



ÖĞRETMENLERDE A TİPİ KİŞİLİK, STRES KAYNAKLARI, ÖZ YETERLİK VE İŞ DOYUMU*

*Şefika GAMSIZ***

*Hikmet YAZICI****

*Fatma ALTUN*****

ÖZET

İşe bağlı iyi olma halini ifade eden iş doyumu, bireyin işe ya da iş durumuna ilişkin olumlu ya da olumsuz değerlendirme biçimidir. İş doyumu, iş yoğunluğu, rol çatışmaları gibi stres yapıcı yaşam olayları ile kişilik ve öz-yeterlik gibi psikolojik değişkenlerden etkilenir. İş doyumu aynı zamanda sürdürülen işin türü ve niteliği ile ilişkilidir. Farklı değişkenlere bağlı olarak öğretmenlerin iş doyumu üzerinde de araştırmalar yapılmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı, öğretmenlerdeki iş doyumunun kişilik özellikleri, stres kaynakları ve öz-yeterlik inançları ile ilişkilerini incelemektir. Araştırma kapsamında yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum türü ve idarecilik deneyimi gibi değişkenlerle iş doyumu arasındaki ilişkiler de ele alınmaktadır. Araştırma, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında, Trabzon ilindeki özel ve resmi eğitim kurumlarında görev yapan 689 öğretmen (Kadın= 346, Erkek= 343) üzerinde yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Kişisel Bilgi Formu, İş Doyumu Ölçeği, Stres Kaynakları Ölçeği, A Tipi Kişilik Ölçeği ve Genel Öz-yeterlik Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; A tipi kişilik özellikleri, stres kaynakları ve öz yeterlik inançları öğretmenlerin iş doyumlarını anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Bunun yanı sıra yaş ve çalışılan kurum türü değişkenleri de iş doyumunu anlamlı düzeyde yordamaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, literatür bulguları doğrultusunda tartışılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, A Tipi Kişilik, Stres Kaynakları, Öz Yeterlik, İş Doyumu

*Bu makale Crosscheck sistemi tarafından taranmış ve bu sistem sonuçlarına göre orijinal bir makale olduğu tespit edilmiştir.

** Uzman Psik.Dan.

***Doç. Dr. KTÜ Fatih Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma, El-mek: hyaziciktu@gmail.com

**** Arş. Gör. KTÜ Fatih Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma, El-mek: fatmaaltun@msn.com

TYPE A PERSONALITY, STRESS RESOURCES, SELF-EFFICACY AND JOB SATISFACTION AMONG TEACHERS

ABSTRACT

Job satisfaction that is defined as work-related well-being of a person, is a form of assessment on job or the state of one's job, positively or negatively. Job satisfaction is affected stressful life events such as work load and role conflict, and some psychological variables such as self-efficacy and personality. Also, job satisfaction is related to the kind and nature of the profession. There are some researches examining the teachers' job satisfaction depending on the different variables. The main aim of this study is to examine the relationships between teachers' job satisfaction and Type-A personality traits, stress resources, self-efficacy beliefs. In this study, the relationships between teachers' job satisfaction and age, gender, marital status, kind of working institution and administration experience also are investigated. The research was carried out in the academic year 2012-2013, with the participation 689 teachers (Female = 346, Male = 343) working in private and public educational institutions in Trabzon. The Personal Information Form, Type A Personality Scale, Job Satisfaction Scale, Stress Sources Scale, General Self-Efficacy Scale were used as data collection tools. According to the findings of the study, Type A personality traits, stress sources and self-efficacy beliefs predicted job satisfaction of teachers significantly. In addition, findings showed that age, kind of working institution were significant predictors of the job satisfaction. The obtained results were discussed in accordance with the findings of the literature and were made recommendations.

Key Words: Teachers, Type-A Personality, Stress Resources, Self-Efficacy, Job Satisfaction

GİRİŞ

Yapılan işin öznel değerlendirilmesiyle ilgili olan iş doyumu, bireyin iş deneyimlerinden bilişsel düzeyde memnun olması ve işle ilgili olumlu duygular yaşamasıdır (Locke, 1976: 1300). Bireyin işi ile ilgili duygu, düşünce, davranış ve tutumlarını yansıtan iş doyumu (Silah, 2005: 116), duygusal iyi olma ve örgütsel işleyişin bir yansıması olarak birey üzerinde etkili olmaktadır (Spector, 1997: 2).

İş doyumu yüksek olan bireyler, işleriyle ilgili olumlu duygu, tutum ve davranışlara sahiptirler (Robbins ve Judge, 2012: 76). Bu bireyler, iş yerlerindeki olumlu tutum ve davranışlarını toplumda ve aile içerisinde de sergileme eğilimindedirler. Buna karşın iş doyumu düşük olan bireyler, iş yerinde yaşadıkları sorunları sosyal yaşamlarına ve çevrelerindeki bireylere olumsuz olarak yansıtmaktadırlar (Özkalp ve Kirel, 2010: 123). Yüksek düzeyde iş doyumu, çalışanların beden ve ruh sağlığı üzerinde olumlu etkiler oluştururken, iş doyumunun düşük düzeyde olması, çeşitli fiziksel hastalıklara (nefes darlığı, baş ağrısı, iştahsızlık, bulantı vb.) ve psikolojik problemlere (kaygı, tükenmişlik vb.) neden olabilmektedir (Türk, 2007: 96-98). Yapılan çalışmalarda iş doyumu ile iş performansı arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Judge,

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/8 Summer 2013



Thoresen, Bono ve Patton, 2001). Buna göre iş doyumunu düşük olan çalışanların iş performansları da düşük olmakta ve işe gitmede isteksizlik, devamsızlık, işte hata yapma ve işten ayrılma gibi davranışlar gözlenmektedir. Bu bağlamda iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki oldukça güçlüdür. Özellikle öğretmenlerin örgütsel bağlılığında iş doyumunun öncelikli bir faktör olduğu söylenebilir (Reyes ve Shin, 1995).

Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen çok sayıda faktör bulunmaktadır. Yaş, kıdem (İnandı, Ağgün ve Atik, 2011), eğitim seviyesi (Yavuz ve Karadeniz, 2009), cinsiyet (Can, Can ve Dalaman, 2010), medeni durum (Bowen, Radhakrishna ve Keyser, 1994), ücret (Xiaofu ve Qiwen, 2007), okul müdürlerinin yöneticilik becerileri (Yaşar, Öztürk ve Demirbaş (2012), çalışılan okulun fiziksel koşulları (Chaplain, 1995) ve çalışma arkadaşları (Saygı, Tolon ve Tekogul, 2011) öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkilidir. Çalışma ortamında yaşanan stres, iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Manthei, Gilmore, Tuck ve Adair, 1996). Tellenback, Brenner ve Löfgren (1983) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin işle ilgili yüksek düzeyde stres yaşadıkları ve işlerinden memnun olmadıkları görülmüştür. Brewer ve McMahan-Landers'in (2003), öğretmenlerle yaptığı çalışmaya göre iş doyumunu ile stres kaynakları arasında negatif yönde güçlü bir ilişki vardır. Stresin neden ve kaynakları farklı şekillerde ele alınmaktadır. Bazı araştırmacılar (örn. Aşan ve Aydın, 2006) stres kaynaklarını çevresel, örgütsel ve bireysel olmak üzere üç kategoride incelemişlerdir.

Bireysel stres kaynakları içerisinde yer alan kişilik özellikleri (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 238) çalışanın iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir (Judge, Heller ve Mount, 2002). Kişilik ile stres ilişkisini ortaya koymak için yapılan çalışmalar sonucunda insanlar strese duyarlı olma açısından iki gruba ayrılmışlardır. Buna göre; A tipi kişilik özelliklerine sahip olanların B tipli olanlara göre stresten daha fazla etkilendikleri bulunmuştur (Silah, 2005: 160). A tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireyler zamana-ertelemeye karşı sabırsızdırlar, aynı anda birçok işi yapmaya çalışırlar ve zamanı acil kullanmak için çoğu davranışı hızlı yapma eğilimindedirler (Tarhan, 2002: 27; Zel, 2006: 44). A tipi bireylerin rekabetçi (Lelord ve André, 2013:159), saldırgan ve çabuk öfkelenen (Burger, 2006:300) yapıları kişiler arası ilişkilerde sorun yaşamalarına neden olur (Margolis ve diğerleri, 1983: 250). B tipi kişilik yapısında olanlar ise daha rahat ve aceleci olmayan kişilerdir. A tipi kişilerin aksine çalışma ortamında rekabetten hoşlanmazlar (Güney, 2011: 420), zaman baskısını ve sınırlamasını hissetmezler (Eren, 2006: 306).

Bireyin motivasyonu, bilişsel süreçleri, duyguları ve davranışları aracılığıyla kontrolü sağlayabileceğine ilişkin yetkinliği ifade eden (Bandura, 1994: 26) öz yeterlilik inançları, iş doyumunu üzerinde etkilidir (Prussia, Anderson ve Manz, 1998). Öz yeterlilik inancındaki artış iş doyumunu olumlu yönde etkiler (Baysal, 2010). Klassen ve Chiu (2010), sınıf yönetimi ve öğretim stratejileri konusunda yüksek öz yeterliğe sahip olan öğretmenlerin iş doyumlarının da yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Caprara, Barbaranelli, Steca ve Malone (2006) tarafından yapılan çalışma sonucunda öğretmen öz yeterlilik inançlarının iş doyumunu ve öğrencilerin akademik başarılarını etkilediği görülmüştür.

Örgütsel uygulamalar, okul iklimi ve liderlik iş doyumunda belirleyici faktörlerdir (Xiaofu ve Qiwen, 2007). İş yerinin resmi ve bürokratik bir yapıda olması çalışanlarda stres oluşturmakta ve iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Daha az merkezîyetçiliğin olduğu, çalışanların kararlara katıldığı, iletişimin iyi olduğu bir örgütsel yapı içerisinde iş stresi daha az görülmektedir (Pehlivan, 2000: 184). Yapılan araştırmalar özel ve resmi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının farklı değişkenlerden etkilendiğini ortaya koymuştur. Rodgers-Jenkinson ve Chapman'a (1990) göre okul prestiji ve ebeveyn teşviki devlet okulundaki öğretmenler için iş doyumunda etkiliyken liderlik tarzı, organizasyon yapısı ve öğretmen-veli ilişkileri özel okul için doyum kaynaklarını oluşturmaktadır. Çalışılan kurumda idari görevde

bulunma, kurumla ilgili kararları verme ve amaçları belirleme yetkinliği kazandırdığı için bireylerin iş doyumunu üzerinde etkili olabilmektedir. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu ve iş doyumlarının ücret, kişilerarası ilişkiler, denetim gibi değişkenlerden çok başarı, ilerleme ve kabul görme gibi kaynaklarından etkilendiği bulunmuştur (Schmidt,1976).

İş doyumunu tüm meslek grupları açısından önemlidir. Ancak insanlarla ilgili mesleklerde çalışanlar için bu kavram daha da önemli hale gelmektedir. Öğretmenlik de insanlarla doğrudan ilgili bir meslektir ve nitelikleri açısından diğer mesleklerden farklılaşmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin özellikleri iş doyumunu üzerinde farklı düzeylerde etkili olabilmektedir. Eğitimin niteliği ve kalitesi öğretmenlerin iş doyumuna bağlı olarak değişmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlayıp sağlamadıkları önemlidir. Bu araştırmada öğretmenlerin iş doyumları ile A tipi kişilik özellikleri, stres faktörleri ve öz yeterlik inançları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla kurulan modele ayrıca yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi bazı demografik değişkenler ile çalışılan kurum türü ve idarecilik deneyimi gibi bazı örgütsel değişkenler de dahil edilmiştir.

YÖNTEM

Araştırma Grubu

Araştırma grubu, 2012- 2013 eğitim- öğretim yılında Trabzon ilindeki özel ve resmi eğitim kurumlarında farklı branşlarda görev yapan 689 (Kadın= 346, Erkek= 343) öğretmenden oluşmaktadır. Resmi eğitim kurumları kapsamında; anaokulları, ilkokullar, ortaokullar, liseler (Genel lise, Anadolu lisesi, fen lisesi, güzel sanatlar ve spor lisesi, meslek lisesi, öğretmen lisesi) ve diğer eğitim kurumları (Akşam Sanat Okulu, Rehberlik Araştırma Merkezi, Olgunlaştırma Enstitüsü) araştırmaya dahil edilmiştir. Özel eğitim kurumları ise kreş, dershaneler, kolejler ve yabancı dil kurslarından seçilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş ortalaması 37. 80 (SS= 9.24), hizmet yılları ortalaması 14.59'dur (SS= 9.44). Araştırma grubuna ilişkin diğer tanımlayıcı bilgiler Tablo 1'de özetlenmektedir.

Tablo 1. Araştırma Grubuna Ait Diğer Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

Faktör	Değişken	f	%
Medeni durum	Evli	546	76.8
	Evli Olmayan	153	21.5
	Belirtmeyen	12	1.7
Öğrenim düzeyi	Ön lisans	54	7.6
	Lisans	534	75.1
	Lisansüstü	102	14.3
	Belirtmeyen	21	3
Kademe	Okul öncesi	15	2.1
	İlkokul	157	22.1
	Ortaokul	139	19.5
	Lise	356	50.1
	Belirtmeyen	44	6.2

Veri Toplama Araçları

Bilgi Toplama Formu: Araştırmaya katılan öğretmenlerin bazı demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Bu formda yaş, cinsiyet, hizmet yılı, medeni durum, öğrenim düzeyi ve görev yapılan kademe ile ilgili sorular yer almaktadır.

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/8 Summer 2013



İş Doyumu Ölçeği: Batıgün ve Şahin (2006) tarafından geliştirilen ölçek bireylerin işten aldıkları doyumunu ölçmeyi amaçlamaktadır. Toplam 32 maddeden oluşan Likert tipindeki bu ölçek '0' ile '5' puan arasında puanlanmaktadır. Puan genişliği 1-160 arasında değişen ölçekte toplam puan arttıkça iş doyumuna da artmaktadır. Altı faktörlü bir yapıya sahip olan ölçeğin açıkladığı toplam varyans %63.1'dir. Güvenirlilik çalışmaları iki ayrı örneklem üzerinde gerçekleştirilen ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı, I. örneklem için $\alpha=.94$, II. örneklem için $\alpha=.96$ olarak hesaplanmıştır. I. örneklemde, alt ölçekler için bulunan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları "İşletme politikaları" için $\alpha=.94$, "Bireysel faktörler" için $\alpha=.87$, "Fiziksel koşullar" için $\alpha=.74$, "Kontrol/Otonomi" için $\alpha=.76$, "Ücret" için $\alpha=.64$ ve "Kişilerarası ilişkiler" için $\alpha=.60$ 'tır. II. örneklemde ise bu değerler sırasıyla .93, .85, .63, .74, .71 ve .53 olarak bulunmuştur. Ayrıca, ölçeğin tek ve çift maddelerinden oluşturulan yarıya bölme güvenilirlik katsayısı da I. örneklemde $r=.94$ ve II. örneklemde $r=.90$ olarak saptanmıştır.

A Tipi Kişilik Ölçeği

Batıgün ve Şahin (2006) tarafından geliştirilen Likert tipli ölçek, toplam 25 maddeden oluşmakta ve 1-5 arası puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puanların yüksek olması bireylerdeki A-tipi kişilik özelliklerinin yoğunluğunu göstermektedir. "İşe verilen önem", "Sosyal etkinliklerden uzaklaşma", "Hıza verilen önem" ve "Zamanlamaya verilen önem" olmak üzere dört alt faktörden oluşan ölçek toplam varyansın % 44,3'ünü açıklamaktadır. İki örneklem grubunda yapılan güvenilirlik analizlerinde iki yarım güvenilirlik kat sayıları $r=.83$ (I. örneklem) ve $r=.72$ (II. örneklem) olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı, I. örneklemde $\alpha=.86$, II. örneklemde $\alpha=.90$ 'dır. Alt ölçeklerin güvenilirlik kat sayıları I. örneklemde $\alpha=.48$ ile $\alpha=.79$ arasında ve II. örneklemde $\alpha=.40$ ile $\alpha=.72$ arasında değişmektedir.

Stres Kaynakları Ölçeği

Pehlivan (1995) tarafından çalışanların stres kaynakları düzeylerini ölçmek üzere geliştirilmiştir. İki yarı test güvenilirliği hesaplandığında alpha değeri 0.94 olarak bulunmuştur. Geçerlik çalışmaları alandaki uzmanlar tarafından yapılmıştır. Beşli derecelendirme örneğine uygun olarak elde edilen ağırlıklı ortalama puanların derecelenmesi ve yorumlanması için 1 (hiç)- 5 (pek çok) puan aralıkları kullanılmıştır. 36 maddeden oluşan ölçekte alınabilecek en yüksek puan 180'dir ve puanların yükselmesi stres kaynaklarının arttığını göstermektedir (Eren, 2001). Bu ölçek Çelik (2006) tarafından İstanbul Avrupa yakasında resmi ve özel kurumlarda görev yapan 204 müzik öğretmenine uygulanmıştır. Bu durum stres kaynakları ölçeğinin öğretmenler üzerinde uygulanabileceğini göstermektedir.

Genel Öz yeterlilik Ölçeği

Yetişkinlerin genel öz yeterliklerini belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından yapılmıştır. Toplam 17 maddeden oluşan ölçek beşli Likert tipinde cevaplanmaktadır. Her sorunun puanı 1 (hiç) ve 5 (çok iyi) arasında değişmekte olup, ölçekten alınabilecek toplam puan 17 ile 85 arasında değişmektedir. Ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında "Başlama", "Yılmama" ve "Sürdürme Çabası-İsrar" olmak üzere üç faktör tespit edilmiştir. Buna göre üç faktörlü yapı varyansın % 41.47'sini açıklamaktadır. Tüm ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .80 olarak bulunmuştur. İki yarım güvenilirlik analizine göre, Guttman Split-half katsayısı .77'dir. Cronbach alfa katsayılarının .78 ile .81 arasında değiştiği belirlenmiştir. Test tekrar test güvenilirlik katsayısı ise $r=.69$ olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verilerin toplanması için Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra belirlenen tarihlerde, araştırma kapsamına alınan resmi ve özel eğitim kurumlarındaki idareci ve rehber öğretmenlerle iletişime geçilmiştir. Ölçekler araştırmacılar tarafından çoğaltılarak araştırma grubuna tek oturumda yaklaşık 45 dakikalık bir sürede uygulanmıştır. Ölçekler toplandıktan sonra eksik ve yanlış işaretleme yapılan ölçekler değerlendirmeye alınmayarak analizler 689 veri üzerinde yapılmıştır.

Araştırmada Kullanılan Veri Analiz Teknikleri

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS 16.0 paket programından yararlanılmıştır. Araştırma grubuna ve çeşitli araştırma değişkenlerine ait bilgiler tanımlayıcı istatistik teknikleri ile açıklanmıştır. Veri analiz teknikleri olarak, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ve Çoklu Doğrusal Regresyon kullanılmıştır.

BULGULAR

Öğretmenlerin iş doyumları ile A tipi kişilik özellikleri, stres kaynakları ve öz yeterlik arasındaki ilişkileri tespit etmek üzere yapılacak olan çoklu regresyon modelinde iş doyumuna bağımlı, diğerleri bağımsız değişken olarak seçilmiştir. Değişkenler arasında çoklu bağlantı (multicollinearity) problemi olup olmadığını belirlemek üzere Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı (PMÇKK) yapılmış ve sonuçlar Tablo 2’de özetlenmiştir. Çoklu doğrusal bağlantı problemi değişkenler arasındaki korelasyonların yüksek olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 35). Bu modelde değişkenler arasındaki en yüksek ilişkinin .34 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığına karar verilmiştir.

Tablo 2. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

	1	2	3	4	5
1.Yaş	1				
2.Genel Öz Yeterlik	-.09*	1			
3.İş Doyumu	.05	.17**	1		
4.Stres Kaynakları	.06	-.26**	-.34**	1	
5.A-Tipi Kişilik Özellikleri	.16**	-.08*	.09*	.20**	1
Ortalama	34.80	63.24	107.61	87.06	75.84
Standart Sapma	9.24	9.23	21.65	27.34	13.85

* p< .05 ** p< .01

A tipi kişilik, stres kaynakları ve öz yeterlik algısının iş doyumunu nasıl açıkladıklarını belirlemek için kurulan çoklu regresyon modeline ayrıca yaş, cinsiyet, evli olup olmama, resmi ya da özel kurumda çalışma ve idari görev yapma değişkenleri katılmıştır. Analizde Durbin-Watson testi ile oto korelasyon durumu incelenmiş ve elde edilen değerin (1.74), beklenen değerlerin (1.5-2.5) sınırları arasında yer aldığı (Kalaycı, 2010) saptanmıştır. Enter yöntemi kullanılarak yapılan çoklu regresyon analizi, kurulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ($F_{(8,580)}= 22.69$, $p< .001$). Yordayıcı değişkenler olarak seçilen cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan kurum, idari görev yapma durumu, A tipi kişilik özellikleri, öz yeterlik ve stres faktörlerinin ölçüt değişkeni

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/8 Summer 2013



olarak seçilen iş doyumu ile ilgili açıkladığı varyans %24'tür ($R^2=.239$). Kurulan modelin bağımlı değişkene ilişkin açıkladığı varyans ise %23'tür ($\Delta R^2=.228$). Tablo 3'te model özetlenmektedir.

Tablo 3. Çoklu Regresyon Model Özeti

Model	R	R^2	ΔR^2	TSH	Değişim İstatistikleri				
					ΔR^2	ΔF	df1	df2	p
1	.49	.24	.23	19.55	.24	22.69	8	58	.001

TSH=Tahmini standart hata.

Tablo 4'te görüldüğü gibi, yaş ($\beta = .10$, $p < .05$), resmi ya da özel kurumda çalışıyor olma ($\beta = .27$, $p < .05$), öz-yeterlik ($\beta = .10$, $p < .05$), A-tipi kişilik özellikleri ($\beta = .13$, $p < .05$) ve stres faktörleri ($\beta = -.30$, $p < .05$) öğretmenlerin iş doyumlarını anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Buna karşın, cinsiyet ($\beta = -.02$, $p > .05$), medeni durum ($\beta = -.02$, $p > .05$), idari görev yapma ($\beta = -.05$, $p > .05$) değişkenlerinin modele özgün katkısının anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. İş Doyumunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Model 1	SEK		SK	t	p
	B	SH			
Sabit	76.55	11.30		6.78	.001
Cinsiyet	-1.07	1.77	-.02	-.61	.545
Yaş	.25	.11	.10	2.28	.023
Medeni durum	-1.20	2.14	-.02	-.56	.576
Resmi/Özel	14.49	2.07	.27	7.01	.001
İdari görev	-1.26	1.05	-.05	-1.20	.231
Öz yeterlik	.25	.09	.10	2.74	.006
A tipi kişilik	.21	.06	.13	3.37	.001
Stres Kaynakları	-.24	.03	-.30	-7.74	.001

SEK: Standardize Edilmemiş Katsayılar SK: Standart Katsayılar

TARTIŞMA

Bu araştırmanın temel amacı A tipi kişilik özelliklerinin, stres kaynaklarının ve öz yeterliğin öğretmenlerin iş doyumunu hangi düzeyde açıkladığını tespit etmektir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, A tipi kişilik özelliklerinin iş doyumunu anlamlı düzeyde yordadığını göstermiştir. Buna göre A tipi kişilik özellikleri arttıkça öğretmenlerin iş doyumları da artmaktadır. Bu bulgu iş doyumu ve A tipi kişilik ilişkisini inceleyen önceki araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Jamal ve Baba (2001), yüksekokul öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmada A tipi davranış ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Başka bir çalışmada iş yoğunluğu, belirsizlik, rol çatışması gibi stres yaratıcı iş değişkenleri kontrol altına alındığında, A tipi kişilik özelliklerinden başarıma çabalarının ve sabırsızlığın iş doyumu ile ilgili varyansı önemli düzeyde açıkladığı görülmüştür (Day ve Jregie, 2002). Yazıcı ve Altun'un (2013) A tipi kişilik örüntüsünü alt faktörleri ile ele aldıkları çalışmada ise, A tipi kişilik özelliklerinin alt boyutu olan zamanlamaya verilen önem ile öğretim elemanlarının iş doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunurken, sosyal etkinliklerden uzaklaşma alt boyutuyla iş doyumu arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Çalışmamızın bu bulgusu diğer meslek grupları üzerinde

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/8 Summer 2013



yapılan araştırma sonuçları ile de benzerlik göstermektedir. Örneğin, hekimlerle yapılan bir çalışmada A tipi kişilik özelliklerinden biri olan zaman baskısının iş performansını dolayısıyla iş doyumunu anlamlı yönde etkilediği tespit edilmiştir (Linzer ve diğ., 2000). Jamal (2007) tarafından Malezyalı ve Pakistanlı işçiler üzerinde yapılan çalışmada da zaman baskısı ile iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Jamal ve Baba (2003) tarafından Kanada’da hastane çalışanları ve telekomünikasyon çalışanları üzerinde yapılan çalışmada A tipi davranışı ve iki bileşeni (zaman baskısı ve aşırı hırslı rekabet) iş stresi, sağlık sorunları, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve motivasyonla ilişkili bulunmuştur. Bruk, Khoury, Nixon, Goh ve Spector (2009), iş doyumunu ve kişilik arasındaki kesitsel ve boylamsal ilişkileri rapor eden 187 çalışmanın sonuçlarını özetleyen bir meta-analizi açıklamışlardır. Bu çalışmada iş doyumunu, iç kontrol odağı, pozitif duygulanım ve A Tipi kişilik özelliklerinden başarı çabası arasında olumlu ilişkiler bulunmuştur.

Araştırmamızın bulgularına göre iş doyumunu açıklayan en güçlü yordayıcılardan biri de stres kaynaklarıdır. Stres kaynakları ile iş doyumunu arasındaki negatif yönlü ilişkiye göre, stres kaynakları puanı yükseldikçe öğretmenlerin iş doyumunu puanları azalmaktadır. Yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde stres kaynaklarının iş doyumunu üzerinde olumsuz etkileri olduğu görülmektedir. Düşük iş doyumunu ile işe bağlı psikolojik stres arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır (Van Der Doef ve Maes, 1999). De Nobile ve McCormick’e (2005) göre mesleki stres iş doyumunun belirleyicisidir. Stres ve iş doyumunu arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır (Chaplain, 1995; Ekinci, 2006; Yılmaz ve Murat, 2008). Günbayı ve Tokel (2012), tarafından yapılan araştırmada iş doyumunu ile iş stresi arasında ters bir ilişki olduğu, iş doyumunu arttıkça iş stresinin düştüğü görülmüştür. Özkaya, Yakın ve Ekinci (2008), akademik ve idari personelin bulundukları bölümler açısından yaşadıkları stres faktörünün derecesinin, iş doyumunu etkilediğini belirtmişlerdir. Borg, Riding ve Falzon’un (1991), çalışmasında yüksek düzeyde stres yaşayan öğretmenlerin işlerinden daha az memnun oldukları görülmüştür. İş doyumunu, iş stresinin azalmasında etkilidir (Pearson ve Moomaw, 2005).

Bu çalışmada, öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının da iş doyumlarını anlamlı düzeyde açıkladığı tespit edilmiştir. Bu bulguya göre öğretmenlerin öz yeterlik inançlarındaki artış iş doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Literatür incelendiğinde öz yeterlik ve iş doyumuyla ilgili yapılan çalışmalarda benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir (Stephanou, Gkavras ve Doukeridou, 2013). Klassen ve Chiu (2010), sınıf yönetimi ve öğretim stratejileri konusunda yüksek öz yeterliğe sahip olan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğunu bulmuşlardır. Caprara, Barbaranelli, Borgogni ve Steca (2003), 103 İtalyan ortaokulunda 2,688 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada öz yeterlik ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Bu araştırmada ayrıca yaş, cinsiyet, medeni durum, resmi ya da özel kurumda çalışıyor olma ve idarecilik yapma değişkenleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Regresyon modeline özgün katkısının anlamlı olduğu görülen yaşın, iş doyumunu ile arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu daha önce yapılan bazı araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Göktaş, 2007; Koustelios, 2001). Yavuz ve Karadeniz’in (2009) çalışmasına göre yaş ilerledikçe kişinin işine olan uyumu artar ve iş doyumunu yükselir. Kılıç ve Gümüşeli (2010) tarafından yapılan çalışmada yaş değişkeni ile öğretim elemanlarının hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Hekimler üzerinde yapılan bir çalışmada, genç pratisyen hekimlerin görevlerinin ilk yıllarında kişisel başarı boyutunda kendilerini yetersiz algıladıkları, diğer yandan yaşın ilerlemesi ve uzman olma durumunda iş doyumunun arttığı sonucu elde edilmiştir (Öztürk ve diğerleri, 2012). Bu çalışmanın örneklemini oluşturan öğretmenler için de benzer bir durum söz konusu olabilir. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin tecrübesiz ve çok yüksek beklentilere sahip olmaları iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Yaş ilerledikçe bireyler, yapabileceklerinin ve

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/8 Summer 2013



yapamayacaklarının farkına varmakta ve işleriyle ilgili deneyimleri artmaktadır. Yaşla birlikte meydana gelen bu değişim çalışanların işlerinde doyumuna ulaşmalarına katkı sağlamaktadır. Buna karşın bazı araştırmalarda iş doyumunun yaş ile birlikte düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Kılıç, Tanrikulu ve Uğur'un (2013) çalışmasına göre dışsal ve genel iş doyumunun en yüksek olduğu dönem 20-25 yaş grubu iken en düşük olduğu dönem 31-35 yaş grubudur. Diğer bazı araştırmalarda ise yaşın iş doyumunu üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır (Adıgüzel, Ünsal ve Karadağ, 2012; Çelik ve Baştürk, 2013).

Bu araştırmanın sonuçlarına göre çalışılan kurumun resmi ya da özel olması iş doyumunu anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Buna göre özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu puanları daha yüksektir. Çalışmamızın bu bulgusu literatürde yer alan diğer araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Kağan'ın (2010) yaptığı çalışmada özel ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, hem rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlere hem de devlet ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Crossman ve Harris'e (2006) göre bağımsız ve özel yönetilen okullardaki öğretmenlerin iş doyumları, devlet desteği ile eğitim veren okullardaki öğretmenlerden daha yüksektir. Karaca ve Balcı'nın (2011) çalışmasına göre özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin toplam iş doyum düzeyleri devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerine göre daha fazladır. Karaköse ve Kocabaş (2013), özel okullarda çalışan öğretmenlerin, okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin işlerinde doyumuna ulaşmalarına ve işlerine motive olmalarına olumlu yönde etkisinin olduğunu; devlet okullarında çalışanların ise bu görüşe daha az katılım gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Aynı çalışmada, özel okullarda çalışan öğretmenlerin devlet okullarındakilere oranla; okullarının çevredeki itibarı ve çalışma ortamı ile ilgili olarak daha olumlu düşündükleri tespit edilmiştir.

Bu çalışmada cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu bulgu bazı araştırma sonuçları ile benzerlik gösterirken (Çağlar ve Demirtaş, 2011; Yılmaz ve Ceylan, 2011) bazıları ile farklılaşmaktadır (Koustelios, 2001; Liu ve Ramsey, 2008; Sarı, 2004). Yuning ve Shaobang (1994), tarafından yapılan çalışmada bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre işlerinden daha çok doyum sağladıkları tespit edilmiştir. Okpara, Squillace ve Erondü (2005) tarafından üniversite öğretmenleri ile yapılan çalışmaya göre cinsiyet farklılığı iş doyumunun farklı alanlarında etkilidir. Kadınlar işleri ve çalışma arkadaşları konusunda doyumuna sahipken erkekler ödemeler, promosyon, denetim ve genel iş doyumunu konularında daha doyumludurlar. İş doyumunda cinsiyete dayalı farklılık mesleki alana göre de farklılık gösterebilmektedir. Bender ve Heywood'un (2006), Amerika'da doktora düzeyindeki akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırmada, akademik sektörde çalışan kadınların iş doyumunu, erkeklerinkinden düşük çıkarken, akademik olmayan sektörde çalışan kadınların iş doyumları erkeklerinkinden yüksek çıkmıştır.

İdari görev yapma değişkeninin de öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı düzeyde açıklamadığı görülmüştür. Yapılan bazı çalışmalar çalışmamızdan elde edilen bu bulguyu destekler niteliktedir. Adıgüzel ve diğerleri (2012), öğretmenlerin idari görev yapıp yapmama değişkenine göre dış kaynaklı iş tatmin puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Kılıç ve diğerleri (2013) yaptıkları çalışmada iş doyumunu genel ve alt boyut puanları ile sosyal karşılaştırma puanlarının idareci veya öğretmen olmaya göre anlamlı bir değişme göstermediğini tespit etmişlerdir. Oysaki bireyin iyi bir ünvana sahip olması iş doyumunu üzerinde etkili olabilmektedir. Yılmaz ve Murat'ın (2008) çalışmasına göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin iş doyum düzeyleri görev unvanına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Unvanı müdür olan deneklerin, unvanı müdür yardımcısı olan deneklere oranla iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin iş doyumlarını açıklayan bazı değişkenlerin incelendiği bu çalışmada, A tipi kişilik, öz yeterlik ve yaş ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/8 Summer 2013



tespit edilmiştir. Stres kaynakları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin ise negatif yönlü olduğu görülmüştür. Bununla birlikte özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının resmi kurumlarda çalışanlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları vardır. Araştırmanın örnekleminin yalnızca bir ilden seçilmiş olması bunlardan biridir. İş doyumunu daha geniş örneklerle ve farklı kültürel bağlamlarda ele alan çalışmaların yapılması önerilmektedir. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen birçok değişken vardır bu çalışmada bunlardan sadece bazıları ele alınmıştır. İleride yapılacak çalışmalarda daha farklı değişkenler araştırmaya dahil edilebilir. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumlarına etki eden etmenleri araştıran çalışmalarda nitel araştırma tekniklerinin de kullanılması, bu konuda daha kapsamlı bilgiler edinilmesi açısından önemli görülmektedir.

KAYNAKÇA

- ADIGÜZEL, Z., ÜNSAL, Y. ve KARADAĞ, M. (2012). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 133-15.
- AŞAN, Ö. ve AYDIN, E. M. (2006). Stres ve stresle başa çıkma yolları. H. Can (Ed.) *Örgütsel davranış içinde* (237-265). İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.
- BANDURA, A. (1994). Social cognitive theory and exercise of control over HIV infection. *Preventing AIDS: Theories and methods of behavioral interventions*, 25-59.
- BATIGÜN, A. D. ve ŞAHİN, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A- tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- BAYSAL, E. (2010). Hemşirelerde öz- yeterlilik inancı ve iş doyumu ilişkisi: Bir üniversite hastanesinde saha çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- BENDER, K. A. & HEYWOOD, J. S. (2006). Job satisfaction of the highly educated: The role of gender, academic tenure, and earnings. *Scottish Journal of Political Economy*, 53(2), 253-279.
- BORG, M. G., RIDING, R. J., & FALZON, J. M. (1991). Stress in teaching: A study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary schoolteachers. *Educational Psychology*, 11(1), 59-75.
- BOWEN, C. F., RADHAKRISHNA, R., & KEYSER, R. (1994). Job satisfaction and commitment of 4-H agents. *Journal of Extension*, 32(1), 1-22.
- BREWER, E. W., & McMAHAN-LANDERS, J. (2003). Job Satisfaction among Industrial and Technical Teacher Educators. *Journal of Industrial Teacher Education*, 40(2), 65-85.
- BRUK-LEE, V., KHOURY, H. A., NIXON, A. E., GOH, A., & SPECTOR, P. E. (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human Performance*, 22(2), 156-189.
- BURGER, J. M. (2006). *Kişilik* (1. Baskı). İstanbul: Kaknüs.
- CAN, S., CAN, Ş. ve DALAMAN, O. (2010). Sınıf öğretmenlerinin çeşitli faktörlere göre iş doyum düzeyleri (Muğla ili örneği). *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 299-311.

- CAPRARA, G. V., BARBARANELLI, C., BORGOGNI, L., & STECA, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 821.
- CAPRARA, G. V., BARBARANELLI, C., STECA, P., & MALONE, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473-490.
- CHAPLAIN, R. P. (1995). Stress and job satisfaction: A study of English primary school teachers. *Educational Psychology*, 15(4), 473-489.
- CROSSMAN, A., & HARRIS, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46.
- ÇAĞLAR, Ç., & DEMİRTAŞ, H. (2011). Private course teachers' burnout and job satisfaction. *e-International Journal of Educational Research*, 2(2).
- ÇELİK, M. (2006). Müzik öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları ve başa çıkma tarzları. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi. İstanbul.
- ÇELİK, Z. ve BAŞTÜRK, R. (2013). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin yordanması. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(1).
- ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G. ve BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- DAY, A. L., & JREIGE, S. (2002). Examining Type A behavior pattern to explain the relationship between job stressors and psychosocial outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 109-120.
- DE NOBILE, J. J., & MCCOMICK, J. (2005). Job satisfaction and occupational stress in catholic primary schools. In *annual conference of the Australian Association for Research in Education*, Sydney, Australia.
- EKİNCİ, Y. (2006). İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyum ve iş stresinin karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- EREN, E. (2006). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (9. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- EREN, M. E. (2001). İstanbul Emniyet Müdürlüğü Tem. Şb. Md. personelinin stres kaynakları, belirtileri ve stresle başa çıkma yöntemleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi. İstanbul.
- GÖKTAŞ, Z. (2007). Balıkesir ilindeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1).
- GÜNBAYI, İ. ve TOKEL, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 5(3), 77-95.
- GÜNEY, S. (2011). *Örgütsel davranış* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İNANDI, Y., AĞGÜN, N., ve ATİK, Ü. (2011). Yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1).

- JAMAL, M. (2007). Type-A behavior in a multinational organization: A study of two countries. *Stress and Health*, 23, 101-109.
- JAMAL, M., & BABA, V. V. (2001). Type-A behavior, job performance, and well-being in college teachers. *International Journal of Stress Management*, 8(3), 231-240.
- JAMAL, M., & BABA, V. V. (2003). Type A behavior, components, and outcomes: A study of Canadian employees. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 39-50.
- JUDGE, T. A., HELLER, D., & MOUNT, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530.
- JUDGE, T. A., THORESEN, C. J., BONO, J. E., & PATTON, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376.
- KAĞAN, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1).
- KALAYCI, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil.
- KARACA, B. ve BALCI, V. (2011). İlköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini üzerine ampirik bir çalışma: Ankara'daki devlet okulları ile özel okullar karşılaştırması. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(1), 33-40.
- KARAKÖSE, T. ve KOCABAŞ, İ. (2013). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyum ve motivasyon üzerine etkileri. *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 3-14.
- KILIÇ, S. Z., ve GÜMÜŞELİ, A. İ. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(2), 290-309.
- KILIÇ, S., TANRIKULU, T., & UĞUR, H. (2013). Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum ve sosyal karşılaştırma düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 760-779.
- KLASSEN, R. M., & CHIU, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102, 741–756.
- KOUSETILOS, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- LELORD, F. ve ANDRE, C. (2013). *Zor kişiliklerle yaşamak*. (Çev. R. Madenci) (21. Baskı). İstanbul: İletişim.
- LINZER, M., KONRAD, T. R., DOUGLAS, J., McMURRAY, J. E., PATHMAN, D. E., WILLIAMS, E. S., & et al., (2000). Managed care, time pressure, and physician job satisfaction: Results from the physician work life study. *Journal of General Internal Medicine*, 15, 441–450.
- LIU, X. S., & RAMSEY, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-up Survey in the United States for 2000–2001. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1173-1184.

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/8 Summer 2013



- LOCKE, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. <http://www.appliedpsyj.org/paper/other/sfwang/Locke1976%20The%20nature%20and%20causes%20of%20job%20satisfaction.pdf> adresinden 4 Temmuz 2013 tarihinde edinilmiştir.
- MANTHEI, R., GILMORE, A., TUCK, B., & ADAIR, V. (1996). Teacher stress in intermediate schools. *Educational Research*, 38(1), 3-19.
- MARGOLIS, L. H., McLEROY, K. R., RUYAN, C. W. & KAPLAN, B. H. (1983), Type A behavior: An ecological approach, *Journal of Behavioral Medicine*, 6(3), 245-258.
- OKPARA, J. O., SQUILLACE, M., & ERONDU, E. A. (2005). Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the United States. *Women in Management Review*, 20(3), 177-190.
- ÖZKALP, E. ve KIREL, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış* (4. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- ÖZKAYA, M. O., YAKIN, V. ve EKİNCİ, T. (2008). Stres düzeylerinin iş doyumuna etkisi: Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(15).
- ÖZTÜRK, G., ÇETİN, M., YILDIRAN, M., TÜRK, Y. Z. ve FFEDAİ, T. (2012). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Anadolu Tıbbi Araştırmalar Dergisi*, 6(4):239-245.
- PEARSON, L. C., & MOOMAW, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 38-54.
- PEHLİVAN, İ. (1995). Yönetimde stres kaynakları. Ankara: Pegem.
- PEHLİVAN, İ. (2000). İş yaşamında stres (1. Baskı). Ankara: Pegem.
- PRUSSIA, G. E., ANDERSON, J. S., & MANZ, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 523-538.
- REYES, P., & SHIN, H. S. (1995). Teacher Commitment and Job Satisfaction: A Causal Analysis. *Journal of School Leadership*, 5(1), 22-39.
- ROBBINS, S. P. ve JUDGE, T. A. (2012). *Örgütsel davranış*. (Çev. Ed. İ. Erdem) (14. Baskı). Ankara: NobelA.
- RODGERS-JENKINSON, F., & CHAPMAN, D. W. (1990). Job satisfaction of Jamaican elementary school teachers. *International Review of Education*, 36(3), 299-313.
- SABUNCUOĞLU, Z. ve TÜZ, M. (2003). *Örgütsel psikoloji* (4. Baskı). Bursa: Furkan Ofset.
- SARI, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, 30(3), 291-306.
- SAYGI, H., TOLON, T., & TEKOGUL, H. (2011). Job satisfaction among academic staff in fisheries faculties at Turkish universities. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39, 1395-1402.
- SCHMIDT, G. L. (1976). Job satisfaction among secondary school administrators. *Educational Administration Quarterly*, 12(2), 68-86.

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/8 Summer 2013



- SİLİAH, M. (2005). Endüstride çalışma psikolojisi (2. Baskı). Ankara: Seçkin.
- SPECTOR, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences (Vol. 3). Printed in the United states of america: *SAGE Publications*.
- STEPHANOU, G., GKAVRAS, G., & DOULKERIDOU, M. (2013). The role of teachers' self-and collective-efficacy beliefs on their job satisfaction and experienced emotions in school. *Psychology*, 4(3A), 268-278.
- TARHAN, N. (2002). *Stresi mutluluğa dönüştürmek* (2. Baskı). İstanbul: Timaş.
- TELLENBACK, S., BRENER, S. O., & LÖFGREN, H. (1983). Teacher stress: Exploratory model building. *Journal of Occupational Psychology*, 56(1), 19-33.
- TÜRK, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- VAN DER DOEF, M., & MA, S. (1999). The job demand-control (support) model and psychological well-being: A review of 20years of empirical research. *Work and Stress*, 13, 87-114.
- XIAOFU, P., & QIWEN, Q. (2007). An analysis of the relation between secondary school organizational climate and teacher job satisfaction. *Chinese Education & Society*, 40(5), 65-77.
- YAŞAR, M., ÖZTÜRK, N. ve DEMİRBAŞ, E. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 123-134.
- YAVUZ, C., & KARADENİZ, C.B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9).
- YAZICI, H., & ALTUN, F. (2013). A Tipi Kişilik, Cinsiyet ve İş Doyumu: Üniversite Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1447-1459.
- YILDIRIM, F. ve İLHAN, İ. Ö. (2010). Genel öz yeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4): 301-308.
- YILMAZ, A., ve CEYLAN, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi 1. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 66, 277-394.
- YILMAZ, Z. ve MURAT M. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 203-222.
- YUNYING, C. & SHAOBANG, S. (1994). A measurement study of teachers' job satisfaction. *Psychological Science*. 3.
- ZEL, U. (2006). *Kişilik ve liderlik* (2. Baskı). Ankara: Nobel.

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/8 Summer 2013

