4	5
3. Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam, başarıya kadar uğraşırım.	1	2	3	4	5
4. Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada, pek başarılı olamam.	1	2	3	4	5
5. Her şeyi yarım bırakırım.	1	2	3	4	5
6. Zorluklarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.	1	2	3	4	5
7. Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye bile girişmem.	1	2	3	4	5
8. Hoşuma gitmeyen bir şey yapmak zorunda kaldığımda onu bitirinceye kadar kendimi zorlarım.	1	2	3	4	5
9. Bir şey yapmaya karar verdiğimde hemen işe girişirim.	1	2	3	4	5
10. Yeni bir şey denerken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.	1	2	3	4	5
11. Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.	1	2	3	4	5
12. Bana zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	1	2	3	4	5
13. Başarısızlık benim azmimi arttırır.	1	2	3	4	5
14. Yeteneklerime her zaman çok güvenmem.	1	2	3	4	5
15. Kendine güvenen biriyim	1	2	3	4	5
16. Kolayca pes ederim.	1	2	3	4	5
17. Hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla baş edebileceğimi sanmıyorum.	1	2	3	4	5

EK 4 - İl Millî Eğitim Müdürlüğü'ne Yazılan İzin Dilekçesi

T.C. TEKİRDAĞ İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisiyim. Hazırlamakta olduğum; Okul Öncesi Öğretmenlerinin Genel Öz Yeterlilik Algıları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki (Tekirdağ İli Örneği) başlıklı yüksek lisans tez çalışması için Süleymanpaşa ilçesinde bulunan ve aşağıda adı geçen kurumlarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerine ölçek formu uygulanması gerekmektedir. Adı geçen kurumlardan gerekli izinlerin alınması hususunda,
Gereğini arz ederim.

11.06.2018

Zuhal GÖKSU

Kurumlar

- 1) Özel Bağımsız Anaokulları
- 2) Özel Anasınıfı
- 3) Bağımsız Anaokulu
- 4) Resmi Anasınıfı
- 5) Özel İlkokul
- 6) Resmi İlkokul

EK 5 - İl Millî Eğitim Müdürlüğü İzni ve Valilik Olur Yazısı



T.C.
TEKİRDAĞ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 43996270-44-E.11697348
Konu : Anket Uygulaması

13/06/2018

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Zuhâl GÖKSU'nun 11/06/2018 tarihli dilekçesi.

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 11168301153 numaralı öğrencisi Zuhâl GÖKSU'nun "Okul öncesi Öğretmenlerinin Genel Öz Yeterlilik Algılarının İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Etkisinin İncelenmesine Arasındaki İlişki" konulu araştırma anketi Tekirdağ İline bağlı bulunan Özel Bağımsız Anaokulu, Özel ilkokul, Bağımsız Anaokulu, Resmî Anasınıfı ve Resmî ilkokullarda görev yapan gönüllü Okul Öncesi Öğretmenlerine yönelik anket uygulama isteği, ilgi yazı ile Müdürlüğümüze bildirilmiştir.

Söz konusu araştırma uygulaması, Müdürlüğümüz Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiş olup anketin uygulanmasında bir sakınca görülmediği, yapılacak çalışmalar sonucunda hazırlanacak raporun Müdürlüğümüze gönderilmesinin uygun olacağı bildirilmiştir.

Bu kapsamda onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen, uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan anket sorularının eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde, okul müdürlerinin koordinesinde ve kontrolünde, gönüllülük esas olmak kaydıyla İlimiz söz konusu okullardaki öğrencilere yönelik olarak, Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2017/25 sayılı "Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri" konulu genelgesine göre gerçekleştirilmesi, Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde Olurlarınıza arz ederim.

Fuat Asım ARVAS
İl Millî Eğitim Müdür V.

Ek:
1-Yazı ve Liste Ekleri (4) sayfa

OLUR
13/06/2018

Tayyar ŞAŞMAZ
Vali a.
Vali Yardımcısı

Adres: 100. Yıl Mh. İncei Sk. No:15
Elektronik Ağ: tekirdag.meb.gov.tr
e-posta: stratejigelistirme59@meb.gov.tr

Bilgi için: Halis DİNÇER
Tel: 0 (282) 261 20 11
Faks: 0 (282) 261 87 22

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden a410-ce25-397d-bcbf-f270 kodu ile teyit edilebilir.

EK 6 - Minnesota İş Doyum Ölçeği İzni

06.08.2018 Posta - goksuzuhal@hotmail.com

Outlook Posta

Posta ve Kişilerde ara

Yeni | Yanıtla | Sil | Arşivle | Gereklessiz | Süpür | Taşı | Kategoriler

Klasörler

- Gelen Kutusu 609
- Gereklessiz E-posta
- Taslaqlar
- Gönderilmiş Ögeler
- Silinmiş Ögeler
- Arşiv
- Conversation History

RE: Minnesota İş Doyumu Ölçeği

AB Aslı Baycan Binark <asli@aslibaycan.com>
2.08 (Per), 20.16
Siz

Ölçeği kullanabilirsiniz

From: Zuhâl GÖKSU [goksuzuhal@hotmail.com]
Sent: Thursday, August 02, 2018 10:53 AM
To: Aslı Baycan Binark
Subject: Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Sayın hocam merhaba.

Ben Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans öğrencisi Zuhâl Gök: Etkisinin İncelenmesi (Tekirdağ İli Örneği)" başlıklı yüksek lisans tez çalışmamda kullanmak üzere, tarafınızdan Türkçe istiyorum.

Saygılarımla. İyi Çalışmalar...

Premium'a yükseltin

Outlook.com'u, Windows 10 için tasarlanmış daha hızlı ve daha güvenli bir tarayıcı olan Microsoft Edge üzerinde kullanın.

https://outlook.live.com/owa/?path=/mail/inbox/rp 1/1

EK 7 - Genel Özyeterlilik Ölçeği İzni

06.08.2018 Posta - goksuzahal@hotmail.com

Outlook Posta

Posta ve kişilerde ara

Yeni | Yanıtla | Sil | Arşivle | Gereksiz | Süpür | Taşı | Kategoriler

Klasörler

- Gelen Kutusu 609
- Gereksiz E-posta
- Taslaqlar
- Gönderilmiş Öğeler
- Silinmiş Öğeler
- Arsiv
- Conversation History

Re: Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe Formu

Fatma.Yildirim@politics.ankara.edu.tr
2.08 (Per), 12:25
Siz

İletiyi gönderen kişi okundu bilgisi istedi. Bilgiyi göndermek için buraya tıklayın.

2.08.2018 13:07 tarihinde yanıt verdiniz.

ozyeterlilik olcegi.doc
42 KB

İndir OneDrive - Kişisel konumuna kaydet

Merhaba,

Genel Özyeterlilik Ölçeğini çalışmanızda elbette kullanabilirsiniz.

Ekte ölçek formunu gönderiyorum.
Kolay gelsin iyi çalışmalar...
Fatma Yıldırım

2018-08-02 11:18, Zuhâl GÖKSU yazmış:

- > Sayın hocam merhaba.
- >
- > Ben Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- > Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans öğrencisi Zuhâl Gökso. "Okul
- > Öncesi Öğretmenlerinin Genel Öz Yeterlilik Algılanın İş
- > Doyumu Düzeyleri Üzerine Etkisinin İncelenmesi (Tekirdağ İli
- > Örneği)" başlıklı yüksek lisans tez çalışmamda kullanmak
- > üzere, tarafınızdan Türkçeye uyarlanan Genel Özyeterlilik
- > Ölçeği Türkçe Formunuzdan bir sakıncası yoksa yararlanmak
- > istiyorum.
- >
- > Saygılarımla. İyi Çalışmalar...

Premium'a yükseltin

Outlook.com'u, Windows 10 için tasarlanmış daha hızlı ve daha güvenli bir tarayıcı olan Microsoft Edge üzerinde

https://outlook.live.com/owa/?path=/mail/inbox/rp 1/1

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı	Zuhal GÖKSU
Doğum Yeri	Gönen / BALIKESİR
Doğum tarihi	05.04.1981

LİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

Üniversite	Anadolu Üniversitesi
Fakülte	Eğitim Fakültesi
Bölüm	Okul Öncesi Öğretmenliği

YABANCI DİL BİLGİSİ

İngilizce	Orta Düzey
------------------	-------------------

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurum	Tekirdağ Mektebim Koleji
Görevi	Okul Öncesi Öğretmeni
Tecrübe Süresi	15 yıl

İLETİŞİM

Adres	Hürriyet Mahallesi Fikret Hakan Sokak Mercan Konakları Süleymanpaşa TEKİRDAĞ
E- mail	goksuzahal@hotmail.com