

VIth INTERNATIONAL EURASIAN
EDUCATIONAL RESEARCH CONGRESS

BİLDİRİ KİTABI

EJERCONGRESS 2019 CONFERENCE
PROCEEDINGS

Tema: Eğitimi Güçlendirmek; Araştırma, Kuram ve Uygulama

Main Theme: Empowering Education; Research, Theory and Practice

19-22 Haziran 2019
Ankara Üniversitesi

19-22 June 2019
Ankara University

Editör: Doç. Dr. Şakir ÇINKIR



VIth INTERNATIONAL EURASIAN EDUCATIONAL RESEARCH CONGRESS

EJERCONGRESS 2019 BİLDİRİ KİTABI EJERCONGRESS 2019 CONFERENCE PROCEEDINGS

Editör:

Doç. Dr. Şakir ÇINKIR

Anı Yayıncılık
Kızılırmak Sokak 10/A
Bakanlıklar / Ankara
Basım tarihi : 31 Ekim 2019
Tel : 0 312 425 81 50 pbx
Fax : 0 312 425 81 11
info @aniyayincilik.com.tr
ejercongress2018gmail.com
www.http://.aniyayincilik.com.tr
ISBN: 978-605-170-313-8

Honorary Members of Congress / Kongre Onursal Başkanları

Prof. Erkan İBİŞ, Ankara University Rector

Prof. Veysel SÖNMEZ, EJER Founding Editor

Congress Presidents/ Kongre Başkanları

Prof. Fatma BIKMAZ, Ankara University Faculty of Education Dean

Assoc. Prof. Şakir ÇINKIR, EJER Editor

Heads of Organizing Committee/ Düzenleme Kurulu Başkanları

Assoc. Prof. İlhan YALÇIN, Assistant Dean of the Faculty of Education, Ankara University

Assoc. Prof. Canay Demirhan İŞCAN, Assistant Dean of the Faculty of Education, Ankara University

Congress Secretary/ Kongre Genel Sekreteri

Dilek ERTUĞRUL, EJER

Members of the Organizing Committee/ Düzenleme Kurulu Üyeleri

Prof. Ayşe Çakır İLHAN

Prof. Erten GÖKÇE

Prof. F. Çağlayan DİNÇER

Prof. Gürcan GÜRGEN

Prof. H. Hüseyin AKSOY

Prof. Hafize KESER

Prof. Hasan ÜNDER

Prof. Meral UYSAL

Prof. Ömay ÇOKLUK

Prof. Sedat SEVER

Prof. Seher SEVİM

Prof. Selahiddin ÖĞÜLMÜŞ

Assoc. Prof. Berna ASLAN

Assoc. Prof. Canay Demirhan İŞCAN

Assoc. Prof. Celal Deha DOĞAN

Assoc. Prof. Cevriye ERGÜL

Assoc. Prof. Dilek ACER

Assoc. Prof. Hayriye Tuğba ÖZTÜRK

Assoc. Prof. İlhan YALÇIN

Assoc. Prof. Mustafa SEVER

Assoc. Prof. Yasemin ESEN

Assist. Prof. Ayşegül BAYRAKTAR

Assist. Prof. Gökhan ATİK

Assist. Prof. Müge ŞEN

Assist. Prof. Pelin TAŞKIN

Res. Assist. Burcu ÇABUK

Res. Assist. Ece KOÇER

Res. Assist. Fulya SOĞUKSU

Res. Assist. Özge ERDEMLİ

International Organizing Committee /Uluslararası Düzenleme Kurulu Üyeleri

Prof. Christian Faltis, University of California, Davis, USA

OKUL ETKİLİLİĞİNİ ETKİLEYEN BİR FAKTÖR: ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

MUSTAFA ÖZGENEL

MERAL TOPAL

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ

MEB

ÖZET

Okul etkililiği veya etkili okul kavramları, 1970'li yıllardan itibaren kullanılmaya başlanmakla birlikte, daha çok "Örgüt Geliştirme" üzerine yapılan araştırmaların ve çalışmaların içinde okul etkililiği ile karşılaşılmaktadır. Etkili okul felsefesinde, öğrenci başarısına, beklenen etkinin dercesine, çıktılara bakılmaktadır. Tüm öğrencilerin öğrenebileceği temeline dayanır. Bir okulun etkililiği öğrenci, öğretmen, yönetici, veli, finans, planlama, okulun fiziki koşulları gibi birçok unsurdan etkilenmektedir. Okulun stratejik parçalarından biri olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin de okulun etkililiğinde önem arz ettiği düşünülmektedir. Bu araştırma, okulun etkililiği üzerinde etkisi olduğu düşünülen unsurlardan biri olan öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri ile çalıştıkları okulun etkililiği arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ve öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çalıştıkları okulun etkililiğini yordayıp-yordamadığını tespit etmek amacı ile yapılmıştır. Araştırma İstanbul İli Maltepe İlçesinde resmi okullarda çalışan 441 öğretmenden oluşmakta olup öğretmenlere "Minnesota İş Doyum Ölçeği" ve "Etkili Okul Ölçeği" uygulanmıştır. Korelasyon türü ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı araştırmada, verilerin analizinde SPSS 22 paket programı kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %72.1'si (n=318) kadın öğretmen, %27.9'u (n=123) erkek öğretmendir. Verilerin analizi sonucu öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin okul etkililiği üzerinde anlamlı bir etkisinin varlığının olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucu elde edilen verilerin örgüt geliştirmede etkenler, etkili okul unsurları, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile çalıştıkları okul arasındaki ilişki konularında bilgi verici olması düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Okul Etkililiği, Okul Kültürü, Okul Gelişimi

A Factor Predicting School Effectiveness: Job Satisfaction of Teachers**Absract**

School effectiveness or effective school concepts have been introduced since the 1970s, but rather the effectiveness of schooling in research and studies on, "Organizational Development" has been encountered. In the effective school philosophy, the success of the student, the effect of the expected effect, the outcomes are looked at. It is based on the principle that all students can learn. The effectiveness of a school is influenced by many elements such as students, teachers, administrators, parents, finance, planning, and physical conditions of the school. It is thought that job satisfaction levels of teachers, which are one of the strategic parts of the school, are also important in the effectiveness of the school. The aim of this study was to determine whether there is a significant relationship between job satisfaction levels of teachers, which are thought to have an effect on school effectiveness, and whether the job satisfaction levels of their teachers predict the effectiveness of the school they work. The study consisted of 441 teachers working in official schools in Maltepe district of İstanbul and "Minnesota Job Satisfaction Scale" and "Effective School Scale" were applied to teachers. In this study, SPSS 22 package program was used to analyze the data. Of the teachers who participated in the study, 72.1% (n=318) were female teachers and 27.9% (n=123) were male teachers. As a result of the data analysis, it was found that there is a significant effect of teachers' job satisfaction levels on school effectiveness. It is thought that the data obtained as a result of the study will be informative about the factors in organizational development, effective school elements, teachers' job satisfaction levels and the relationship between the school where they work.

Keywords: Job Satisfaction, Effective School, School Culture, School Development

Giriş

Eğitim sistemlerinde eğitimin kalitesini ve eğitim yönetimini etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Öğretmen, öğrenci, veli, yönetici, finans, okulların fiziki yapısı, kültürel yapı, sosyal, siyasal yapı gibi farklı unsurlar sayılabilir. Bu unsurları eğitim sisteminin amaçları doğrultusunda kullanan ve istenen amaçlara ulaşan okulların etkili okul olduğu söylenebilir. Bir okulun

etkililiği, temel olarak planlı değişme modelleri oluşturularak örgüt geliştirilmesinin önemi vurgulanmaktadır (Dinçer, 2018). Bu planlı değişimler ve örgütsel gelişmeler ile birlikte öğrencilerin başarılarında olumlu ve dikkate değer değişimlerin varlığı üzerine etkili okul araştırmaları yapılmıştır (Demirtaş, 2010). Okulun örgütsel, yönetsel ve eğitsel amaçlarının gerçekleştirilmesi okulun etkililiği ile yakından ilişkilidir (Başaran, 2000). Çok sayıda araştırma, okul yöneticilerinin eğitim kurumlarının nasıl geliştirileceği ve etkililiğinin nasıl artırılacağı konusunda yol göstermektedir (Calugarescu ve Preda, 2018).

Farklı okullar benzer öğrenci, öğretmen, veli ve çalışanlara sahip olmalarına rağmen farklı düzeylerde başarı elde edebilmektedirler. Hoy ve Miskel'e (2015) göre öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin performansları okul çıktılarını etkilemektedir. Bu noktada okul çıktılarını etkilemekte olan öğretmenlerin çalışma verimliliğini etkileyen unsurların neler olduğunun belirlenmesi önemli görülmektedir. 1970'li yıllara dayanan etkili okul kavramının kullanımında ve çalışmalarında daha çok planlı gelişme üzerinde durulmuştur (Balci, 2002; Özdemir, 2000). Ancak okulun etkililiğini belirleyen en önemli ve en fazla etkiye sahip unsurların başında öğretmenler gelmektedir. Bir öğretmenin mesleğine ilişkin beklentilerinin karşılanması veya karşılanamaması durumunda iş doyumunu veya doyumsuzluğu yaşayabilir. Bu durumda "öğretmenlerin iş doyumları ile okul etkililiği arasında ilişki var mıdır?" sorusu akla gelmektedir.

Bir insanın hayata dair beklentilerini karşılayabilmesi veya karşılayamaması o insana doyum veya doyumsuzluk yaşatmaktadır. İş doyumunu ise iş yaşamının önemli bir parçasıdır. Okullarda görev yapan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanması, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyerek verimli, çalışkan, üretken, daha etkin ve iş konusunda daha heyecanlı olmalarını sağlayabilir. Ayrıca işten alınan doyum, iş performansının etkililiği için en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Bota, 2015). İş doyumunu genel olarak, çalışanların yaptıkları işi sevme derecesi olarak, hangi sektörde çalışıldığı önemli olmaksızın iş görenlerin performansını olumlu etkileyen bir değişkendir (Büyükgöze ve Özdemir, 2017). Bir insanın yaptığı iş ile ilgili kendini iyi hissetmesi, mutlu olması veya haz alması iş doyumunu olarak görülmektedir. Öğretmenlerin iş ve yaşam doyumlarının okullardaki performanslarını etkileyebileceği ifade edilmektedir (Aslan ve Yılmaz, 2013). İş doyumunu, sosyolojik ve psikolojik boyutlar arasında yer alan ve bireysel gereksinimler ile kurumsal beklentilerin karşılıklı uygunluğu veya örtüşmesi olarak tanımlanmaktadır (Göktaş, 2007).

Bir çalışanın iş doyumunun, iş ile ilgili beklentilerinin karşılanması, iş ortamı ve çalışma arkadaşları, maddi kazanımlar, kariyer basamakları, iletişim süreçleri gibi unsurlardan etkilendiği düşünülebilir. Ayrıca yapılan iş, çalışanın ihtiyaçlarını karşılayabildiği düzeyde önem arz etmektedir (Aladağ, Feyzioğlu, Kiremit ve Koruklu, 2013). Alan yazına bakıldığında, sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile okul etkililiği arasında pozitif yönde ilişkilerinin varlığı (Yıldırım, Akan ve Yalçın, 2014), öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, yaş, çalıştıkları okul, fiziksel şartlar, çalışma arkadaşları ile iletişimleri, hizmet içi eğitimlere katılımlarına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği (Aladağ, Feyzioğlu, Kiremit ve Koruklu, 2013), yine öğretmenlerin yalnızlıkları ile yaşam doyumları arasındaki ilişki (Aslan ve Yılmaz, 2013), okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stillerinin öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttırdığı görülmektedir (Aydın, Sarier ve Uysal, 2013). Benzer şekilde öğretmenlerin iş doyumları ile etik liderlik (Banoğlu, Madenoğlu, Sarier ve Uysal, 2014), dönüşümcü liderlik (Bilir, 2007), liderlik davranışları (Ceylan ve Yılmaz, 2011) ve duygusal olaylar kuramı (Büyükgöze ve Özdemir, 2017), mesleki tükenmişlik ve işle bütünleşme (Çapri, Göçakan ve Gürbüz, 2013), maaş memnuniyeti (Göktaş, 2007) ve stres (Karaköse ve Kocabaş, 2006) arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalar bulunmaktadır. Araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumlarının, iş performansları dolayısıyla okul çıktıları üzerindeki etkisi sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu inceleme sonucunda, okul etkililiği ile okul kültürü arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu (Ada ve Ayık, 2009), özel ve devlet ilköğretim okullarının etkililiğini karşılaştırılmasında, özel ilköğretim okullarının, devlet ilköğretim okullarına göre daha etkili olduğu görülmüştür (Arslan, Kuru ve Satici, 2006). Ayrıca etkili okullarda karar verme süreçleri (Çelikten, 2005), ilköğretim okullarındaki örgütsel etkililik ve kimlik araştırması (Çobanoğlu, 2008), öğrenci başarısı ile okul kültürü üzerine araştırma yapılarak, bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu (Demirtaş, 2010), ilköğretim okullarında, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul etkililiği üzerindeki etkisi (Gökmen, 2011), okul etkililiği ile yönetici öz yeterliliği (Gümüş ve Işık, 2017), Türkiye'ye de yapılmış olan okul etkililiği araştırmalarının genel olarak ele alınması (Gündüzalp, Şener ve Turhan, 2017), okul etkililiğinin, öğrenci başarısı üzerindeki etkisi (Kanmaz ve Uyar, 2016), ilköğretim okullarının etkililiği (Kuşaksız, 2010) konularını ele alan çalışmalar yapılmıştır. Eğitim kurumları dışında farklı ürün ve mal üreten örgütlerde çalışanların iş doyumlarının, örgütsel verimlilik üzerinde etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır (Altınışık, 1997; Çekmecelioğlu, 2006; Urhan, 2014). Ancak eğitim alanında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin algıladıkları okul etkililiğini yordayıp yordamaması üzerine yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür.

Tüm bu teorik bilgiler doğrultusunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin önem arz ettiği görülmektedir. Okulun stratejik parçalarından biri olan öğretmen unsurunun okulun etkililiği üzerinde payının yüksek oranda olduğu düşünülmektedir (Şişman ve Turan, 2005). Geleceğin insan gücünü yetiştiren öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin istenilen seviyede olması,

toplum açısından birçok hizmeti ve faaliyeti kapsayan okulların verimli ve etkili olmasından etkilenebilir. Alan yazın taramaları sonucunda iş doyumu ve etkili okul değişkenleri arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Sınıf öğretmenlerine göre iş doyumu ve etkili okul algıları arasındaki ilişki üzerine (Yıldırım, Akan ve Yalçın, 2014) çalışılmış ve bu iki değişken arasında karşılıklı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

İş doyumu iş görenlerin hayatının tamamını etkilediğinden yüksek olması beklenir. Bunun yanında eğitim sisteminin temelini okullar oluşturmaktadır. Bu kadar önemli olan bu kurumların, kaliteli, verimli ve donanımlı eğitim-öğretim hizmeti verebilmesi için etkililiklerinin sağlanması gerekir. Bu nedenle bu araştırma, okulların gelişiminde stratejik bir yere sahip olan öğretmenlerin, meslekleri ile ilgili iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okulların etkililiği ile bağlantılarının ne ölçüde olduğunun tespiti açısından önemlidir. Araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile çalıştıkları okulun etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırma sonucu elde edilen veriler ile örgütsel gelişmede etkenler, etkili okul unsurları, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri gibi alanlarda bilgi verici olması, bu alanda yapılan çalışmalara yenisinin eklenmesi ve bundan sonra yapılacaklara ışık tutması düşünülmektedir. Ayrıca araştırma sonuçlarının öğretmen ve okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve hizmet içi eğitim programlarının hazırlanışı gibi alanlarda yardımcı olabilir. Gelecekte bu alanda yapılacak iyileştirme çalışmalarına hangi boyutlarda ağırlık verileceği konusunda ilgililere yol gösterebilir. Yapılan araştırmada elde edilen veriler ile örgüt geliştirme ve okul etkililiği çalışmalarına katkı sağlayacağı ve bundan sonra yapılacaklara ışık tutması düşünülmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, algıladıkları okul etkililiğini yordayıp yordamadığını tespit etmektir. Araştırmanın temel amacı doğrultusunda aşağıda verilen sorulara cevap aranmıştır.

- i. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve algıladıkları okul etkililiği cinsiyetlerine, kıdemlerine, çalıştıkları okul kademesine ve eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- ii. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile algıladıkları okul etkililiği arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- iii. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, algıladıkları okul etkililiğini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırma modeli

Araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile okulun etkililiği algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde ilişki tarama modelinden faydalanılmıştır. Ele alınan değişkenlerin birlikte değişip değişmeme durumlarının ve değişim var ise hangi yönde olduğunun anlaşılmasına çalışıldığı model, korelasyon türü ilişki modelidir. Özellikle çok değişkenli araştırmalarda başvurulan bir araştırma modelidir (Karasar, 2018).

Evren ve örneklem

Nicel araştırma deseninin kullanıldığı araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Maltepe İlçesinde bulunan tüm okullarda çalışan tüm öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem seçimi ise; resmi ilköğretim, ortaokul, lise ve meslek liselerinde çalışan gönüllü öğretmenlerden seçkisiz olarak yapılmıştır. Bu 441 öğretmen "İş Doyumu Ölçeği" ve "Etkili Okul Ölçeği" uygulaması için örneklemde yer almışlardır. Örneklem %72.1'ini (n=318) kadın, %27.9'unu (n=123) erkek öğretmenler oluşturmuştur. Öğretmenlerin %85.3'ü (n= 376) lisans, %14.7'si (n=65) lisansüstü öğretimi tamamlamıştır. %37'si (n=163) ilköğretimde, %44.4'ü (n=196) ortaokulda ve %18.6'sı (n=82) ortaöğretimde görev yapmaktadır.

Veri toplama araçları

Araştırma için iki ayrı veri toplama aracı kullanılmıştır. "Minnesota İş Doyum Ölçeği" ve "Etkili Okul Ölçeği"nden yararlanılmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: İş Doyum Ölçeğinde iki bölüm yer almaktadır. İlk bölümde veri kaynaklarının yaş, kıdem, mezuniyet gibi demografik özellikleri yer almaktadır. İkinci bölümde İş Doyum Ölçeğinin maddeleri yer almaktadır. Ölçek ilk olarak, Weiss, England, Lofquist tarafından geliştirilerek, çalışanların genel iş doyumlarını ölçmek amacıyla kullanılmıştır (Locke, 1976'dan akt., Özkan, 2017). İriğüler (2015) yaptığı çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değerini 0.91 olarak bulmuştur (İriğüler, 2015'ten akt. Özkan, 2017: 41). Ölçek toplam yirmi maddeden oluşmaktadır. İçsel doyum boyutunda 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 nolu maddeler olmak üzere on iki madde bulunmaktadır. Dışsal doyum boyutunda 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 nolu maddeler olmak üzere sekiz madde bulunmaktadır (Özkan, 2017). Ölçek, "Hiç memnun değilim", "Memnun değilim", "Kararsızım", "Memnunum", "Çok memnunum" artan biçimde sıralanan beşli likert tipindedir. Bu araştırmada ölçeğin Cronbach güvenilirlik katsayısı 0.93 olarak hesaplanmıştır.

Etkili Okul Ölçeği: Şişman (1996) tarafından geliştirilerek, ilk defa Eskişehir ilindeki araştırmada kullanılan "Etkili Okul Ölçeği" toplam altı boyut ve 56 maddeden oluşmaktadır (Kuşaksız, 2010). Ölçeğin boyutları, etkili okulda okul müdürü, etkili okulda öğretmenler, etkili okulda öğrenciler, etkili okulun programı ve eğitim öğretim süreci, etkili okul kültürü ve ortam, etkili okul çevresi ve velilerdir. Kuşaksız (2010) ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değerini 0.93 olarak bulmuştur. Ölçek, "Hiç katılmıyorum", "Az katılıyorum", "Orta derecede katılıyorum", "Çoğunlukla katılıyorum", "Tamamen katılıyorum" artan biçiminde sıralanan beşli Likert tipindedir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile çalıştıkları okulun etkililiği arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemiş olan bu araştırmada ölçeğin, etkili okulun programı ve eğitim öğretim süreci, etkili okulun kültürü ve ortamı, etkili okulun çevresi ve veliler boyutları kullanılmıştır. Bu üç boyut toplam 28 maddeden oluşmaktadır. Üç boyutun bu çalışmada güvenilirlik katsayısı 0.94 olarak bulunmuştur.

Verilerin toplanması

Veri toplama sürecinde İstanbul İli Maltepe İlçesinde bulunan resmi ilkokul, ortaokul, lise ve meslek liselerinde çalışan gönüllü öğretmenlere "İş Doyumu ve Etkili Okul Ölçeği" uygulanmıştır. Beşli likert tipinde olan ölçeklerin maddelerini değerlendirirken görüşlerine göre artan biçimde sıralanan maddeler arasından seçim yapmışlardır. Toplanan veriler analiz edilmek üzere SPSS 22 paket programına yüklenmiştir. Veri toplamak için gerekli izinler alınmıştır.

Verilerin analizi ve yorumlanması

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 22 paket programından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde ilk olarak kayıp veri olup olmadığına ve normallik değerleri ile birlikte betimsel değerler incelenmiştir. İş doyumunu ve etkili okul değişkenlerinin aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır.

Tablo 1. İş doyumunu ve okul etkililiği ölçeklerinin aritmetik ortalamaları, standart sapmaları, çarpıklık ve basıklık değerleri

	N	X	Ss	Çarpıklık	Basıklık
İçsel iş doyumunu toplam	441	3,58	0,68	-0,130	-0,108
Dışsal iş doyumunu toplam	441	3,14	0,71	0,234	-0,157
İş doyumunu toplam	441	3,40	0,64	0,065	-0,175
Okul etkililiği toplam	441	3,46	0,67	-0,454	0,431

Tablo 1'deki analiz sonuçları incelendiğinde içsel iş doyumunu boyutunun aritmetik ortalamasının 3.58, dışsal iş doyumunu boyutunun aritmetik ortalamasının 3.14, iş doyumunu değişkeninin aritmetik ortalamasının 3.40 ve okul etkililiği değişkeninin aritmetik ortalamasının ise 3.46 olduğu tespit edilmiştir. Standart sapma değerlerinin sırasıyla 0.68, 0.71, 0.64 ve 0.67 olduğu görülmektedir. Ölçeklerin normal dağılıp dağılmadığı için basıklık ve çarpıklık katsayıları incelendiğinde basıklık ve çarpıklık katsayılarının -1 ile +1 arasında yer aldığı ve bu nedenle verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

İkili gruplar arasındaki karşılaştırma için t-testi, ikiden fazla grupları karşılaştırma için anova, varyans analizi, pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Bağımlı bağımsız değişkenler için regresyon testi yapılmıştır. Uygulamalar sonucunda iş doyumunu ve okul etkililiği değişkenlerinin aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığına, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin okul etkililiği algılarını yordayıp yordamadığına bakılmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve okul etkililiği algılarının öğretmenlerin demografik özelliklerine göre ilişkileri için t-testi ve anova analiz işlemleri yapılmıştır. Belirli bir değişkene dayalı olarak farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, öğretmenlerin iki gruba sahip olan demografik özelliklerinden cinsiyet ve mezuniyet durumları için t-testi, üç ve üçten fazla gruba sahip olan demografik özelliklerinden, çalıştıkları okul türü, yaş, kıdem ve mezun oldukları bölüm için anova analizleri uygulanmıştır.

Tablo 2. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumu ve okul etkililiği puanlarına uygulanan bağımsız grup t-testi sonuçları

	Cinsiyet	N	X̄	SD	t	df	p
İş Doyumu	Kadın	315	3,430	,626	1,025	435	,306
	Erkek	122	3,360	,653			
Okul Etkinliği	Kadın	315	3,533	,617	2,630	435	,009
	Erkek	122	3,353	,670			

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve etkili okul algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini bulmak için boyutların puanlarına t-testi uygulanmıştır. Tablo 2'de yer alan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri için cinsiyetlerin aritmetik ortaları arasındaki farka bakıldığında ($t=1.025$; $p=.306>.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Varyanslar homojendir, dolayısıyla öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Tablo 1'de yer alan analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin okul etkililiği algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Grupların aritmetik ortaları arasındaki fark ($t=2.630$; $p=.009<.05$) kadın öğretmenler lehine ($X=3.533$) gerçekleşmiştir. Buna göre kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre çalıştıkları okulu daha fazla etkili olarak algılamaktadırlar.

Tablo 3. Öğretmenlerin mezuniyet durumlarına göre iş doyumu ve okul etkililiği puanlarına uygulanan bağımsız grup t-testi sonuçları

	Mezuniyet	N	X̄	SD	t	df	p
İş Doyumu	Lisans	372	3,412	,638	,119	435	,905
	Lisansüstü	65	3,402	,616			
Okul Etkinliği	Lisans	372	3,489	,614	,471	435	,638
	Lisansüstü	65	3,448	,808			

Tablo 3'te yer alan, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve okul etkililiği algılarının mezuniyet durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacı ile yapılan t-testi sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin iş doyumunda grupların aritmetik ortalamalarının arasındaki fark ($t=.119$; $p=.905>.05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Benzer şekilde öğretmenlerin okul etkililiği algılarında grupların aritmetik ortaları arasındaki fark ($t=.471$; $p=0.638>.05$) anlamlı düzeyde bulunmamıştır. Bu nedenle gruplar denk görülmektedir.

Tablo 4. Öğretmenlerin iş doyumu ve okul etkililiğinin çalıştıkları okul türüne göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

	f, X̄ ve S değerleri				ANOVA sonuçları					
	Okul Türü	N	X̄	SD	Kaynak	KT	df	KO	F	P
İş Doyumu	İlkokul	163	3,541	,557	G.Arası	4,468	2	2,234	5,683	,004
	Ortaokul	194	3,324	,650	G.İçi	170,600	434	,393		
	Ortaöğretim	80	3,354	,700	Toplam	175,067	436			
	Toplam	437	3,410	,634						
Okul Etkinliği	İlkokul	163	3,662	,543	G.Arası	8,955	2	4,478	11,262	,000
	Ortaokul	194	3,407	,671	G.İçi	172,546	434	,398		
	Ortaöğretim	80	3,302	,692	Toplam	181,502	436			

Toplam 437 3,482 ,645

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ve okul etkililiği algılarının çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre çalıştıkları okul türlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İş doyumunu ($F=5.683$; $p=.004<.05$) ve okul etkililiği ($F=11.262$; $p=.000<.05$) istatistiksel sonuçları elde edilmiştir. ANOVA sonrası anlamlı farklılığın hangi okul türlerinden kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı post-hoc LSD testi uygulanmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin iş doyumunu ve okul etkililiğinin çalıştıkları okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc LSD testi sonuçları

	Okul Türü (i)	Okul Türü (j)	i-j	Std.	p
İş Doyumu	İlkokul	Ortaokul	,21678*	,06662	,001
		Ortaöğretim	,18612*	,85559	,30
	Ortaokul	İlkokul	-,21678*	,06662	,001
		Ortaöğretim	-,03066*	,08331	,713
	Ortaöğretim	İlkokul	-,18612*	,85559	,30
		Ortaokul	,03066	,08331	,713
Okul Etkililiği	İlkokul	Ortaokul	,25522*	,06700	,000
		Ortaöğretim	,35947*	,08607	,000
	Ortaokul	İlkokul	-,25522*	,06700	,000
		Ortaöğretim	,10425	,08378	,214
	Ortaöğretim	İlkokul	-,35947*	,08607	,000
		Ortaokul	-,10425	,08378	,214

İş doyumunu ve okul etkililiği puanlarının öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılık olduğunu belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc LSD testi sonuçlarına göre, ilkokulda çalışan öğretmenlerin iş doyumları ile ortaokulda çalışan öğretmenlerin iş doyumları arasında ilkokulda çalışan öğretmenlerin lehine $p=.001<.01$ düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Benzer şekilde ilkokulda çalışan öğretmenlerin iş doyumları ile ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumları arasında ilkokulda çalışan öğretmenlerin lehine $p=.03<.05$ düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre ilkokulda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının ($\bar{X}=3.541$), hem ortaokulda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarından ($\bar{X}=3.324$), hem de ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarından ($\bar{X}=3.354$) fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin çalıştıkları okulun etkililiği algılarına bakıldığında ise çalıştıkları okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılık ilkokulda çalışan öğretmenlerin lehine $p=.000<.01$ düzeyindedir. İllkokulda çalışan öğretmenlerin çalıştıkları okulu ($\bar{X}=3.662$), ortaokulda çalışan öğretmenlere ($\bar{X}=3.407$) ve ortaöğretimde çalışan öğretmenlere ($\bar{X}=3.302$) göre daha etkili olarak algıladıkları sonucu elde edilmiştir. Diğer alt boyutlar arasında gerek iş doyumunda gerekse okul etkililiği algısında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin iş doyum ve okul etkililiğinin yaşlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

f, X ve S değerleri					ANOVA sonuçları					
	Yaş	N	X̄	SD	Kaynak	KT	df	KO	F	p
İş Doyumu	20 – 30 yaş	53	3,340	,790	G.Arası	1,304	3	,435		
	31 – 40 yaş	147	3,380	,663	G.İçi	179,055	437	,410		
	41 – 50 yaş	169	3,469	,569	Toplam	180,359	440		1,061	,365
	51 ve üstü	69	3,339	,628						
	Toplam	437	3,340	,640						
Okul Etkililiği	20 – 30 yaş	53	3,475	,807	G.Arası	1,593	3	,531		
	31 – 40 yaş	147	3,381	,708	G.İçi	197,550	437	,452		
	41 – 50 yaş	169	3,507	,603	Toplam	199,143	440		1,175	,319
	51 ve üstü	69	3,525	,642						
	Toplam	437	3,464	,673						

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ve okul etkililiği algılarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre öğretmenlerin yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. İş doyum için $F=1.061$ ile $p=.365>.05$ ve okul etkililiği için $F=1.175$ ile $p=.319>.05$ istatistiksel sonuçları elde edilmiştir. Bu durumda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum düzeylerinde ve okul etkililiği algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 7. Öğretmenlerin iş doyum ve okul etkililiğinin mesleki kıdemlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

f, X ve S değerleri					ANOVA sonuçları					
	Mesleki Kıdem	N	X̄	SD	Kaynak	KT	df	KO	F	p
İş Doyumu	1 – 10 yıl	87	3,381	,738	G.Arası	1,027	2	,513		
	11 – 20 yıl	183	3,368	,623	G.İçi	174,040	434	,401		
	21 ve üstü	167	3,472	,584	Toplam	175,067	436		1,280	,279
	Toplam	437	3,410	,634						
Okul Etkililiği	1 – 10 yıl	87	3,463	,747	G.Arası	1,807	2	,902		
	11 – 20 yıl	183	3,420	,650	G.İçi	179,697	434	,414		
	21 ve üstü	167	3,562	,574	Toplam	181,502	436		2,179	,114
	Toplam	437	3,483	,645						

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ve okul etkililiği algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. İş doyum için $F=1.280$ ile

$p=.279>.05$ ve okul etkililiği için $F=2.179$ ile $p=.114>.05$ istatistiksel sonuçları elde edilmiştir. Bu durumda öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinde ve okul etkililiği algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 8. Öğretmenlerin iş doyum ve okul etkililiğinin mezun oldukları bölüme göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

f, X ve S değerleri				ANOVA sonuçları						
Bölüm	N	X̄	SD	Kaynak	KT	df	KO	F	p	
İş Doyumu	Sınıf Öğrt.	134	3,523	,575	G.Arası	3,331	2	1,666		
	Branş Öğrt.	283	3,339	,646	G.İçi	177,028	438	,404		
	Meslek Öğrt.	20	3,510	,852	Toplam	180,359	440		4,121	,017
	Toplam	437	3,403	,640						
Okul Etkililiği	Sınıf Öğrt.	134	3,660	,527	G.Arası	7,881	2	3,940		
	Branş Öğrt.	283	3,368	,711	G.İçi	191,262	438	,437		
	Meslek Öğrt.	20	3,523	,721	Toplam	199,143	440		9,023	,000
	Toplam	437	3,464	,673						

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ve okul etkililiği algılarının mezun oldukları bölüme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre çalıştıkları mezun oldukları bölümlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İş doyum için $F=4.121$ ile $p=.017<.05$ ve okul etkililiği için $F=9.023$ ile $p=.000<.05$ istatistiksel sonuçları elde edilmiştir. ANOVA sonrası anlamlı farklılığın hangi bölümlerden kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı post-hoc LSD testi uygulanmıştır.

Tablo 9. Öğretmenlerin iş doyum ve okul etkililiğinin mezun oldukları bölüme göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc LSD testi sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	i-j	Std.	p	
İş Doyumu	Sınıf Öğrt.	Branş Öğrt.	,18394*	,06652	,006
		Meslek Öğrt.	,01313	,15240	,931
	Branş Öğrt.	Sınıf Öğrt.	-,18394*	,06652	,006
		Meslek Öğrt.	-,17080	,14703	,246
	Meslek Öğrt.	Sınıf Öğrt.	-,01313	,15240	,931
		Branş Öğrt.	,17080	,14703	,246
Okul Etkililiği	İlkokul	Ortaokul	,29232	,06914	,000
		Ortaöğretim	,13670	,15841	,389
	Ortaokul	İlkokul	-,29232*	,06914	,000
		Ortaöğretim	-,15562	,15282	,309

Ortaöğretim	İlkokul	-,13670	,15841	,389
	Ortaokul	,15562	,15282	,309

İş doyumu ve okul etkililiği puanlarının öğretmenlerin mezun oldukları bölüm değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılık olduğunu belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc LSD testi sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile branş öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri arasında sınıf öğretmenleri lehine $p=.006<.01$ düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının ($\bar{X}=3.523$), branş öğretmenlerinin iş doyumlarından ($\bar{X}=3.339$) fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin çalıştıkları okulun etkililiği algılarına bakıldığında ise mezun oldukları bölüme göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılık sınıf öğretmenlerinin lehine $p=.000<.01$ düzeyindedir. Sınıf öğretmenlerin çalıştıkları okulu ($\bar{X}=3.660$), branş öğretmenlerine ($\bar{X}=3.368$) göre daha etkili olarak algıladıkları sonucu elde edilmiştir. Diğer alt boyutlar arasında gerek iş doyumu düzeyinde gerekse okul etkililiği algısında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 10. İş doyumu ve okul etkililiği arasındaki korelasyon analizi sonuçları

	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	İş doyumu toplam
Etkili Okul Programı	,421**	,410**	,448**
Etkili Okul Kültürü	,471**	,556**	,545**
Etkili Okul Çevre-Veli	,455**	,534**	,524**
Okul etkililiği toplam	,516**	,574**	,581**

** $p<.01$ önem düzeyinde anlamlıdır.

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile çalıştıkları okulun etkililiği arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılan pearson momentler çarpımı korelasyon analizi sonuçlarına göre pozitif yönde orta düzeyde ilişkili oldukları tespit edilmiştir. Karşılaştırılan boyutlar arasında $r=.556$ değeri ile etkili okul kültürünün öğretmenlerin dışsal iş doyumuna en yüksek değerle ilişkili boyutlar olduğu analiz sonucunda elde edilmiştir. Ayrıca değişkenlere ait toplam puanlara bakıldığında boyutlar arasındaki ilişkiden daha fazla ilişki ($r=.581$) olduğu tespit edilmiştir. En düşük düzeyde ise etkili okul programı boyutunun öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri arasındaki ilişki ($r=.410$) bulunmuştur.

Tablo 11. Öğretmenlerin içsel iş doyum düzeylerinin okul etkililiği algılarını yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	R	R ²	F	p
İçsel İş Doyumu	Okul Etkililiği	,514	,041	,516	12,626	,516	,266	159,412	,000

Öğretmenlerin içsel iş doyum düzeylerinin okul etkililiği algılarına yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçlarına Tablo 11'de bakıldığında modelin %26.6'sının ($R^2=.266$) açıklanabilir olduğu tespit edilmiştir. Modelin anlamlı ($p=.000<.05$) olduğu ve öğretmenlerin içsel iş doyum düzeylerinin okul etkililiği algıları üzerinde anlamlı bir ilişkisinin varlığı bulunmuştur. Buradan sonuçla öğretmenlerin içsel iş doyum düzeylerinin, okul etkililiği algılarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Öğretmenlerin içsel iş doyumundaki bir birimlik artış okul etkililiği algılarında 0.514'lük artışa neden olmaktadır.

Tablo 12. Öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeylerinin okul etkililiği algılarını yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	R	R ²	F	p
Dışsal İş Doyumu	Okul Etkililiği	,545	,037	,574	14,700	,574	,330	216,094	,000

Öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeylerinin okul etkililiği algılarına yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçlarına Tablo 12'de bakıldığında modelin %33'nün ($R^2=.330$) açıklanabilir olduğu tespit edilmiştir. Modelin anlamlı ($p=.000<.05$) olduğu ve öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeylerinin okul etkililiği algıları üzerinde anlamlı bir ilişkisinin varlığı bulunmuştur. Buradan sonuçla öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeylerinin, okul etkililiği algılarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Öğretmenlerin dışsal iş doyumundaki bir birimlik artış okul etkililiği algılarında 0.545'lik artışa neden olmaktadır.

Tablo 13. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin okul etkililiği algılarını yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	R	R ²	F	p
İş Doyumu	Okul Etkililiği	,610	,041	,581	14,956	,581	,338	223,691	,000

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin okul etkililiği algılarına yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında modelin %33.8'nin ($R^2=.338$) açıklanabilir olduğu tespit edilmiştir. Modelin anlamlı ($p=.000<.05$) olduğu ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin okul etkililiği algıları üzerinde anlamlı bir ilişkisinin varlığı bulunmuştur. Buradan sonuçla öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, okul etkililiği algılarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Öğretmenlerin iş doyumundaki bir birimlik artış okul etkililiği algılarında 0.610'luk artışa neden olmaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile çalıştıkları okulun etkililiği arasında pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir etkileşim olduğu sonucu elde edilmiştir. Öğretmenlerin işleri ile ilgili doyumları arttıkça verimlilikleri artmakta ve daha istekli çalışmakta oldukları, dolayısıyla okulun etkililiğini arttırdıkları sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeyi okul etkililiği algılarını yordamaktadır. Benzer bir araştırma yürüten Yıldırım, Akan ve Yalçın, (2014) ise sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve okul etkililiği algıları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu iki değişkenin karşılıklı etkileşim halinde olduğu belirtmişlerdir.

Araştırmada elde edilen analiz sonuçlarına göre alt boyutlar arasında en fazla etkileme düzeyinin "etkili okul kültürü" alt boyutunun iş doyumunun "dışsal doyum" alt boyutuna olan etkisi olduğu tespit edilmiştir. Okul içerisinde, yerleşmiş ve tüm paydaşlar tarafından benimsenen kültürün olması, bu kültürün etkili ve istenen düzeyde olarak algılanması öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeylerini etkileyebilir. Dışsal doyum boyutunun içerisinde, yöneticinin emrindeki kişileri idare tarzı ve karar verme yeteneği, kanun, yönetmelik ve talimatların uygulanması, yapılan iş karşısında alınan ücret ve takdir edilme, çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları gibi faktörler bulunmaktadır.

Ma ve MacMillen (2010) iş yeri ve okul koşullarının iyi olması veya artması öğretmenlerin işten aldıkları memnuniyeti de arttırdığı sonucunu belirtmektedir. Okul kültürünün ve ortamının istenilen düzeyde olduğunda, öğretmenin okula bağlılığı artmakta, işe devamsızlığı azalmakta, işten aldığı keyif ve işle ilgili hoşnutluğu artmaktadır (Yıldırım, Akan ve Yalçın, 2014).

Demirtaş (2010), iş doyumunu artan öğretmenin örgütsel bağlılığı artar, dolayısıyla, öğretmen işe ve öğrencilere bağlanarak öğrencilerin akademik olarak başarısını yükseltir olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenler işleri ve çalıştıkları okul ile ilgili olumlu duygu ve tutumlara sahiptirler, öğrencileri öğrenmeye yönelik motive edebilirler. Bu durumla etkileşimli olarak ise; etkili olduğu düşünülen okullarda görev yapan öğretmenler, kendilerini ve okullarını ayrıcalıklı ve çekim merkezi olarak görebilmektedirler. Okulun etkililiği arttıkça öğretmenler çevresindeki insanların, okulları hakkındaki düşüncelerinden daha memnun ve tatmin olmaktadır, bu durum da iş doyumlarında artışa neden olmaktadır (Çobanoğlu, 2008).

Araştırmaya göre, öğretmenlerin kadın veya erkek öğretmen olmalarına göre yani cinsiyet değişkenine göre iş doyumlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Araştırmanın bu bulgusu, Aladağ, Fezyioğlu, Kiremit ve Koruklu (2013), Bilir (2007),

Ceylan ve Yılmaz (2011), Gençtürk ve Memiş (2010), Karaköse ve Kocabaş (2006), Telef (2011) tarafından yapılan çalışma ve araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Yurtdışı çalışmalarda, Bota (2013), öğretmenlerin iş doyum düzeylerini uzmanlık, yaş ve cinsiyet değişkenlerine göre incelemiş ve Romanya eğitim sistemi içerisinde yer alan ortaokulda çalışan öğretmenlerin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları sonucunu ifade etmektedir. Yine benzer şekilde öğretmenlerin iş doyum düzeyinin, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmektedir. Ancak erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyinin kadın öğretmenlere göre daha fazla olduğu sonucunu ifade edilmiştir (Banoğlu, Madenoğlu, Sarier ve Uysal, 2014; Büyükgöze ve Özdemir, 2017; Özkan, 2017). Büyükgöze ve Özdemir'e göre (2017), bu durum kadınların erkeklere oranla daha az beklentiye sahip oldukları, özellikle görev değişikliklerinde ve görevde yükselme durumlarında erkek öğretmenlerin daha yüksek tatminlerinin olduğu şeklinde açıklanmıştır. Clay, Heller ve Perkins (1993) ve Ma ve MacMillan (2010) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin iş doyum düzeyinde anlamlı farklılık bulmuş olup, bu farklılığın kadın öğretmenler lehine olduğunu belirtmektedirler.

Yine cinsiyet değişkenine göre okul etkililiği algısına bakıldığında analizler sonucunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durumda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre çalıştıkları okulu daha fazla etkili buldukları sonucuna varılmıştır. Genel olarak, kadınların yaptıkları iş dışında ev ve çocuklar konusunda erkeklere göre çok daha fazla mesguliyetlerinin olduğu dolayısıyla iş ve çalıştıkları okuldan çok fazla beklentilerinin olmadığı düşünülebilir. Okul etkililiği üzerine çok sayıda çalışma ve araştırma olmasına rağmen, öğretmenlerin genel demografik özellikleri ve iş doyumlarının okul etkililiğiyle etkileşimi üzerine sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Çobanoğlu (2008), okul etkililiği algısında cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığını, Kanmaz ve Uyar (2016) ve Kuşaksız (2010) erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre çalıştıkları okulu daha fazla etkili olarak algıladıkları sonucunu ifade etmektedirler.

Öğretmenlerin mezuniyet durumlarına (lisans veya lisansüstü) göre gerek iş doyumları gerek se okul etkililiği algı düzeylerinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalarda benzer şekilde öğretmenlerin mezuniyet durumunun iş doyum düzeylerini bir etkisinin olmadığı sonucunu belirtmektedirler (Aladağ, Feyzioğlu, Kiremit ve Koruklu, 2013; Gençtürk ve Memiş, 2010; Telef, 2011). Yine Kanmaz ve Uyar (2016) öğretmenlerin mezuniyet durumlarının okul etkililiği algı düzeylerine bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur. Ancak Çobanoğlu (2008) ve Kuşaksız (2010) enstitü (önlisans) mezunlarının lisans mezunlarına göre okullarını daha etkili bulduklarını ifade etmektedirler. Kuşaksız (2010), bu duruma gerekçe olarak, enstitü (önlisans) mezunu öğretmenlerin birikimlerinin fazla olması, lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin, öğrenci, veli ve çevreden beklentilerinin yüksek olması düşüncesini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada, öğretmenlerin iş doyum ve okul etkililiği algı düzeylerinin her ikisinin de çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucu elde edilmiştir. Bu durum ilkökulda çalışan öğretmenlerin lehine olmuştur. Ortaokulda çalışan öğretmenler ergenlik çağındaki öğrenciler ile çalışmaktadırlar. Bir bireyin gelişim psikolojisinin en sıkıntılı olduğu dönemin ortaokul zamanına denk gelen dönem olduğu düşünülmektedir. Bu durum ise öğretmenler de daha çok strese neden olabilir ve iş doyum düzeylerini düşürebilir. Benzer şekilde ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin ise genel olarak kontrolü zor yaş grubu ile çalıştıkları düşünülebilir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012). Bu çalışmada varılan sonuca benzer şekilde, Ertürk ve Keçecioğlu (2012) ve Özkan (2017) ilkökulda çalışan öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin ve Kanmaz ve Uyar (2016) ilkökulda çalışan öğretmenlerin okul etkililiği algı düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucunu ifade etmektedir. Farklı bir şekilde olarak ise Clay, Heller ve Perkins (1993), öğretmenlerin çalıştığı okul türüne göre iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuşlardır. Aladağ, Feyzioğlu, Kiremit ve Koruklu (2013) ise ortaöğretimde çalışan öğretmen grubu ile çalışma yaparak, sınavla öğrenci alan okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu sonucunu belirtmektedir.

Öğretmenlerin iş doyum ve okul etkililiği algı düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Özkan'a göre (2017) ortaokulda çalışan öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş doyumlarında anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak ilkökulda çalışan 51 yaş ve üstü öğretmenlerin iş doyumlarının diğer yaş gruplarına göre yüksek olduğu bulunmuştur. Burada deneyim arttıkça işten alınan keyif ve doyumun arttığı düşüncesi hâkimdir. Özkan'a (2017) benzer şekilde Aladağ, Feyzioğlu, Kiremit ve Koruklu (2013) ve Bilir (2007) öğretmenlerin yaşının arttıkça iş doyumunun da arttığı sonucunu belirtmektedir. Burada yaş ile birlikte genel beklentilerin azaldığı ve daha fazla akışına yaşama düşüncesinin arttığından söz edilebilir.

Çalışmada, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin iş doyum ve okul etkililiği algı düzeylerine bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin kıdemleri ile arasında anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtilmiştir (Aladağ, Feyzioğlu, Kiremit ve Koruklu, 2013; Bilir, 2007; Büyükgöze ve Özdemir, 2017; Karaköse ve Kocabaş,

2006). Gençtürk ve Memiş (2010) ve Özkan (2017) yaptıkları çalışmalarda kıdem arttıkça iş doyumunun artmakta olduğu sonucuna ulaşırken aksine olarak Ma ve MacMillan (2010) kıdem arttıkça iş doyumunun azalmakta olduğunu sonucunu ifade etmektedirler. Bu aynı işi yapmaktan usanmak ve tükenmek olarak yorumlanabilir. Bir diğer çalışmada ise öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça okullarını daha fazla etkili olarak algıladıkları sonucunu ortaya koyulmuştur (Çobanoğlu, 2008; Kanmaz ve Uyar, 2016; Kuşaksız, 2010). Mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin bilgi birikimi ve edindikleri tecrübeler doğrultusunda okulun durumuna daha olumlu baktıkları düşünülebilir.

Öğretmenlerin mezun oldukları bölüme göre iş doyum ve okul etkililiği algı düzeylerinde anlamlı farklılık çıkmıştır. Bu durum için Tablo 8'e bakıldığında her iki düzey için de farklılığın Sınıf Öğretmenliği alanından mezun olanların lehine olduğu görülmüştür. Benzer şekilde bir diğer çalışmada sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını ortaya koyulmuştur (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012; Gençtürk ve Memiş, 2010; Telef, 2011). Burada küçük yaşta eğitime başladıkları öğrencilerinin gelişimini izlemek öğretmene keyif verebilir ve iş doyumunu arttırabilir (Gençtürk ve Memiş, 2010). Sınıf öğretmenleri tüm eğitim öğretim yılı boyunca hatta öğrencinin ilkökul hayatı boyunca, farklı ders, konu ve etkinliklerle aynı öğrenciler ile bir arada olmakta. Bu durum karşılıklı olarak daha iyi tanıma, sahiplenme ve özümsemeye neden olabilmektedir. Ayrıca farklı dersler anlatılması öğretmeni monotonluktan kurtarabilir. Yorucu olabilir ancak işten alınan keyif ve memnuniyet daha fazladır. Branş öğretmenlerinin gün boyunca aynı konuları anlatması tekdüzeliğe götürüp mutsuz olmalarına neden olabilir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012). Ancak Bilir'in (2007) çalışmasına göre iş doyum düzeyinin branşlar arasında farklılık göstermediği sonucu gibi sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında da farklılık göstermediği sonucu var olmaktadır. Branş öğretmenleri ile çalışan Ceylan ve Yılmaz (2011), her branş öğretmenin beklentisinin farklı olması nedeniyle iş doyum düzeyleri arasında da farklılık olduğunu savunmaktadırlar. Bu çalışma ile benzer sonucu elde eden Çobanoğlu (2008), sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre okullarını daha etkili algıladıklarını ortaya koymaktadırlar.

Alan yazın taramalarına göre genel olarak öğretmenlerin iş doyum ve okul etkililiği ile okul yöneticisinin liderlik davranışları arasındaki ilişki ele alındığı görülmektedir. Dinger (2018), etkili bir okul liderinin okul ortamına ve öğretmenlerin iş doyumuna etkisini ele almışlardır. Çelikten (2005) ve Şahin (2003) benzer araştırmalar yaparak, yöneticinin liderlik davranışının okulun etkililiği üzerine etkisinin olduğu sonucunu belirtmektedirler. Şahin (2003), etkili bir okul geliştirmek için öncelikle birliktelik kültürünün oluşturulmasının gerekliliğini ortaya koymuş ve bu durumun öğretmenlerin adanmışlık ve iş doyumlarını olumlu etkileyeceği düşüncesini savunmaktadır. Benzer şekilde Ma ve McMillan (2010) araştırmalarında, iş yeri koşullarının ve okul kültürünün olumlu yönde geliştirilmesi ile öğretmenlerin iş doyumunun artacağını düşünmektedirler. Hall, Rahimi ve Wang (2015) öz yeterliliği yüksek olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin de yüksek olacağı sonucunu belirtmektedir. Calugarescu ve Preda (2018) okul etkililiği ve verimliliğinin yönetimi üzerine çalışmışlardır. Ada ve Ayık (2009) okul kültürü ile okul etkililiği arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki olduğu sonucunu ifade etmektedirler. Alan yazın taramaları sonuçlarına bakıldığında iş doyum ve okul etkililiği değişkenlerini bir arada araştıran sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır.

Bu araştırma, 2018-2019 eğitim öğretim yılı İstanbul ili Maltepe ilçesindeki okullarda çalışan gönüllü bazı öğretmenler ve bu öğretmenlere uygulanan "İş Doyumu Ölçeği" ve "Etkili Okul Ölçeği"ndeki maddeler ile sınırlıdır. Elde edilen sonuçlar, rasgele belirlenen ilkökul, ortaokul, lise ve meslek liselerinde çalışan öğretmenlerden elde edilen verilerle sınırlıdır. Bu durumda elde edilen sonuçların genel olarak alan yazın taramasında elde edilen önceki araştırma sonuçları ile benzer olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve okul etkililiği algılarının ilkökul kademesinde ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere oranla yüksek olduğu görülmüştür. Ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin düşük olmasının nedeninin genel olarak uğraştıkları yaş grubu ile alakalı olduğu düşünülmektedir. Ergenlik dönemindeki öğrencilerin farklı sorunları ile karşılaşmak öğretmenleri mutsuzluğa götürebilmektedir. Bu konuda konunun uzmanı kişilere danışma fırsatlarının olması veya doğrudan destek almaları iş doyumlarını ve dolayısıyla okul etkililiği algılarını olumlu yönde etkileyebilir.

Öğretmenlerin iş doyum ile okul etkililiği algılarının genel olarak okul kültürü ile yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Nitekim etkili bir okul müdürü veya lideri etkili bir okul kültürü oluşturma çabasına girdiğinde öğretmenlerin iş yerleriyle ilgili algılarını, adanmışlıklarını, memnuniyetlerini, okulun akademik başarısını olumlu yönde arttırmak için çalışmalar yapabilir.

Okul müdürleri öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin okul etkililiği algılarını yordadığı bilgisinden yola çıkarak öğretmenlerin huzurlu, paylaşımcı, adil bir ortamda çalışmalarını sağlayarak okul etkililiğine katkıda bulunabilir.

Kaynaklar

- Ada, Ş. & Ayık, A. (2009). İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2), 429-446.
- Aladağ, E., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. & Koruklu, N. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13(25), 119-137.
- Altınışik, S. (1997). Örgütsel etkililikte iş doyumunun etkisi. Eğitim Yönetimi, 3(2), 135-153.
- Arslan, H., Kuru, M. & Satıcı, A. (2006). Devlet ve özel ilköğretim okullarının etkililiğinin araştırılması. Eğitim ve Bilim Dergisi, 31(142), 15-25.
- Aslan, H. & Yılmaz, E. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 3(3), 59-69.
- Avey, J. B., Mhatre, K. H., Reichard, R. J. & Luthans, F. (2011). Olumlu psikolojik sermayenin çalışan tutumları, davranışları ve performansı üzerindeki etkisinin meta-analizi. Alınan yer <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Aydın, A., Sarier, Y. & Uysal, Ş. (2013). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ve iş doyumuna etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 13(2), 795-811.
- Balcı, A. (2002). Etkili okul kuram uygulama ve araştırma. Ankara: Erek Ofset Matbaası Yayınları.
- Banoğlu, K., Madenoğlu, C., Sarier, Y. & Uysal, Ş. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 20(1), 47-69.
- Başaran, İ. E. (2000). Eğitim yönetimi nitelikli okul. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bilir, M. E. (2007). Öğretmen algılarına göre ilköğretim okul yöneticilerin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi (Yüksek Lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bota, O. A. (2013). Job satisfaction of teachers. Procedia - Social and Behavioral Sciences 83(2013), 634-638.
- Bota, O. A. (2018). Aspects regarding the relationship between teachers teaching style, job satisfaction and motivation. Journal Plus Education, 21(2018), 52-58.
- Büyükgöze, H. & Özdemir, M. (2017). İş doyumu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(1), 311-325.
- Büyükoztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Çakmak, E., Demirel, F. & Karadeniz, Ş. (2018). Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.
- Calugarescu, A. G. & Preda, M. (2018). Management of educational efficiency and efficiency. Holistica, 9(3), 89-96. Alınan yer DOI: 10.2478/hjbpa-2018-0025
- Can, A. (2018). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi. Ankara: Pegem Akademi.
- Ceylan, Ç. B. & Yılmaz, A. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(2), 277-394.
- Clay, R., Heller, H. W. & Perkins, C. (1993). The relationship between teacher job satisfaction and principal leadership style. Journal of School Leadership, 3(1).
- Creswell, J. W. (2017). Eğitim araştırmaları: Nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi. H. Ekşi (Çev. Ed.). İstanbul: EDAM.
- Çapri, B., Gökçakan, Z. & Gündüz, B. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 3(1), 29-49.
- Çekmecelioglu, 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), 1303-2860.
- Çelikten, M. (2005). Etkili okullarda karar verme süreci. Erciyes Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Kayseri.
- Çobanoğlu, F. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel kimlik ve örgütsel etkililik (Denizli örneği) (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Demirtaş, Z. (2010). Okul kültürü ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 35(158), 3-13.
- Devakarunyam, P. N. & Sujatha, S. (2017). Job satisfaction of teacher educators in relation to the leadership style of principal. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*, 4(10), 39-43.
- Dinçer, Ö. (2013). *Örgüt geliştirmede teori, uygulama ve teknikleri*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Dinger, T. K. (2018). The relationship between teacher communication satisfaction, teacher job satisfaction, and teacher perception of leadership efficacy (Doktora tezi). Western Illinois University, Macomb.
- Ertürk, E. & Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Gençtürk, A. & Memiş, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 9(3), 1037-1054. Alındığı yer <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Gökmen, A. (2011). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bu davranışların okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin algıları (Yüksek Lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Göktaş, Z. (2007). Balıkesir ilindeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve bazı değişkenlerle olan ilişkisinin incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 13-26.
- Gümüş, E. & Işık, A. N. (2017). Yönetici öz-yeterliği ve okul etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(1), 419-434.
- Güzdüzalp, S., Şener, G. & Turhan, M. (2017). Türkiye’de okul etkililiği araştırmalarına genel bir bakış. *Turkish Journal of Educational Studies*, 4(2), 103-151.
- Hall, N. C., Rahimi, S. & Wang, H. (2015). Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, 47(2015), 120-130.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2015). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama*. S. Turan (Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kanmaz, A. & Uyar, L. (2016). The effect of school efficiency on student achievement. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 3(2), 123-136.
- Karaköse, T. & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyum ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuşaksız, N. (2010). Öğretmen görüşlerine göre ilköğretim okullarının etkili okul özelliklerine sahip olma düzeyleri (Üsküdar ilçesi örneği) (Yüksek Lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Ma, X. & MacMillan, R. B. (2010). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. Alınan yer <https://doi.org/10.1080/00220679909597627>
- Özdemir, S. (2000). *Eğitimde örgütsel yenileşme*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Özkan, A. (2017). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği) (Yüksek Lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 311-326.
- Savaş, A. C. & Toprak, M. (2013). Türkiye’de okul geliştirmede uygun model arayışı: Bir okul geliştirme reformu olarak Memphis Yeniden Yapılandırma girişiminin analizi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 121-137.
- Şahin, İ. (2013). İlköğretim okul müdürlerinin okul geliştirme stratejileri ve uygulamalarına ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 229-250.
- Şişman, M. & Turan, S. (2005). *Eğitim ve okul yönetimi*. Y. Özden (Ed.), *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı* (99-146). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Taymaz, H. (2001). *Okul yönetimi*. Ankara: PegemA Yayıncılık.

- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. İlköğretim Online, 10(1), 91-108. Alınan yer <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Terzi, A. R. (2005). İlköğretim okullarında örgüt kültürü. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 43, 423-443.
- Urhan, S. (2014). İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi bir alan araştırması (Yüksek Lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Yıldırım, İ., Akan, D. & Yalçın, S. (2014). Sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve okul etkililiği algıları arasındaki ilişki. Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19(1), 69-81.
- Yılmaz, E. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, iş doyumları ve okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. İlköğretim Online, 8(2), 476-484. Alınan yer <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Yılmaz, F. (2009). Eğitim örgütlerinde örgüt kültürünün öğretmenlerin iş motivasyonu üzerindeki etkisi (Yüksek Lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.