



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARI İLE İŞ
DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(AFYONKARAHİSAR İLİ ÖRNEĞİ)**

Anıl YUVKA

Danışman

Doç. Dr. İbrahim GÜL

YÜKSEK LİSANSTEZİ

Şubat, 2020

TELİF HAKKI

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu Ek Madde 40 hükümleri çerçevesinde (Ek:22/2/2018-7100/10 md.) “*Lisansüstü tezler yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından gizlilik kararı alınmadıkça, bilime katkı sağlamak amacıyla Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi tarafından elektronik ortamda erişime açılır.*”

Araştırmacılar tezlerin tamamı veya bir bölümünü yazarın izni olmadan ticari veya mali kazanç amaçlı kullanamaz, yayınlamaz, dağıtamaz ve kopyalayamaz. Ulusal Tez Merkezi Web Sayfasını kullanan araştırmacılar, tezlerden bilimsel etik ve atıf kuralları çerçevesinde yararlanırlar.

YAZARIN

Adı :

Soyadı :

Bölümü :

İmza :

Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Afyonkarahisar İli Örneği)

İngilizce Adı : Examination of the Relation Between Job Satisfaction and Organizational Support Perceptions of the Classroom Teachers (Example of Afyonkarahisar Province)

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Anıl YUVKA

İmza:

KABUL VE ONAY

Anıl YUVKA tarafından hazırlanan “Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Afyonkarahisar İli Örneği” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Ondokuz Mayıs Üniversitesi **Eğitim Bilimleri** Ana Bilim Dalı, **Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı**’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. İbrahim GÜL

.....

(Eğitim Bilimleri, Ondokuz Mayıs Üniversitesi)

Başkan: (Doç. Dr. Şenol SEZER)

.....

(Eğitim Bilimleri, Ordu Üniversitesi)

Üye: (Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ)

.....

(Eğitim Bilimleri, Ondokuz Mayıs Üniversitesi)

Bu tezin **Eğitim Bilimleri** Ana Bilim Dalı, **Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı**’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Tarihi: __/__/__

Prof. Dr. Ali BOLAT

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

(İmza ve Mühür)

TEŞEKKÜRLER

Tez sürecim boyunca hep yanımda olan eşim Derya, ailem ve tecrübeleriyle her türlü yardımını gece gündüz esirgemeyen danışmanım ve değerli hocam Sayın Doç. Dr. İbrahim Gül'e, tecrübelerinden yararlandığım değerli hocalarım Prof. Dr. Cevat Elma, Dr. Öğretim Üyesi Hüseyin Aslan ve Doç Dr. Yüksel Gündüz'e, tezime yaptığı çok değerli katkılarla Doç. Dr. Şenol Sezer'e, yöneticisi olduğum kurumumdaki ve sürece katkı sunan farklı kurumlardaki yönetici ve öğretmen arkadaşlarıma, SPSS konusundaki yardımlarıyla değerli ağabeyim Sinan USLU'ya teşekkürlerimle...

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARI İLE İŞ
DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(AFYONKARAHİSAR İLİ ÖRNEĞİ)**

Yüksek Lisans Tezi

ANIL YUVKA

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ŞUBAT, 2020

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile iş doyumlarının belirlenmesi ve aralarındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın evrenini 2018–2019 eğitim-öğretim yılında Afyonkarahisar ilindeki 351 ilkokulda çalışan 2370 sınıf öğretmeni, araştırmanın örneklemini ise yine Afyonkarahisar ili Merkez, İscehisar, Sinanpaşa, İhsaniye ve Şuhut ilçelerindeki Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı ilkokullar bünyesinde çalışan 384 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak Nayir (2011) tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin” 28 maddelik kısa formu, 20 maddeden oluşan “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” ve kişisel bilgiler formu kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre algılanan örgütsel destek genel düzeyinin “orta derecede katılıyorum” ($\bar{X} = 3.25$), iş doyumunu genel düzeyinin “kararsızım” ($\bar{X} = 3.43$) seviyesinde olduğu anlaşılmaktadır. Kadın sınıf öğretmenlerinde hem algılanan örgütsel desteğin hem de iş doyumunun erkek öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, mesleki kıdem, eğitim durumu ve medeni durum değişkenlerine göre ise öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek ve iş doyumunu düzeylerinin anlamlı farklılık oluşturmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü güçlü ($r=.735$) ilişki göstermektedir. Pozitif yönlü güçlü ilişkinin tespiti ile birlikte algılanan örgütsel desteğin, iş doyumunun yordayıcısı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan

regresyon analizi sonucuna göre, örgütsel destek algısının iş doyumu düzeyini %54 ($R^2=.540$) oranında açıkladığı ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkinin ($F=449,049$; $p<0,01$) varlığı tespit edilmiştir. Örgütsel destek algısının iş doyumu üzerindeki etki derecesini gösteren $\beta=.735$ katsayısı göz önüne alındığında, bu etkinin pozitif yönde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($t=21,191$; $p<0,01$).



Anahtar Kelimeler : Sınıf öğretmeni, Örgütsel Destek Algısı, İş Doyumu

Sayfa Sayısı : 100

Danışman : Doç. Dr. İbrahim GÜL

İkinci Danışman :

**EXAMINATION OF THE RELATION BETWEEN JOB
SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL SUPPORT
PERCEPTIONS OF THE CLASSROOM TEACHER
(EXAMPLE OF AFYONKARAHİSAR PROVINCE)**

MS Thesis

ANIL YUVKA

ONDOKUZ MAYIS UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

FEBRUARY, 2020

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the job satisfaction and the perception of organizational support of teachers and investigate the correlation between. The target population of the study was 2370 classroom teachers working in 351 primary schools in Afyonkarahisar province in 2018-2019 school year and the sample of the study was 384 classroom teachers working in schools within Ministry of National Education in İscehisar, Sinanpaşa, İhsaniye and Şuhut districts in Afyonkarahisar province. In order to collect data, short form of “Perceived Organizational Support Scale” with 28 items developed by Nayir (2011), and “Minnesota Job Satisfaction Scale” with 20 items and personal information form were used. With the analysis of the data derived from scales, the level of the perception of organizational support and job satisfaction of teachers who were in the study was determined; job satisfaction and perception of organizational support were compared and interpreted by the point of variables such as marital status, professional seniority and educational background. The results of the study, show that plenary level of Perceived Organizational Support is “I agree reasonably” ($\bar{x}=3.25$), plenary level of Job

satisfaction is “Neutral” ($\bar{x}=3.43$). It was found that female classroom teachers perceptions were meaningfully higher both perceived organizational support and job satisfaction than male teachers. According to the professional seniority, educational background and marital status variables, there wasn’t meaningful difference on perceived organizational support and job satisfaction. The results show that a positive strong correlation ($r=.735$) was found between the perceived organizational support and job satisfaction. The regression analysis results show that Perceived Organizational Support was the predictor variable for the Job Satisfaction, and Perception of Organizational Support could explain the Job Satisfaction level by 54% ($R^2=.540$) has statistically meaningful effect ($F=449,049$; $p<0,01$) on Job Satisfaction. When the effect of perceived organizational support on job satisfaction is considered, it is understood that this effect is positively meaningful ($t=21,191$; $p<0,01$).



Key Words :Classroom teacher, Perception of Organizational Support, Job Satisfaction.

Number of Pages : 100

Advisor : Assoc. Prof. Dr. İbrahim GÜL

Co-advisor :

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI.....	II
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	III
KABUL VE ONAY	IV
TEŞEKKÜRLER	V
ÖZ	VI
ABSTRACT	VIII
İÇİNDEKİLER	X
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XIV
GRAFİKLER LİSTESİ.....	XV
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
I. GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu.....	2
1.2 Araştırmanın Amacı.....	6
1.3 Araştırmanın Önemi	6
1.4 Sayıtlar	8
1.5 Sınırlılıklar	8
1.6 Tanımlar	8
İKİNCİ BÖLÜM	10
II. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	10
2.1 Örgütsel Desteğin Tanımı.....	10
2.2 Örgütsel Destek Kuramları	11
2.2.1 Sosyal Değişim Kuramı	11
2.2.2 Lider-Üye Etkileşimi Kuramı.....	12
2.2.3 Örgütsel Destek Kuramı	13
2.2.4 ERG Kuramı	13
2.3 Örgütsel Desteği Oluşturan Unsurlar.....	14
2.3.1 Örgütsel Adalet Kavramı.....	14
2.3.2 Yönetici Desteği.....	15
2.3.3 Örgütsel Ödüller	16
2.4 Destekleyici Örgütlerin Özellikleri	16
2.5 Örgüt İklimi	17

2.6 Örgütsel Desteğin Sonuçları.....	18
2.7 Algılanan Örgütsel Destek.....	19
2.8 İş Doyumu	20
2.8.1 İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler.....	21
2.9 İş Doyumu Kuramları.....	27
2.9.1 Kapsam Kuramları.....	27
2.9.2 Süreç Kuramları	29
2.10 Öğretmenlerin İş Doyumu	31
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	33
III. YÖNTEM	33
3.1. Araştırmanın Modeli.....	33
3.2 Evren ve Örneklem	33
3.3 Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri.....	34
3.4 Verilerin Toplanması	35
3.5 Veri Toplama Araçları.....	37
3.5.1 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	37
3.5.2 Minnesota İş Doyumu Ölçeği.....	38
3.6 Ölçeklerin Açıklayıcı Faktör Analizleri	38
3.6.1 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	38
3.6.2 Minnesota İş Doyumu Ölçeği.....	39
3.7 Doğrulayıcı Faktör Analizi	40
3.8 Güvenilirlik Analizi	40
3.8.1 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	41
3.8.2 Minnesota İş Doyumu Ölçeği.....	42
3.9 Hipotez Testleri.....	43
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	45
IV. BULGULAR.....	45
4.1 Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları ve İş Doyumu Düzeyleri....	45
4.2 Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algısı ve İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	47
4.3 Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algısı ve İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	48
4.4 Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Algısı ve İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	49
4.5 Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Algısı ve İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	51
4.6 Örgütsel Destek Algısı ile İş Doyumu Düzeyi İlişkisi.....	52

4.7. Örgütsel Destek Algısının İş Doyumu Yordayıcılığının İncelenmesi	53
BEŞİNCİ BÖLÜM	55
V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	55
5.1 Tartışma ve Sonuçlar	55
5.2 Öneriler.....	58
KAYNAKÇA	61
EKLER.....	68
ÖZ GEÇMİŞ.....	Error! Bookmark not defined.



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Demografik Bilgiler	34
Tablo 2:AÖD ve İş Doyumu Puanlarının Normallik Testi Sonuçları.....	35
Tablo 3:Örgütsel Destek Algısı Açıklanan Toplam Varyans	38
Tablo 4: İş Doyumu Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans.....	39
Tablo 5: Ölçeklerin Uyum İyiliği.....	40
Tablo 6: Güvenilirlik Katsayıları	41
Tablo 7: Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları	41
Tablo 8:Örgütsel Destek Algısı Ölçeği - Toplam Veri İstatistiği	42
Tablo 9:Minnesota İş Doyumu Ölçeği - Toplam Veri İstatistiği	43
Tablo 10:Hipotez Testleri	43
Tablo 11:Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri.....	47
Tablo 12: Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri	48
Tablo 13: Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğretmenlerin AÖD Düzeyi.....	49
Tablo 14: Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyi.....	51
Tablo 15:Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları	51
Tablo 16: Medeni Durum Değişkeni Açısından İş Doyumu Düzeyi.....	52
Tablo 17: Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Öğretmenlerin AÖD Düzeyi.....	50
Tablo 18: Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi..	51
Tablo 19: Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Öğretmenlerin AÖD Düzeyi.....	51
Tablo 20: Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyi..	52
Tablo 21:Örgütsel Destek – İş Doyumu İlişkisi Korelasyon Analizi Sonuçları	53
Tablo 22:Örgütsel Destek Algısının İş Tatminine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	53
Tablo 23: Örgütsel Destek Algısı– Faktör Yükleri ve Dağılımı	74
Tablo 24: İş Doyumu Ölçeği Faktör Yükleri	76
Tablo 25:Faktör Etkileri – Örgütsel Destek	77
Tablo 26:Faktör Etkileri – İş Doyumu	79
Tablo 27:Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri.....	80
Tablo 28: İş Doyumu Düzeyleri.....	81

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Porter ve Lawler'ın Beklenti Kuramı Şeması. 31



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Histogram Grafiği.	31
Grafik 2: İş Doyumu Ölçeği Histogram Grafiği.	31



SİMGELER VE KISALTMALAR

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

YÖK: Yüksek Öğretim Kurumu

AÖD: Algılanan Örgütsel Destek

vd.: Ve Diğerleri

T: Dağılım Değeri

f: Frekans

Ss: Standart Sapma

N: Örneklem

p: Kritik Değer

Sd: Serbestlik Derecesi

$\bar{X}$: Aritmetik Ortalama

r: Korelasyon

r^2 : Determinasyon katsayısı

Akt.: Aktaran

Çev.: Çeviren

BİRİNCİ BÖLÜM

I. GİRİŞ

Tüm örgütler gibi eğitim örgütlerinin de başarı göstermesinde en önemli değişkenlerden biri örgütün temelini oluşturan işgörenlerin iş doyumudur. Bu sebeple işgörenin işe karşı takındığı tutum ve işten aldığı doyum hissi hem çalışanı hem de örgüt verimini ve başarısını doğrudan etkilemektedir. Günümüzde önemi tekrar kavranan eğitim örgütleri açısından bakıldığında iş doyumunu, eğitim yöneticilerinin önemle üzerine eğilmesi gereken bir konudur. Yüksek iş tatmini işgörenin bireysel performansını ve örgüte sağladığı faydayı artıran en önemli değişkenlerdendir. İş doyumunu hem çalışandan etkilenen hem de tekrar çalışanı etkileyen bir olgu olarak, birçok olguyla da etkileşim içindedir. Bu olgulardan biri olan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek bu araştırmaya konu olmuştur. Algılanan örgütsel destek ise işgörenin örgüt tarafından benimsenmesi, kendini örgüte ait hissetmesi ve örgütün de çalışanın farkında olması, çalışanın örgütte kendisini rahat ve huzurlu hissetmesi olarak tanımlanabilir.

Sosyal etkileşimin en yoğun şekilde mevcut olduğu organizasyonların başında eğitim örgütleri gelmektedir. Eğitim örgütlerinin en önemli bireyleri ise öğretmenlerdir. Öğretmenlerin istenen düzeyde verimli çalışmasında iş doyumunu seviyeleri büyük ölçüde farklılık yaratmaktadır. Öğretmenin iş doyumunu etkileyen değişkenlerden örgütsel destek kavramı ise son yıllarda ön plana çıkan değişkenlerdendir. Literatürde iş doyumunu ile ilgili araştırmalara belirli sayıda bulunmakta ancak günümüz dünyasında bir hayli önemsenen örgütlerin başında gelen eğitim örgütleri ve öğretmenlerle ilgili çalışmaların sayısı kısıtlıdır.

Araştırmada, sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile iş doyumlarının belirlenmesi, demografik özellikleri bakımından incelenmesi, örgütsel destek algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki durumunun ortaya konması ve öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin öğretmenlerin iş doyumunu yordayıcısı olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bu bölümünde giriş, problem durumu, alt problemler, amaç, önem, sınırlılık ve sayıtlara yer verilmiştir.

1.1 Problem Durumu

İnsan, öğrenen, değişen, değiştiren ve gelişen sosyal bir varlıktır. İnsanı değiştiren ve geliştiren süreçlerin başında, tarihi insanlık tarihi ile eşdeğer olan eğitim yer almaktadır. Eğitim, önceden belirlenip planlanmış kıstaslara göre, bireylerin davranışlarında belli gelişmeler ve istendik değişimler sağlayamaya yarayan planlı etkiler dizgesidir (Oğuzkan, 1974). Eğitim eylemlerinin en önemli amacı, yeni kuşakların topluma sağlıklı ve verimli bir şekilde adapte olmalarına yardımcı olmak ve bunun için gerekli altyapıyı hazırlamaktır. Bu anlamda, bireylere önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda planlanan istendik davranışları kazandırmak için eğitim kurumları oluşturulmuştur. Bu kurumlarda, planlı, denetimli ve örgütlenmiş öğrenme-öğretme faaliyetleri yürütülmektedir (Özdemir, 2011).

Eğitimi yönlendiren eğitim sistemleri ise genel kabul gören haliyle paylaşım ve etkileşim temeline dayalı, enerjiye ihtiyaç duyan, entropiye karşı koymaya çalışan açık sistemlerdir. Hammaddesi insan olan eğitim örgütleri sürecin her aşamasında enerjiye ve çabaya ihtiyaç duymakta, insana özgü olan sözlü iletişim, yönetme ve yönetilme, paylaşım ve amaca yönelik ortak hareket etme, planlı olma, organizasyon gibi gereksinimlerle varlığını ve dönüşümünü sürdürmektedir. Eğitim sistemlerinin paydaşları arasında eğitim yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler, öğrenci velileri, diğer sektör çalışanları ve yardımcı hizmetler mensupları yer almaktadır.

Öğretmenlik mesleği tarihsel olarak neredeyse insanlığın ortaya çıkışıyla yaşıttır. Geçen her yüzyılda yenilenmiş, değişmiş, insanlığın gelişimiyle beraber öğretmenlik mesleği de değişimini sürdürmektedir. Öğretmenlik değişmeye eğilimli, farklı kaynaklardan beslenen, temelini insan hayatının ve toplumsal yaşamın içinden alan bir meslek olarak teknolojik gelişmelerle beraber değişimi ve yenilenmesi hızlanan meslekler içinde yer almaktadır. Türk Eğitim Sistemini düzenleyen Milli Eğitim Temel Kanunu'nda meslek olarak öğretmenlik, “devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” şeklinde belirtilmiştir (MEB, 1973).

Öğretme eyleminin işe koyulabilmesi için gerekli şartlardan bazılarının, işbirliği ve yardımlaşma olduğu kabul edilebilir. İşbirliğinin ve olumlu örgüt ikliminin gerekliliğinin hissedildiği öğretmenlik mesleğinde, öğretmenlerin değişimlere ayak uydurabilme bağlamında en önemli diğer etkenlerden ikisi ise bireye kişisel anlamda

verilen örgütsel destek ve öğretmenlerin eğitim işinden hissettiği iş tatminidir. İzmirli'nin (2000) ifadesiyle işgörenlerin verimini yükseltme amacındaki bir idareci, çalışanlarının yönelimlerini ve davranışlarını, talep ve ihtiyaçlarını, düşünce ve hislerini ve bunları etkileyen hem örgüt içi hem de örgüt dışı faktörleri dikkate almalıdır.

Alanyazında iş doyumunu etkileyen değişkenler, bireysel ve çevresel değişkenler olarak tanımlanmaktadır. Bireysel faktörler: çalışma şartlarından elde edilmesi beklenen kazanımlar, yaş, cinsiyet, yaşanan toplumsal çevre, şahsiyet, temel yaşam standartları, ortaya koyulan görevin türü, medeni durum, eğitim düzeyi ve işteki kıdem olarak gruplanmıştır. Çevresel faktörler ise: işin niteliği, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma koşulları, kolektif girişim, iş standartları, motivasyon, idare ile ilişkiler olarak sıralanmaktadır (Başaran, 2000). Erdil, Alpkan ve Biber'in (2004) iş doyumunu etkileyen değişkenlerin ortaya çıkarılması amacıyla yaptıkları çalışmada; ücret, güvenlik, terfi, liderlik, idare tarzı, çalışma şartları, iş ortamı, takdir (ödüllendirme) ve işin bizzat kendisi gibi değişkenlerin iş doyumunu üzerinde önemli farklılıklar ortaya çıkardığı belirtilmektedir. Bu alanda yapılan iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerle iş tatmini arasındaki iki değişkenli çalışmalar incelendiğinde, eğitim seviyesi yüksek işgörenlerin genel iş tatminlerinin daha düşük eğitim seviyesindeki işgörelere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Silah, 2005). Bahsi geçen çalışmada eğitim düzeyi arttıkça çalışanların işe dair beklentilerinin artması, kişinin artan beklentilerini karşılamayı zorlaştırma sebebiyle iş doyumunun azalması elde edilen bulgulara gerekçe olarak gösterilmiştir.

Hem yönetim hem de eğitim alanında üzerinde sıkça çalışılan bir terim olan motivasyon dışsal kaynaklardan etkilenebilen içsel bir süreci betimlemektedir. Alanyazında bir çok tanımı bulunan "motivasyon" kavramı bir edimi başlatan, sürdüren, yönünü ve şiddetini belirleyen, dinamik, içsel bir mekanizmadır. Coduroğlu'nun (1994) tanımıyla motivasyon, bireylerin belirli bir şekilde eyleme geçmelerine sebep olan güç veya yöntem ya da kişilerin belirli bir ihtiyacı ya da amacı gerçekleştirmek üzere içten gelen bir dürtü ile istekli davranmalarıdır.

İnsan, sosyal bir varlık olması sebebiyle son derece karmaşık bir ilişki ağı içerisinde. Nerede, ne zaman, ne şekilde davranacağı tarih boyunca çeşitli araştırmalara konu edilmiştir. Konuya örgüt perspektifinden bakılacak olursa,

Çalışanların mensubu olduğu rgtte, örgüt hedefleri ile çalışanın kişisel hedefleri arasında çoğu zaman birbirine zıt durumlar ortaya çıkmaktadır. Bunun gibi örgüt açısından olumsuz durumları çözümlenmek ya da en aza indirmek için örgütsel ve bireysel amaçların ortak bir paydada buluşturulması önerilmektedir. Örgütün amacına ulaşacağı ve bireyin de kendi amacına ulaştığına ya da ulaşacağına ilişkin bir inanç ortaya çıkarsa çalışan daha motive olabilir. Sonuç olarak iřėren işinden daha çok doyum hissedecek seviyeye gelecektir (Oral ve Kuşluyan, 1997).

Eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirirken öğretmenlerin okulun amaç ve değerlerini benimsemesine, dayanışma ve uyum içerisinde hareket edebilmesine gereksinim duyulmaktadır. Öğretmenlerin rgtsel destek algılarının verimlilikleri üzerindeki etkisi göz ardı edilemez. Bu bağlamda karşımıza çıkan “rgtsel destek” terimini, örgütsel mekanizmalarda iřėörenlerin refahının dikkate alınması ve bu dikkate alma olgusunun onların mutluluklarına katkı sağlayıcı nitelik taşması durumu olarak tanımlanabilir. Nayir’e (2013) göre, algılanan örgütsel destek, çalışanın kurumda varlığını hissedip kanıksaması, örgütün de personelinin bilincinde olması ve çalışanın kendisini örgüte ait şekilde rahat ve huzurlu hissetmesi olarak nitelendirilebilir.

zdevecioğlu’na (2003) göre, çalışanların yaratıcı fikirlerini, çözüm önerilerini önemsemek, iş güvenliği prosedürlerini standartlaştırıp sürdürmek, kurum içerisindeki personel etkileşimlerinin olumlu şekilde sürmesini sağlamak, tüm çalışanlara adaletli olmak, hak yememek, iřėörenlerin önemli olduklarını hissettirmek ve gerekli olan kararları alırken bazı kararları da almamak, destekleyici bir yapıda ya da örgüt yönetiminde mevcut olması gereken en temel nitelikler olarak tanımlanmıştır.

Destekleyici eğitim örgütlerinin eğitim kalitesi üzerindeki etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Okul idaresi, çalışma arkadaşları, öğrencileri ve velileri tarafından destek gördüğünü hisseden ğretmen huzurlu olacak ve kendine güveni artacaktır. Eğer bir öğretmenin, kendine verdiği değer ve önemle alakalı hisleri artarsa, onun okula ve öğrencilerine yapacağı katkı da artacak ve bu ğretmen örgütüne karşı daha fazla bağlılık duyacaktır. Örgüte bağlılığı artan ğretmen kendini geliştirme, rgt geliştirme, değişime olan istek anlamında olumlu değişimler gösterecektir. Bu değişimlerin bir sonucu olarak da hem örgütsel iklimin iyileşmesine katkı

sağlayacak, hem de işleyiş olarak ileriye taşıdığı örgütünden olumlu destek görecektir.

İşinden hoşnut bireylerin, ait oldukları sisteme ve örgüte bağlılıkları artacak, pozitif yönde davranışlar ve tepkiler geliştireceklerdir. Ayrıca kendisine ve örgüte katkı sağlamaya çalışan, genel itibariyle mesleki anlamda mutlu, yapıcı bireyler olarak karşımıza çıkacaklardır. Bu da toplumun ve ülkenin ilerleyişine katkı sunacak, insan sermayesine yatırım anlamına gelmektedir. İnsan sermayesine yapılan yatırım belirli ekonomik seviyedeki ülkelerde değil, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde daha faydalı bir yatırımdır (Psacharopoulos, 1973).

İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlar ise işe geç gelen, sık iş değiştiren, örgütsel bağlılığı ve destek algısı zayıf, düşük performans gösteren işgörenler olarak görülmeleri muhtemeldir. Doğan ve Üngüren (2012) bu öngörüü destekleyen şekilde yaptıkları çalışma ile iş doyumu ve iş (performans) baskısı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Günümüzde eğitim yalnızca bilgi aktarımından ibaret olmayan, yaşantı ve yaşam biçimi halinde yapılan bütün eylemleri içeren önemli bir süreçtir. Eğitimin bireysel, toplumsal ve ekonomik görevlerini yerine getirebilmesi için toplumun sosyal ve ekonomik hedefleri ile eğitimin genel hedefleri arasında bir denge ve uyumun gerekliliğinden bahsedilebilir (Eğriboyun, 2013). Eğitimin sadece bireysel olarak gelişen insanlar yaratmadığı, aynı anda içinde bulunduğu toplumun yaratıcılığını, üretkenliğini artıran, bireyin çeşitli yeteneklerini geliştirmesine olanak sağlayan, sosyal adalet, fırsat ve olanak eşitliği ilkelerini temel alan etkili ve önemli bir araç olduğu söylenebilir (Türkoğlu, 2005). Bu açıklamalardan yola çıkarak öğretmenlerin yaptığı “öğretme” işinin önemi farklı gerekçelerle vurgulanmaktadır. Öğretmenin kanaat önderi, aile üyesi, danışman ya da patron rolü, öğrenmeyi yönlendirici rolü, mesleki uzmanlık rolü, yargıç rolü, rehber vb rolü gibi birçok rolü bulunmaktadır (Aşkar ve Erden, 1987). Bu önemli rollere bürünebilen, son derece önemli bir işe koşulmuş bir mesleğin üyeleri olarak öğretmenlerin iş tatminleri ve algıladıkları örgütsel destek algılarını konu alan bu çalışmanın mesleğe ve alana önemli bir katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarda aktif olarak çalışan sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile iş doyumları düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Sınıf öğretmenlerin örgütsel destek algıları ne düzeydedir?
2. Sınıf öğretmenlerin iş doyumları ne düzeydedir?
3. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ve iş doyumlarına ilişkin görüşleri;
 - a. Cinsiyet
 - b. Medeni durum
 - c. Mesleki kıdem
 - d. Eğitim düzeyi (Lisans, Lisansüstü) değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile iş doyumları arasında bir ilişki var mıdır?
5. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3 Araştırmanın Önemi

Bir önceki bölümde açıklanan problem durumundan hareketle bu araştırma sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarını ve iş doyumunu düzeyini belirleyip, aralarındaki ilişkiyi inceleyerek eğitim örgütlerine ve sınıf öğretmenlerine mesleki anlamda katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda araştırmada, insan hayatının en önemli dönemlerinden olan çocukluk döneminin şekillenmesinde önemli rol oynayan sınıf öğretmenlerinin meslek hayatlarında algıladıkları örgütsel destek ile iş tatmini düzeylerinin belirlenmiş ve aralarındaki ilişki incelenerek ortaya çıkan nesnel veriler yorumlanmıştır.

İlk çağlardan beri toplumu şekillendiren ve topluma karakter kazandıran yegâne meslek olarak görülen öğretmenlik, üretici insanların mensubu olduğu bir topluluk

olarak görülmekte, toplumu ve milleti tüm katmanlarıyla oluşturup şekillendirdiği kabul edilmektedir. Türkiye gibi bazı ülkelerde ise öğretmenin görevi tam olarak anlaşılamamıştır. Böyle toplumlarda öğretmen, okuma yazma öğreten bir memur olarak toplumun belirli kesimlerinde karşılık bulmuştur. Oysa öğretme aşkı ve tutkusuyla bir bakıma “toplum mimarı” olarak görev yapan ve işini büyük bir özveri ile sürdüren öğretmenlerin, belirli kalıplara sıkıştırıldığı söylenebilir. Ayrıca okulların hiyerarşik yapısı öğretmenleri bürokrasi ile mesleki standartlar arasında seçim yapmaya zorlamaktadır (Sarıkaya, 2019). Özkan’a (2005) göre, toplumun mimarı olarak hak ettiği değeri görmeyen öğretmenlerin seçimi de tesadüflere bırakılmıştır.

Çocukluk dönemi eğitiminin sahadaki en önemli uygulayıcıları olan sınıf öğretmenleri ile yapılan bu çalışma ile hem öğretmenlerin iş doyumları hem de algıladıkları örgütsel destek ortaya çıkarılmış, çalışmada elde edilen bulgular ile sınıf öğretmenlerinin içinde yer aldıkları eğitim örgütlerine destek algıları ve iş doyumları belirlenip karşılaştırılmış, ortaya çıkan mevcut durumdan hareketle çözüm önerileri belirlenmiştir.

Günümüzde öğretmenin örgütüne bağlılığı, okulun topyekûn başarısı için en önemli etmenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Olumlu örgütsel destek algısı ile öğretmenlerin bağlı bulundukları kurum ile bağlarının güçlendirilmesi ve örgüte olan güvenlerinin artırılması sağlanabilir. Topaloğlu (2010), çalışanın iş ortamında kendini güvende hissetmesi halinde, öğretmenlerin diğer mesai arkadaşlarına daha pozitif duygular besleyeceğini, yeniliklere ve değişime karşı açık olma ve inisiyatif alma, gelişen olaylar karşısında sükunetini koruma, karşılaşılan problemlere çözüm üretme, kararlara dahil olma ve yenileşme konusunda daha olumlu adımlar atacağını, kendilerini sürekli geliştirmeye özen göstereceğini ifade etmiştir.

Sadece bireysel değil kolektif çabaya da dayanan bir meslek olarak öğretmenlik, grup halinde karar alabilmenin ve alınan kararların uygulanabilmesinde, örgüt içi etkileşimin ve iletişimin had safhada olduğu ender mesleklerdendir. Örgütsel etkileşime kapalı, iletişim ve diyalog yollarını tıkamış, çevresini ve dünyayı takip etmeyen bir öğretmenin mesleki başarısından söz etmek mümkün değildir. Örgüt içi adalet duygusunu yitirmiş, ortak çabaya dayalı yürütülmeyen, bireysel ve kitlesel

tatminden uzak sürdürülen bir öğretme işinin hem topluma hem de bireye faydasından söz etmek güçtür.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular üzerinden öğretmenlerin çeşitli demografik özelliklerine göre iş tatminleri ve örgütsel destek algıları ortaya konmaktadır. Bu sonuçlardan yola çıkılarak hem yaş grupları hem de cinsiyet gibi değişkenler üzerinden, ya da iş doyumları ve algıladıkları örgütsel destek seviyesi anlamında değerlendirmeler yapılarak çeşitli çözüm önerileri getirilmiştir. Örgütsel desteğin, paydaş iş birliğinin ve iletişimin öneminin giderek arttığı bir çağda bu çalışmanın alana bir katkı yapacağı düşünülmektedir.

1.4 Sayıtlar

Araştırmanın dayandığı temel sayıtlar şunlardır:

1. Araştırma için seçilen örneklemin evreni temsil eder niteliktedir.
2. Araştırmada kullanılan ölçekler araştırmanın amacına uygun niteliktedir.
3. Araştırmaya katılan öğretmenler veri toplama araçlarını samimi cevaplarla yanıtlamışlardır.

1.5 Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Afyonkarahisar ili sınırları içinde devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.
2. Araştırmanın verileri sadece çalışmaya gönüllülük esasına dayalı olarak katılan öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara dair “Örgütsel Destek Algıları” ve “ İş Doyumları” ile sınırlıdır.

1.6 Tanımlar

Bu çalışmada kullanılan temel kavramların tanımları aşağıdaki gibidir.

Eğitim: Önceden belirlenmiş ve tasarlanmış esaslara göre insanların davranışlarında istendik, amaçlı gelişmeler sağlayamaya yarayan planlı etkiler dizgesidir (Oğuzkan,1974).

Öğretmenlik Mesleği: “Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir.” (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973).

Örgütsel Destek: Örgütsel mekanizmalarda işgörenlerin refahının dikkate alınması ve bu dikkate alma olgusunun onların mutluluklarına katkı sağlayıcı nitelik taşıması durumudur (Özdevecioğlu, 2003).

İş Doyumu: “İşgörenin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir”, İş tatminsizliği ise işgörenin işine karşı olumsuz tutumudur (Erdoğan, 1996).

Örgüt İklimi: Örgütün kimliğini oluşturup onu tanımlayan ve örgütü diğer örgütlerden farklılaştıran, örgütü tanımlayan, örgüte hakim olan, örgütün iç dinamiklerinin oldukça kararlı, değişmez, sürekli nitelikteki ve örgütteki tüm bireylerin davranışlarını etkileyen ve işgörenlerden etkilenen, somut olarak tanımlanıp gözle görülüp elle tutulamayan, fakat örgüt içindeki çalışanlarca hissedilip algılanabilen ve bütün bu özellikleri içinde barındıran psikolojik bir terimdir (Genç ve Karcıoğlu, 2000).

İKİNCİ BÖLÜM

II. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın kuramsal temelini oluşturan kavramlara yer verilmiştir.

2.1 Örgütsel Desteğin Tanımı

Örgütsel destek konusu son yıllarda sıklıkla bahsedilen bir kavram olarak literatürde yerini almıştır. Örgütsel destek ya da destek algısı üzerine yapılan çalışmalarda, çalışanların ve kurumun verimi, çalışanların huzuru ve mutluluğu, bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşılabilirlik gibi alt başlıklar altında tanımlanmakta ve incelenmektedir.

Sosyal bir canlı olarak insan takdir edilmek, saygı görmek, bir gruba ait olmak, bir grubu temsil etmek gibi davranışlara sahiptir. Çoğu insan bu gibi davranışlarla toplumda yer sahibi olmak ister. Örgütsel destek bağlamında, çalıştığı örgütte saygı gören, fikirlerine değer verilen, sahip oldukları bireysel farklılıklara saygı duyulan ve örgüt içerisindeki adalete inanan bireyler geliştirdikleri olumlu yargılarla ruhsal olarak kendilerini daha iyi hissederler. Örgütteki çalışanlar örgütün kendilerine hak ettikleri maddi getirinin ya da statünün ötesinde bir kazanımlarının olduğuna inanıyorlarsa, kendileri de sürece ve örgüte gereken katkıyı sağlamak durumunda hissederler (Aydın, 2007). Daha iyi hisseden kişiler ise bireysel ve örgütsel bağlamda daha verimli çalışırlar, tam kapasiteyle örgütün amaçları doğrultusunda çaba gösterme eğiliminde olurlar.

Örgütsel destek konusundaki araştırmaları ile alanyazına önemli katkılar yapmış olan Eisenberger'e göre, işgörenlerin örgüte sağladığı olumlu katkıların ve olumlu tutumlarının ne derece önemsendiğine ilişkin algılarının pozitif ya da negatif olarak hissedilmesi örgütsel destek olarak açıklanabilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; akt. Üren ve Çorbacıoğlu, 2012).

Özdevecioğlu'na (2003) tarafından yapılan tanımlamada ise çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek, örgütün gücünü çalışanların kendi benliklerinde hissetmeleri durumudur.

İşgörenlerin örgüte tam anlamıyla bağlılık hissetmesi, tüm gücü ve inancıyla bireysel ve örgütsel amaçlar için çaba göstermesi, tam verimlilik ile yetenek ve bilgilerini örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için kullanması, örgütsel bağlılık kavramı ile açıklanabilir. Örgüt eylemlerine gönüllü şekilde katılma, örgüte ya da diğer işgörene olumlu hislerle yaklaşma, yapıcı olma, paylaşma ve iletişime açıklık, eşit iş bölümü ve adaletli görev paylaşımı gibi değişkenler örgütsel destek tanımının ayrıntılarını oluştururlar.

Algılanan örgütsel desteği ortaya çıkaran değişkenlerden en dikkat çeken iletişim yaşantılarıdır. Yönetim ile işgören arasındaki koordinasyon, algılanan örgütsel destek açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu sebeple yöneticilerin beyanlarında, tarzlarında ve eylemlerinde, açık veya gizli olarak verdikleri iletişimsel mesajlar, örgütsel destek algısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İşgörenlerin üst yönetim kademelerinden çeşitli zamanlarla ve değişik şekillerde devamlı olarak kıymetli olduklarına dair övgü, mesaj, takdir ve onay almaları yüksek seviyede algılanan örgütsel desteği ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca adalet, yönetici desteği, örgütsel ödüller ve iş koşulları da (ücret, terfi, iş güvencesi vb.) örgütsel desteğin diğer önemli unsurlarıdır (Önderoğlu, 2010).

Bir başka açıdan bakıldığında, adaletsizliği yazısız kural haline getirmiş kimi olumsuz örgüt örneklerinde olduğu gibi, bazı çalışanların sürekli kollandığı, bazılarının ise sürekli istenmeyen görevlerde çalıştırıldığı, güvensizliğin hakim olduğu, paylaşma ve paydaşlar arası iletişimde sorunların yaşandığı, yöneticilerin inisiyatif almaktan çekindiği, örgütsel ödüllerin ve maddi getirilerin adaletli dağıtılmadığı durumlarda, örgütsel destekten ve aidiyetten, buna bağlı olarak da bireyin doyum yaşamasından söz etmek anlamsız olacaktır.

2.2 Örgütsel Destek Kuramları

2.2.1 Sosyal Değişim Kuramı

Algılanan Örgütsel Desteğin temelini oluşturan teorilerden “Sosyal Değişim Kuramının” ortaya çıkışı 20. yüzyılın ortalarına rastlamaktadır. Blau (1964)

tarafından literatüre kazandırılan bu kuram, çalışanların işbirliği ve karşılıklı konularda birbirlerine olan desteklerine dayandırılmaktadır. Çalışanlar, örgütüne harcadıkları zaman, emek ve çabayla, yöneticiler ise karşılıklı olarak çalışanlara sundukları maddi ve manevi imkânlarla kaynak sağlamaktadırlar. Bu kaynakların karşılıklı değişimi sonucunda bir bakıma sosyal değişim ilişkileri oluşmaktadır (Kalağan, 2009). Sosyal birer yapı olarak karşımıza çıkan eğitim örgütlerinde sıkça karşılaşılan rol paylaşımına göre, öğretmenler öğrenciler için harcadıkları emek ve çabayla hem öğrencilere ve kurumlarına, hem de topluma fayda sağlarken, okul yöneticileri de öğretmenler için sundukları imkânlarla okula, topluma ve öğrencilere dolaylı olarak katkı sağlamış olurlar.

Sosyal Değişim Kuramının belli başlı özellikleri şunlardır (Blau, 1964; akt. Kalağan, 2009):

- Bir taraf diğer tarafa kazanım sağladığında bunun karşılığında beklentiye girer.
- Değişim sonucunda elde edilecek kazanımlar kişisel takdire bağlıdır, pazarlık yapılmaz.
- Değişim sonrasında kişiler arasında paylaşım ve dostluk pekişir, vefa ilişkisi ortaya çıkar.
- Kazanımlarda ve atılan adımlarda gönüllülük esastır.

2.2.2 Lider-Üye Etkileşimi Kuramı

Literatürde çoğunlukla Blau'nun (1964) sosyal değişim kuramına dayandırılan örgütsel destek kuramlarından olan Lider-Üye Etkileşimi Kuramı, örgüt liderinin örgüt üyeleri ile pozitif anlamda etkileşim içinde olmasının örgüte farklı açılardan yarar sağlayacağı savını ele almaktadır. Burada gözden kaçırılmaması gereken konu, örgüt yöneticisi ya da yöneticilerinin her işgörenle aynı iletişimi ve etkileşimi kurmayacağı varsayımından, ilişkilerin tekil olarak ikili açıdan ele alınmasının gerekli olmasıdır. Örneğin; bir okulda hizmetli ile okul müdürü ilişkisi, müdür-müdür yardımcısı etkileşiminden oldukça farklıdır.

2.2.3 Örgütsel Destek Kuramı

Örgütsel destek kuramında bireyler örgütü hedeflerine ulaştırmak için sorumluluk hissetmektedirler. Hissettikleri bu sorumluluk duygusu, algıladıkları örgütsel destek düzeyini olumlu anlamda etkileyerek, çalışanın ortaya koyduğu işe ve örgüte karşı hissettiği tutum ve davranışlarına olumlu bir etki yaratır. Yani iş görenler hissettikleri örgütsel desteği somutlaştırarak bir ayna gibi davranış olarak örgüte yansıtırlar (Hatipoğlu, 2015).

Canlı bir birey gibi düşünülen örgütte üç ölçüt aşağıda açıklanmıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002'den akt., Derinbay, 2011):

- Yasası, ahlakı ve finansal sorumluluğu: Örgütün genel yapısı itibarıyla çalışanlarına karşı ortaya koyması gereken etik ve mali değerlerdir.
- Politikalar, normlar ve örgüt kültürü: Örgüt içi yazılı ve yazısız kurallar bütünüdür.
- Güç etkisi: Yöneticilerin çalışanlara karşı uyguladığı baskı ve yaptırım etki olarak tanımlanır.

2.2.4 ERG Kuramı

Temeline Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisini alan bu kuramda, Maslow'un Hiyerarşisi sadeleştirilerek var olma (existence), ait olma (relatedness) ve gelişme (growth) olmak üzere 3 çeşit insan ihtiyacından söz edilmektedir (Eren, 2004).

Bu ihtiyaçlar esas alınarak kurumlarda çalışanları işe özendirici ve motive edici etkenlerle, onları işten soğutan ve devam bağlılığını sekteye uğratan etkenleri birbirinden ayırmak gerekir. Bazı etkenler çalışanın hissettiği örgütsel desteği artırırken, -örneğin ikramiye gibi- bu etkenlerin yokluğu ise nötr bir durum yaratmaktadır. Aslında işgörenlerin devam bağlılığını tehlikeye düşüren etkenlerin varlığı, Herzberg'in Hijyen Kuralları adını verdiği tanımla şekillenmiştir. Adeta insan vücudundaki mikropların insan sağlığını tehlikeye düşürmesi gibi bu etkenlerin örgütteki varlığı çalışanların bağlılığını zayıflatmaktadır (Eren, 2004).

2.3 Örgütsel Desteği Oluşturan Unsurlar

Literatüre örgütsel destek alanında katkı yapan birçok araştırmacı, örgütsel desteğin boyutlarını farklı şekilde tanımlamışlardır. Örneğin Rhoades ve Eisenberger (2002) örgütsel desteğin alt boyutlarını dört ana başlıkta sıralamışlardır: örgütsel adalet, yönetici desteği, örgütsel ödüller ve işgörenlerin kişisel özellikleridir (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012).

Kişiden kişiye değişiklik gösteren öznel kavramlar olan şahsiyet, kişilik, tavır ve tarz gibi etkenler desteğin her iki ucundaki hem yönetici hem de işgöreni farklı şekillerde etkiler. Aynı etkiyi, aynı desteği ya da aynı ödülü elde eden iki farklı işgörenin bu desteği aynı şekilde ve düzeyde algılaması olanaksızdır. Çok farklı mekanizmalardan meydana gelen karmaşık yapıdaki insan doğasının aynı etkilere farklı zamanlarda ya da durumlarda aynı tepkiyi vermesi beklenemez. Bireysel farklılıklar, geçmiş yaşantılar, doyum, fırsatlardan haberdar olma gibi özellikler bile örgütsel desteğin çalışanlar arasında farklı algılanmasına neden olabilmektedir.

Çalışma arkadaşlarından bazılarının kayırıldığını düşünen bir işgörenin tam performansla örgüte katkı sunması olanaksızdır. Eşit işe eşit getiri elde edemediğini düşünen bireyler örgüte pozitif katkıdan çok negatif etkide bulunabilir. Eski çalışma ortamında paylaşıma kapalı şekilde uzun süre işine devam etmiş bir personel, yeni ve ideal bir şekilde işleyen paylaşımcı örgütün ortamına uyum sağlaması zorlaşabilmektedir. Denetim mekanizmalarının işlemediği, yöneticilerin karar alma süreçlerinde pasif davrandığı kimi örgütlerde ise yetkisiz ama kendi içinde karar alabilen küçük klikler şeklindeki oluşumlara rastlanabilmektedir. Güvensiz bir iş ortamından verimli sonuçlar elde etmek oldukça zor olacaktır.

2.3.1 Örgütsel Adalet Kavramı

Genel hatlarıyla literatürde dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet olmak üzere üç çeşit örgütsel adalet türü bulunmaktadır (Önderoğlu, 2010). Dağıtımsal adalet örgütün rütbe, statü, ikramiye, terfi, zam gibi maddi getiri ve faydalarının işgörenler arasında adaletli şekilde dağıtılmasıdır. Aynı üretim bandında aynı statüde eşit performansla çalışan iki işçiden birinin terfi alıp diğerinin alması durumunda dağıtımsal adaletten söz edilemez. Eşit yükselme fırsatı verilmeyen, aynı işi yaptığı halde aynı ücreti almayan işgörenler örgüte aynı oranda bağlanamazlar. Tam da bu noktada eğitim sistemimizin yıllardır tartışılan kavramı ücretli öğretmenlikten

bahsetmek gerekir. Aynı sınıf seviyesinde günlük altı ders saati öğretim yapan iki sınıfı öğretmeninden ücretli olanı, kadrolu sınıf öğretmeniyle kıyaslandığında iş güvencesi olmadan, asgari ücretin altında bir getiriyle, sağlık sigortası bile yarım gün yatırılarak çalıştırılmaktadır. Bu sebeple ücretli öğretmenlerin kadrolulardan farklı motivasyon ve bağlılıkla örgüt desteğini asgari düzeyin bile altında hissederek çalıştıklarından bahsetmek mümkündür (Yılmaz, 2018).

İşlemsel adalet kavramı, örgütsel karar alma sürecinde alınan kararın uygulanmasında işgörenlere de söz hakkı verilmesi olarak tanımlanabilir. İşlemsel adalet kavramı işgörenlerin elde ettikleri maddi getiri, ödül ve ücretleri ortaya çıkaran süreçlerle ilgili adalet hislerini ve kişisel tanımlarından oluşur (Önderoğlu, 2010). Dağıtımsal adaletle de bağlantılı bulunan işlemsel adalet olgusu, çalışanın kazanımlarını ya da örgüt içi fırsatlardan yararlanma yolundaki çabasını ifade eder.

Etkileşimsel adalet, örgüt içerisindeki işleyişlerin beşeri tarafıyla ilgilidir ve adaletin kaynağı durumundaki işveren ve adaleti talep eden durumundaki işgörenler arasındaki iletişim olgusunun incelik, anlayış, şeffaflık, saygı ve dürüstlük gibi yönleri kapsar (Önderoğlu, 2010). Örgüt içerisinde en çok ihmal edilen adalet türlerinden olan etkileşimsel adalet, özellikle iletişimin çok önemli olduğu, formal yönü kadar informal tarafı da ağır basan eğitim kurumlarında, okul iklimi açısından önem taşımaktadır. Eğitim paydaşlarının nezaketten uzak, sürekli tedirgin halde, huzursuz ve anlayışsız şekilde etkileşimde bulundukları bir örgütte şüphesiz hem eğitim süreci hem de çıktıları bu negatif durumdan etkileneceklerdir.

2.3.2 Yönetici Desteği

İnsan doğumundan itibaren yaşamı başlangıcından itibaren dış desteğe gereksinim duyar. Doktorundan anestezi uzmanına, ebeveynlerden komşulara kadar herkes insan yaşamına destek verir. Çocuklukta anneden ve çevreden alınan destek çocuk için önemli ve gerekli iken, iş yaşamında da birey içim bağlı bulunduğu topluluktan ve çevreden gelen katkılar oldukça önemlidir.

Çevresiyle sürekli etkileşim halinde ve psiko-sosyal bir yapı olarak insan, konum ve olaylar itibarıyla hem çevresindeki yapılara destek olur, hem de etrafındaki topluluk, birey ve yapılardan çeşitli sebeplerle destek görür. Zaman zaman bu destek ve yardım mekanizmasındaki bozulmalar insan yaşamında çeşitli aksamalara sebebiyet vermekte, iş ortamı ve çalışanların mensubu oldukları örgütte yaşanan destek

olgusundaki bozulma ve azalmalar ise hem örgütü kitlesel olarak hem bireyi kişisel olarak etkilemektedir.

İş yaşamındaki çalışma arkadaşlarından alınan desteğin içerisinde, örgütsel desteğin alt boyutlardan biri olarak yönetici desteği kavramı karşımıza çıkmaktadır. Giray ve Şahin' in (2012) tanımıyla öznel olarak yönetici desteği, “yönetici ile işgören arasındaki pozitif iş ilişkisini ve çalışanın daha iyi iş performansı sergileyebilmesi için ihtiyaçlarının giderilmesini” ifade etmektedir.

Yöneticilerin çoğu zaman empati kurarak astlarına verdikleri destek, hem astlarını hem de astların etkileşimde olduğu diğer yapıları olumlu ya da olumsuz anlamda etkileyebilmektedir. Eğitim örgütlerinde, eğitim yöneticilerinin diğer paydaşlara verdiği veya vermediği desteğin, iş ile ilgili aldıkları inisiyatif ya da işi kolaylaştırıcı kararların ruhsal ve fiziksel olarak örgüte ve paydaşlara katkı sağlayacağı düşünülür.

2.3.3 Örgütsel Ödüller

Ödül; bir başarı karşılığında verilen armağan, mükâfat olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2000). Ödüller çalışanın başarısı ve emeği sonucunda uygun görülen pekiştireçlerdir. Ödüller ücret artışı, prim, hediye çeki vb şekilde maddi olabilir fakat her zaman maddi olmak zorunda değildirler. Her insanın farklı değerleri ve ödül tanımı farklı olduğundan ödül beklentileri de kişiye göre değişiklik gösterebilmektedir. Maddi kaygıları olan bir çalışan için prim, ihtiyacı gideren bir pekiştireç olarak değerlendirilebilirken, maddi sorun yaşamayan çalışan için üst yöneticilerden alınacak bir teşekkür belgesi de aynı etkiyi gösterebilir.

Ödüllerin örgüt içi dağıtımında işverenlere düşen görev, şeffaflık ve hesap verebilirlikten ödün vermeden hakkaniyetli davranmak, kurum içi adalet olgusunu zedelememektir.

2.4 Destekleyici Örgütlerin Özellikleri

Destekleyici bir örgütün özelliklerini aşağıdaki beş madde ile sınırlandırmak mümkündür (Özdevecioğlu, 2003'den akt., Üren ve Çorbacıoğlu, 2012):

- İşgörenlerin çeşitli konulardaki fikirlerini, olumlu yada olumsuz eleştirilerini ve tekliflerini önemseyip irdelemek, gerekliyse hayata geçirmek,

- İşgörenlere sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı oluşturmak ve görevlerinde faydalı olduklarında sürekli şekilde istihdam edilecekleri güvencesini sağlamak,
- İşgörenlerin kurum içi etkileşimlerinin pozitif yönde artmasını sağlamak ve çevresel ilişkileri geliştirmek;
- Kurum içerisinde tüm paydaşlara adaletli davranmak;
- İşgörenlere kendilerini değerli hissettirip başarılarını yüceltmek ve takdir etmektir.

Destekleyici örgütlerde çalışanlar görüş ve düşüncelerinin önemsendiğini düşünürlerse, daha da önemlisi, düşüncelerinin dikkate alınıp örgüt içerisinde ya da fiziki ortamda gerekli değişikliklerin yapıldığını görürlerse, bu durum çoğu zaman çalışanlar açısından değer ve destek olarak algılanacaktır. Gerekli iş güvenliği önlemlerinin yanında iş güvencesi de verilirse çalışanlardaki güven duygusunun pekişeceği, geleceğe daha güvenle bakılacağı söylenebilir. Ayrıca özellikle eğitim örgütleri gibi informal ilişkilerin çok önemli yer tuttuğu topluluklarda, çalışanlar arasındaki iletişim ve paylaşıma önem vermek de örgütsel destek konusunda etkilidir. Bu değişkenlerin yanında örgütsel adalet ile örgüt içi ödül ve cezalarda, görev paylaşımlarındaki adalet duygusu çalışana hissettirilmelidir. Çalışan açısından adaletli bir örgüte mensup olduğu düşüncesinin bireye yerleşmesi örgütsel destek anlamındaki bir diğer önemli alt başlık olarak ele alınabilir.

2.5 Örgüt İklimi

Örgütün psikolojik yönü olarak nitelendirilen örgüt iklimi, örgüt üyelerinin dünyaya ve çevrelerine ilişkin bakış açılarındaki psikolojik durumların örgüt içerisindeki ilişkilere yansıyan toplam karşılığıdır. Örgüt iklimi ile ilgili çalışmalarda, örgüt ikliminin tanımı üzerinde tam bir ortak uzlaşma olmasa da örgütün çalışanlarını, çalışanların da örgütü etkilediği, üzerinde uzlaşılan bir durumdur. (Litwin ve Stringer, 1968'den akt., Tutar ve Altınöz, 2010): çalışmalarında, örgütsel iklim değişkenlerini şöyle sıralamaktadırlar: “yapı, sorumluluk, samimiyet, destek, ödüllendirme, çatışma, standartlar, kimlik ve risk.”

Okuldaki eğitim kadrosunun performansı, örgütün etkililiği ve örgütsel amaçlara ulaşmadaki katkısı önemlidir. Olumlu örgüt iklimi, çalışanları pozitif olarak etkileyerek işe ve amaçlara motive eder, tatmin ve bireysel faydanın getirisi olarak

örgütsel performansı üst düzeye taşır. Özellikle informal bağların güçlü olduğu eğitim kurumlarında, örgüt ikliminin bireysel ve örgütsel performans üzerindeki etkisi yanında, çalışanların işini ve örgütünü sahiplenmesi, hem bireysel hem de örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine katkı sağlar, diğer yandan kişiler arası iletişim ve diyalogda oldukça önemli ve belirleyici bir etken olacağı düşünülür. Diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de olumlu iklimin kurum içerisinde oluşturulması ve sürdürülmesi, entropiye karşı koymaya çalışan eğitim örgütlerinin yaşaması ve gelişmesi için gereklidir.

2.6 Örgütsel Desteğin Sonuçları

Algılanan örgütsel desteğin işgörenler üzerinde birçok olumlu etkisi olduğu varsayılmaktadır. Üren ve Çorbacıoğlu (2012), örgütsel desteğin öncelikle pasifize olma eylemlerinde azalma olmak üzere (istifa niyeti, kuruma nedensiz devamsızlık, işe tekrarlı halde geç kalma, görevi bilinçli şekilde aksatma), işe tutunma, gerilim kaynaklarının azaltılması, kurum rolünde ve rol harici başarıda artış, pozitif iş doyumunu, işgörenlerin pozitif ve moralli davranışlarla mutlu olmaları ve olumlu örgütsel bağlılık gibi sonuçları doğurduğunu belirtmiştir.

Örgütsel desteği eksiksiz hisseden çalışanlar, örgüte güven duyarlar ve bireysel olarak geleceğe güvenle bakarlar. Diğer örgüt üyeleri tarafından düşüncelerine, kararlarına ve görüşlerine saygı duyulan çalışanlar kendilerini daha rahat hissederler. Çalışanların demokratik kararlarıyla örgüt içi yapılan değişiklikler, bireylerin özsaygılarında ve hissettikleri bireysel değerlerde anlamlı değişikliklere yol açmaktadır. Örgütsel adalet, görev dağılımı ve örgüt içi ödüller gibi konularda çalışanların örgüte duyduğu güven ve bağlılığın sağlam temellere oturtulmasına yardım eder.

Bağlı bulunduğu örgüte karşı olumlu duygular besleyen bir işgörenin morali yüksektir, duyguları pozitifdir; kolaylaştırıcı, çözüm ve üretim odaklı bir ruh haliyle hem mesai arkadaşlarına hem de üstlerine destek sağlar. İşgörenler için yapılan bu olumlu durumdan etkilenen örgüt yapısı ise zamanla çok daha sağlam temellere oturacaktır. Açık sistem olan eğitim örgütlerindeki kitlesel verim artışı ve buna bağlı olarak işgörelere sağlanan maddi getiriler (ikramiye gibi) hem okulun entropiye karşı koyarak büyüyüp gelişmesine yardım eder hem de bu sayede işgörenler olumlu pekiştireçler sayesinde okula bağlılıkları desteklenir.

2.7 Algilanan Örgütsel Destek

Nayir'e (2013) göre algılanan örgütsel destek, çalışanın kurumda varlığını hissedip kanıksaması, örgütün de personelinin bilincinde olması ve çalışanın kendisini örgüte ait olarak rahat ve huzurlu hissetmesidir. Turunç ve Çelik'e (2010) göre, algılanan örgütsel destek; çalışana bağlı bulunduğu organizasyonda kıymet verilmesi, iyi ya da kötü günlerinde çaresizlik ve yalnızlık hissetmemesi ve çalışma arkadaşlarının desteğini hissetmesi anlamına gelir. Erkol'un (2015) tanımıyla, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek, okulun refah ve huzurunu önemsemek için bir sorumluluk hissi ortaya çıkarmaktadır.

Örgütsel destek algısının ortaya çıkması için örgütte bulunması gereken bazı nitelikler vardır. Nayir'in (2013) çalışmasında bahsettiği gibi çalışanda örgütsel destek algısının oluşması için “örgütsel adalet”, “yönetmel destek”, “örgütsel ödülleri ve iş koşulları” ve “işgören özellikleri” olmak üzere dört önemli öncülün bulunması gereklidir.

Örgütsel destek algısı işgörenlerde bir sorumluluk hissi ortaya çıkararak örgütlerinin hedeflerine erişmesine yardımcı olacak eylemlerin gerçekleştirilmesini kolaylaştırır. Bu sorumluluk duygusuyla, istekli olarak faydalı davranışlar ortaya koyan çalışanlar, bir süre sonra beklentilerinin karşılanmasıyla daha farklı beklentiler içinde olurlar. Çalışanlarının artan beklenti ve ihtiyaçlarını karşılama yeterliliğindeki eğitim kurumları ise bu niteliğe karşılık, işgörenlerden daha fazla fayda sağlarlar. Özetle, çalışanların işe dair özverili çalışmalarında pozitif anlamda yükseliş ortaya çıkaran önemli değişkenler, yararlı ve verimli işgücüne karşın örgütlerin paydaşlarına sunduğu manevi faydalar ile maddi getirilerdir (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012).

Çalışanda ortaya çıkan destek algısının pozitif olması diğer yandan çalışanın iş doyumunu da pozitif anlamda değiştirmektedir. Eğitim kurumları açısından düşünüldüğünde, özellikle eğitimcilerin duyumsadığı örgütsel desteğin, öğretmenin iş doyumuna ve bağlı bulunduğu örgüte bağlılığına olumlu anlamda katkı sağladığı söylenebilir. Örgütün çalışanın farkında olması, çalışanın da insan vücudundaki çeşitli görevlere sahip organ ya da dokulara benzer şekilde farklı görevler edinip aynı amaçla –yaşamı sürdürmeye çalışması gibi- çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda ortak kaygılarla farklı misyonları sürdürmesi kuşkusuz her kurum tarafından tercih edilecek bir durumdur. Özellikle eğitim örgütlerinde yadsınamaz

gerçek, bireyler arası adı konmamış informal ilişkiler ve iletişimler bütünü açısından örgütün çalışanları üzerindeki desteğini hissettirmesi ve pratiğe dökmesi olup bu durum örgütün enerjisini yükselterek ona destek sağlamaktadır. Bu nedenlerle, örgütler çalışanlardaki örgütsel destek algısını pozitif yönde geliştirmek için gayret göstermeli ve bu amaca hizmet edecek çeşitli eylemler yapmalıdır.

2.8 İş Doyumu

Çağımızdaki modern yönetim kuramları, işgörenlerin mevcut işlerine karşı takındıkları tutum ve davranışları önemseyerek iş tatmini kavramını oldukça önemsemişlerdir. Çalışanların iş tatmininin sağlanması günümüzdeki yönetim kuramlarında işten elde edilen verimin artışı, bireysel ve kitlesel doyum hissi, örgüte ve işe bağlılık gibi sonuçlar doğurması bakımından irdelenmiş ve karşılık bulmuştur. En temel tanımıyla çalışanların işine ve bağlı bulundukları örgütlerine karşı geliştirdikleri olumlu tutuma iş doyumunu denmektedir.

Latince kökenli “satis” kelimesinden türeyen ve “tatmin” anlamı taşıyan “satisfaction” kelimesi doyum, memnuniyet ve hoşnutluk gibi anlamlar taşımaktadır. Özkalp ve Kirel’in (2011) tanımıyla, işgörenin işine karşı geliştirdiği tutumların geneline iş doyumunu denmektedir. Bunun yanında öğretmenin kişisel olarak mesleğine ve yaptığı işe dair subjektif tutumlarının toplamı ve içsel hisleri olarak nitelendirilebilecek iş doyumunu kavramını, Altınkurt ve Yılmaz (2014) ise işgörenlerin yapıkları işten edindikleri hoşnutluk ve memnun olma durumu olarak ifade etmektedirler. Durak ve Serinkan (2007) iş doyumunu, “işgörenlerin iş ve iş hayatındaki beklentilerine ulaştıklarında hissettikleri pozitif duygular ve olumlu duygusal bir durum” olarak tanımlamaktadırlar. Eroğlu (2007) ise iş doyumunu, işgörenin iş kümesinin tüm elemanlarından, örneğin işin bizzat kendisinden, idarecilerden, iş arkadaşlarından ve ortamından, ayrıca organizasyonun genelinden hissetmeye çabaladığı rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir his olarak nitelendirmiştir. Bir başka tanımlama ise “işten elde edilen maddi çıkarlar ve işgörenin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk” şeklindedir (Akıncı, 2002).

Bingöl (1990) bu tanımlara ek olarak iş tatminini hem işi gerçekleştirirken bir eser ortaya çıkarmanın getirdiği mutluluğu hem de çalışma sırasında etkileşimde olduğu

Çalışma arkadaşlarından duyulan memnuniyeti ve doyumunu içine alan geniş bir kavram olarak görmektedir.

Barutçugil (2004) iş doyumunu, “bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” olarak tanımlamaktadır.

İş doyumunun çalışanda yüksek düzeyde olumlu çıkması, bireyin kişisel ve örgütsel çabalarını artırmakta ve rgt pozitif yönde etkilemektedir. Aynı zamanda iş tatmini modern yönetim paradigması içinde önemli bir yere sahiptir. Çalışanın n planda tutulduğu, bireye önem veren yönetim anlayışları açısından ele alındığında, iş tatmininin ortaya çıkması için gerekli olan şartların ortaya konması bir sorumluluk ve hatta bir zorunluluktur (Deniz ve Kumaş, 2010). Örgütü oluşturan bireylerin kişisel tatmini insan ilişkilerini, sosyal yapıyı ve örgüt içi iletişimi olumlu etkileyecek, iş anlamında da kişisel çabalarla örgütsel verimi artırıp hem örgüte hem de bireye maddi ve manevi anlamda olumlu katkı sağlayacaktır. Bu yüzden hem bireysel hem de kitlesel anlamda organizasyonlar açısından yüksek öneme sahip olan iş doyumunu kavramının,  önemli özelliği aşağıda açıklanmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2011).

- İş doyumunu, çalışanın ortaya koyduğu işe karşı takındığı duygusal bir tutumdur. Bu sebeple doğrudan gözlenemez fakat iş ortamına yansıttığı davranışlarından anlaşılır.
- İş doyumunu genelde işe dair çıktıların, çalışanın beklentilerini ne derece karşıladığı şeklinde ifade edilebilir. Yani çalışanın önemli gördüğü öncelikler ne derece olumlu veya olumsuz biçimde karşılanıyorsa iş tatminini belirleyen faktörler bu sebepten direkt olarak etkilenmektedir.
- İş doyumunu, birbiriyle ilgili birçok başka tutumla da girişik ve bağlantılıdır. Bunlar genelde işin kendine has özellikleri, maddi getirisi, yükselme olanakları, idare tarzı, ekip arkadaşları vb. gibi özellikler olarak sıralanabilir.

2.8.1 İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler

Balcı (1985), çalışanın iş tatmini düzeyini etkileyen değişkenleri demografik ve örgütsel etmenler olarak iki kategoride değerlendirilmektedir. Yaş, cinsiyet, statü, mesleki deneyim, eğitim düzeyi, medeni durum gibi şahsi özellikler bireysel

değişkenleri; ücret, terfi, çalışma şartları ve yönetim biçimi gibi özellikler ise örgütsel değişkenleri oluşturmaktadır.

2.8.1.1 İş Doyumunu Etkileyen Demografik Değişkenler

2.8.1.1.1 Cinsiyet

Cinsiyeti fark etmeksizin, bir işe dair saygınlık, gelir, statü gibi kavramlar her insan açısından önem arz etse de her açıdan kadın ve erkeklerin aynı iş doyumunu düzeyine sahip olmaları beklenemez. Bu alandaki bazı çalışmalar, kadınların erkeklere göre az uğraş gerektiren ve daha basit, buna bağlı olarak da daha az gelir sağlayan işlerde çalışmalarına bağlı olarak, erkeklerin daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu göstermektedir (Kılıç, 2008). Başka bir çalışmada ise, kadınlara toplum tarafından yüklenen sosyal ve kültürel görevler nedeniyle işlerine yönelik fazla beklenti içinde olmadıkları, düşük beklenti seviyelerine bağlı olarak da iş doyumunu düzeylerinin yüksek olduğu düşünülmektedir (Gezici, 2007). Yani hem kişisel farklılıklar hem de toplumsal rolleri cinsiyetlerin iş doyumları arasında farklılıklara neden olmaktadır.

2.8.1.1.2 Yaş

İş tatmini ile yaş arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ve yaş arttıkça hissedilen tatminin arttığı yapılan çalışmalar tarafından ortaya konmuştur (Aktaş ve Aktaş, 1991). Mesleğe adım atılan yirmili yaşlarda mesleki anlamda bilinmezlerin getirdiği kaygı ve meslek ideallerinin getirdiği beklentinin yüksekliği tatmine ulaşmayı zorlaştırmaktadır. Yüksek iş doyumunu beklentisi ile işe koyulan birey, beklentilerinin kısa sürede karşılanacağına olan inancı zayıfladıkça doyum seviyesi azalmaktadır. Sonraki yıllarda mesleğin şartlarına göre kendini düzenleyen ve sosyal anlamda gelişen bireyin doyumunu ise yükselmektedir. İleriki yaşlarda kariyer hedeflerini gerçekleştiren bireyler yüksek iş tatmini hissetmektedirler. Ancak kariyer planlaması istediği şekilde ilerlemezse iş doyumunu seviyesi bu ilerlemeye bağlı olarak değişmektedir. Bu alandaki yapılan bir çalışma geç yaşlarda mesleki beklentinin azalması ve emeklilik gibi ortaya çıkan değişkenlerin iş doyumunu daha da yükselttiğini ortaya koymaktadır (Başaran, 2017).

2.8.1.1.3 Eğitim Seviyesi

İş tatminini etkileyen en önemli değişkenlerden birisi eğitim seviyesidir. Ortaya konan araştırmalar ışığında, eğitim seviyesi daha yüksek işgörenlerin, eğitim seviyesi görece daha düşük işgörelere göre daha yüksek iş tatminine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Fakat çalışanlar, eğitim seviyeleri ve mesleki yeterliliklerine uygun işlerde çalışmadıklarında iş tatminleri de azalmaktadır. Eğitim seviyesine göre, yaptığı işin maddi ya da manevi karşılığını alamadığını düşünen çalışan, iş doyumunda kayıp yaşamaktadır (Demir, 2001). Buna paralel olarak işgörelerin sahip oldukları eğitim seviyesi ve yeterlilikten daha fazla beklenti duyulan konumda çalışmaları, kaygıya sebep olmakta, yeterliklerinden fazla beklenti duyulan konumlarda çalışmaları ise kaygıyla beraber çalışanların iş doyumlarını da azaltmaktadır (Aşık, 2010).

Eğitim düzeyi yüksek işgörelerin daha fazla iş doyumuna sahip olmalarının sebebi, daha fazla ücret alabildikleri işlerde çalışmaları, maddi getirilere bağlı olarak da sosyalleşme imkânlarının daha iyi olmaları gösterilebilir. Bununla birlikte eğitim seviyesinin artması, işe dair genel beklentiyi de artıracığından bu beklenti kaygıya sebep olmakta ve bu kaygının iş doyumunu da olumsuz yönde etkilemesi söz konusu olabilir.

2.8.1.1.4 Mesleki Kıdem

Çoğu toplumdaki genel kanı işgörelerin mesleki kıdemleri arttıkça iş doyumlarının da artacağı yönündedir. Buna gerekçe olarak çalışanların terfi alarak daha üst konumlarda görev almaları daha uzun bir mesleki geçmişe ve deneyime sahip olmalarını gerektirdiğinden, hiyerarşide üst kademedeki kişilerin mesleki tatminlerinin daha yüksek olması bu iş tecrübesinden kaynaklanabilir. İdari anlamda üst basamaklara çıkıldıkça sorumluluğun artması, örgütün başarılarından kişisel olarak sorumlu görülme, daha az kişiye hesap verme gibi gerekçeler bu doyuma sebep olabilir. Örgütsel anlamda yöneticiler arasındaki hiyerarşide üst kademedeki bir yöneticinin daha alt düzeydeki bir yöneticiye göre, alt düzeydeki yöneticinin de örgütün diğer çalışanlarına göre daha yüksek doyuma ulaşmaları normal karşılanmaktadır. İdari anlamda mevki yükseldikçe, kullanılan yetki ve alınan inisiyatif artmakta, çeşitli karar süreçleri devreye girmekte ve buna bağlı olarak

Çalışanların mesleki anlamdaki doyumuna ulaşmaları kolaylaşmaktadır (Kalebaşı, 2014).

2.8.1.1.5 Medeni Durum

Literatürdeki alışanların medeni durum ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda, medeni durum değişkeninin iş doyumunu üzerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır. Bazı çalışmalarda, evlilerin bekâr işgörenlere göre daha yüksek iş tatmini hissettikleri sonucuna varılmıştır. Bu sonuç gerekelendirildiğinde ise evliliğin insana çok daha farklı sorumluluklar yüklediği ve bu sorumluluklar sonucunda da işgörenlerin daha fazla maddi kayęı ile yaptıkları işe daha bağlı oldukları bulguları ortaya çıkmıştır. Örneğin bu görüşe zıt görüşe şekillenen Erbil ve Bostan'ın (2004) hemşirelerin iş doyumunu ile ilgili ortaya koyduğu diğer bir çalışmada ise bekâr çalışanların evli çalışanlara göre yukarıda bahsedilen farklı sorumlulukların getirdiği ekstra yük, kayęı ve sorumlulukların olmayışından kaynaklı, işlerine daha fazla yoğunlaşma sonucunda başarılar elde edebileceği ve bu başarılar neticesinde daha fazla tatmin olacağı ileri sürölmektedir.

2.8.1.1.6 Mesleki Deneyim

Mesleki kıdem (deneyim) ve iş tatminini araştıran birçok çalışmada, deneyim ve iş tatmini arasında anlamlı ilişkinin olduğu ortaya konmuştur (Hickson ve Oshagbemi, 1999). Genel itibariyle bu çalışmalar meslekte uzun yıllarını geçiren çalışanların daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları sonucunu ortaya koymaktadır. Aynı zamanda bu çalışmanın “Statü” alt başlığında da irdelenen bu ilişkinin sebebi işgörenin uzun sürede edindiği mesleki tecrübeleri, iş ortamı ve örgütüyle yakaladığı iklim ve uyum, işiyle ilgili edindiği tecrübeler sonunda, kişisel beklentilerdeki gerçeklik ve şartlara uygunluk ile açıklanmaktadır. Bunun yanı sıra yaptığı işe uzun yıllar geçiren ve belirli olgunluğa erişen çalışanların içinde yükseleceği ve daha yüksek konumlarda hem maddi hem de manevi tatmine daha kolay ulaşabileceği belirtilmektedir.

2.8.1.2 İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Değişkenler

2.8.1.2.1 Ücret

Ücret kavramını tanımlamak gerekirse, çalışanların yaptıkları iş, yerine getirdikleri görev ve sorumlulukların karşılığında almış oldukları maddi gelir olarak

tanımlanabilir (Bağdadioğlu, 2000). Bu başlığa ücret kavramıyla başlamanın gerekliliği, Bingöl'ün (2006) ifadesiyle şöyle açıklanabilir: Ücret kavramı, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler arasında değerlendirilecek olursa, ekonomik imkânların kısıtlılığı sebebiyle en önemli iş doyumu değişkenlerinden biri olarak görülmesi isabetli olacaktır. Ortaya konulan işin karşılığı olarak elde edilen maddi kazançlar, modern dünya ve ekonomik sistemlerde, bireylerin yaşamını devam ettirmesi için gerekli diğer bütün ihtiyaçlarımızın tedarik edilmesinde çok önemli bir göreve sahiptir. Bu bakımdan iş tatmini kavramının ortaya çıkmasında ücret çok önemli bir role sahiptir.

Diğer yandan ücret, çalışanın ortaya koyduğu emek ve zamanın karşılığında yeterli bir maddi olanağa ulaşamadığı takdirde, işgörenin doyum düzeyi düşük olacak, bu düşük doyum seviyesi de çalışanın genel mutsuzluğuna sebebiyet verecektir. Ücret kavramının, örgütsel değişkenler içerisinde önemli bir yere sahip olduğu gerçeği, birçok araştırmacının ücret kavramını, iş doyumunun en önemli değişkenlerinden biri olarak nitelendirmeleriyle teyit edilmektedir (Benligiray, 2007).

İşgörenlerin ortaya koydukları iş ile ilgili ücret algılarında, benzer işlerde başka çalışanların elde ettikleri gelirler, alınan ücrete karşılık ortaya konan emeğin orantılı olması yanında, toplumsal şartlar ve içinde bulunulan ekonomik durumda çalışanın ihtiyaçlarının sadece o işi gerçekleştirerek giderilebileceği ölçütlerinin önem kazanacağı bilinmelidir. Çalışanlar işlerine karşılık elde ettikleri gelirin adaletsiz olduğuna kanaat getirirlerse, Adam'sın eşitlik kuramına göre iş doyumları bu durumdan olumsuz etkilenmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005).

2.8.1.2.2 Çalışma Şartları

İşgörenin içinde bulunduğu çalışma şartları, yapılan işe yönelik performansı ve verimi en temelden etkilemektedir. İşin gerektirdiği fiziki şartlar (beden gücü, zihinsel yeterlilik, dikkat, tehlike, sıcaklık vb.) hem işe kalkışılmasında, hem de işin sürdürülüp nihayete erdirilmesinde, işgörenin motivasyonu üzerinde önemli rol oynamaktadır. Örneğin, fabrika ortamında yüksek sesli, aşırı sıcak ya da kapalı ortamdaki çalışanların dikkatleri dağılmakta ve verimleri düşmekte, buna bağlı olarak da sürekli iş doyumu kaybı yaşamaktadırlar (Dizdar, 2006).

İşgörenler faaliyette bulunurken hangi oranda örgüte katkı sağladıklarının bilincinde olduklarında, yani diğer başka bir deyişle yaptıkları iş dolayısıyla örgütsel ve bireysel anlamda faydalı ve yararlı olduklarını düşündüklerinde daha istekli ve verimli çalışacaklardır. Yani işgörenler tüm yetenekleriyle işe yoğunlaşacaklarından işten aldıkları haz ve tatmininin de artacağı tahmin edilmektedir. Keza bu önermeyi doğrular nitelikte, Cesur'un (1998) yaptığı çalışmada, bağlı bulunduğu örgüte katkıda bulunduğunu düşünen bir işgörenin yüksek düzeyde iş tatmini hissettiği bulgularına ulaşılmıştır.

2.8.1.2.3 Terfi

İş doyumunu etkileyen bir diğer unsur ise örgütün çalışanlarına liyakatli davranması ve adaletli terfi imkânı sunmasıdır. Örgüt işleyişi içerisinde işgörelere sunulan yükselme ve terfi imkânı çalışanlar için kariyer ilerlemesi anlamına gelmektedir. Kariyer ilerlemesi sağlayabileceği düşüncesi, çalışanların daha motive olmalarına ve daha istekli çalışmalarına, yaptıkları işin hakkını verecek şekilde performans ortaya koymalarına, dolayısıyla da iş doyumuna katkı sağlamaktadır (Aşan ve Erenler, 2008). Aksi durumda ise çalışanlar arasında terfi olanaklarının tam bilinmediği, örgüt içerisinde yükselme şartlarının kesin ve net biçimde belirlenmediği durumlarda ve işgörenler tarafından örgütün adaletli bir kariyer planlamasına sahip olmadığı düşünülen örgütlerde, çalışanların iş doyumlarının bu belirsizlik ya da liyakatsizlikten negatif anlamda etkileneceği varsayılmaktadır (Özgen, 2002).

2.8.1.2.4 Örgüt Yönetimi

İşgörenler örgüt yönetiminin sıkı denetimi ve gözetimi altında çalışmaktan, yaptıkları işe müdahale edilmesinden ve devamlı olarak direktif ve emir almaktan memnuniyet duymazlar. Çalışanların büyük bir kısmı şahsi olarak doyuma ulaşmak, mesleki gelişimlerini sağlayıp kariyerlerinde ilerlemek ve işleriyle ilgili karar verme olanağına sahip olmak isterler. Bu amaçlarını gerçekleştirmelerine olanak sağlayan bir ortamda da kendilerini verimli ve başarılı hissederken yapmış oldukları işten tatmin duyarlar (Özcan, 2006).

Sosyal bir canlı olan insanoğlu, günlük yaşamının büyük bir kısmını iş ortamında geçirmektedir. Dışa dönük ve sosyal bir canlı olmasının gereksinimi olarak da

olumlu sosyal etkileşimler kurmaya, nitelikli bir iletişime, bunlardan yola çıkarak da pozitif bir örgüt içi havaya gereksinim duyar.

Kişiler arası olumlu bir iletişimin mevcut olduğu, paylaşım ve etkileşim bulunan bir örgütte verimlilikten söz edilebilir. Rekabetin pozitif anlamda desteklendiği örgütlerde paylaşıma ve değişime açık olan işgörenlerde yakalanan bu gelişim hissi örgütü ileriye taşıyacaktır. İşgörenler birbirleriyle ne kadar çok olumlu ilişkiler ortaya koyarlarsa; o kadar iş tatmini seviyelerine katkı sağlamış olurlar (Yılmaz, 2014).

Bireysellikten yola çıkarak, grup içi diyalog ve olumlu havanın yine örgüte katkı sağlayacağı aşikârdır. Küçük ya da büyük gruplarla ortak hareket edebilen, kolektif çabayla ortak kararlar alıp bunları uygulayabilen örgütlerde, başarı büyük oranda yakalanabilir. Örgütlerin barındırdığı bir ya da birden fazla grupla aynı amaçlar uğruna ortak doğrultuda hareket edebilmek oldukça önemlidir. Özellikle açık sistem olan eğitim örgütleri, örgütün devamlılığı için sık sık enerjilerinin (girdilerinin) takviye edilmesine ihtiyaç duyarlar. İçerisindeki bireylerin ya da küçük kliklerin farklı beklenti ve çabalarla ilerlemeye çalıştığı, çalışanları arasında iletişim engelleri bulunan örgütlerin hem verim anlamında hem de iklim anlamında bu durumdan olumsuz etkilenecekleri düşünülmektedir (Sabuncuoğlu, 1978).

2.9 İş Doyumu Kuramları

Literatürde iş tatmini kuramları kapsam ve süreç kuramları olmak üzere gruplanmaktadır. 20.yüzyıldaki Sanayi Devriminin ardından gelişen ve değişen çalışan ihtiyaçları ile Maslow ve hemen arkasından Alderfer, Herzberg, Adams ve Porter gibi isimlerin çeşitli teorileriyle literatürde yerlerini almışlardır.

2.9.1 Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları insanların ihtiyaçlarının değişkenlik gösterdiğini, ihtiyaçların tamamen karşılanmasının imkânı olmadığını temele alır. Ayrıca bu teoriler bireylerin ihtiyaçlarının birbiriyle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. İş tatminini açıklayan kapsam teorileri; Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, Alderfer'in başarı ihtiyacı kuramı, Herzberg'in çift faktör kuramı ve erg teorisidir.

2.9.1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow, insanların temel ihtiyaçlarını piramit şeklindeki yedi ana katman altında sınıflandırmıştır. Bunlar, yaşamsal ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ihtiyacı, saygınlık, bilme ve estetik piramidin en üst katındaki kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Maslow'a göre bu ihtiyaçların bir ihtiyacın türü ve önemine göre hiyerarşik sıralaması vardır. Örneğin, ancak yaşamsal (fizyolojik) ihtiyaçlar giderildikten sonra bir üst sırada yer alan güvenlik ihtiyacı ortaya çıkar.

Maslow'un temelde açıklamaya çalıştığı, bireylerin neden çeşitli özverilerde bulunarak örgütlerde çeşitli roller aldıklarıdır. Bu hususla ilgili getirilen açıklamalar şu şekilde açıklanabilir:

İnsanların temel bedensel ihtiyaçlarını gidermek üzere çalışmaya ihtiyaç duymaları, herhangi bir sebeple işlerini kaybedecekleri durumlar ya da yaşayacakları problemler için sigorta ya da sendikaya üye olmaları, tasarladıkları yaşlılık ve gelecek için yatırım yapmaları gibi çeşitli önlemler, kendilerini garantilemek yani güven içinde olmak içindir. Çalışanlar netice olarak, sosyal canlılar oldukları için ve ait olma düzeyindeki gereksinimlerini karşılamak üzere anlaşabilecekleri iş gruplarıyla beraber çalışmakta, kulüp veya dernekler kurmaktadır. Hiyerarşinin bir üst aşamasındaki saygınlık gereksinimlerini doyumak amacıyla ise diğer insanlardan takdir görmekte, bu şekilde kendilerine olumlu benlik hissi geliştirmekte ve grup içinde bir konum sahibi oldukları ileri sürülmektedir. Saygınlık ihtiyacıyla hareket eden çalışanların dışarıya yansıyan en belirgin özellikleri: terfi isteme, daha fazla inisiyatif ve sorumluluk alma ve sosyal statüyü artırma durumlarıdır. En üst aşamadaki kendini gerçekleştirme seviyesinde ise çalıştıkları işlerde hiç ortaya koyulmamış bir eser, hizmet ya da buluşla yaratıcılıkları vasıtasıyla kendilerini açığa çıkarma hali olarak tanımlanabilir (Eren, 1993).

2.9.1.2 Çift Faktör Kuramı

Herzberg'in öncülüğünde ortaya koyulan kuramda, cevap aranan temel soru farklı özelliklerdeki değişkenlerin iş tatmininde nasıl bir farklılık yarattıklarıydı. Bu değişkenler işin direkt kendisiyle ilgili olanlar ve işin ortaya koyulması sırasında dolaylı olarak ortaya çıkan değişkenler olarak ikiye ayrılır. Bu sınıflamanın ardından işin direkt kendisiyle ilgili olan değişkenlere doyuma sebep olan değişkenler, iş dışındaki dolaylı değişkenlere ise genelde tatminsizliğe sebep olan hijyen

değişkenleri adı verilmiştir. Başarı, bilinirlik, işin bizzat kendisi, sorumluluk ve ilerleme yani tatmine sebep olanlar direkt olarak işin yapılması ile bağlantılı; örgüt tutumları ve iklimi, ödüllendirme, ücret ve çalışma şartları ise hijyen yani koruyucu faktörler olarak iş dışındaki hijyen değişkenleri olarak görülürler (Çelen, Piyal, Karadul ve Demir, 2004).

2.9.1.3 ERG Kuramı

Esasen motivasyon kuramlarından olan ve örgütsel bağlılık, örgütsel destek algısı ve iş tatminiyle de ilişkilendirilen ERG Kuramı, Çetinkanat'ın (1988) tanımıyla Alderfer tarafından ortaya konan temelde Maslow'un ihtiyaçlar piramidini baz alan ve ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının güncellenmiş ve sadeleştirilmiş halidir. ERG kelimesini oluşturan harflerle insanın üç ana ihtiyacı temele alınmıştır. Existence (var olma), relatedness (sosyal ilişkililik) ve growth (büyüme, gelişme) olarak sıralanan bu ihtiyaçlar Maslow'un teorisinden ayrı olarak aynı anda hissedilebilir biçimde ifade edilmiştir.

Var olma seviyesindeki ihtiyaçlar tokluk, can güvenliği ve yaşamsal faaliyetlerin devamı için, sosyal ilişkililik ihtiyacı ise sosyal bir canlı olan insanın çeşitli ihtiyaçları arasında ilişkisellik mekanizmalarına ihtiyaç duymasıyla çevresi ve kendisini belli ilişkiler örüntüsünde hissetme isteğiyle açıklanmaktadır. Growth ise sahip olunan belirli sosyal ilişkiler ve kişisel yeteneklerde yenilenme ve artma ihtiyacına bağlı olarak, kişisel tatmini etkileyen ihtiyaç olarak görülmektedir. Maslow'un kendini gerçekleştirme seviyesindeki ihtiyaçlarını kapsama almakta yani ona karşılık gelmektedir.

2.9.2 Süreç Kuramları

Süreç kuramları temelde iş tatmini kavramını bilimsel mekanizmalar ile açıklamaya çalışmaktadır. İnsanın psiko-sosyal bir mekanizma olarak kabul edildiği yaklaşımlarda, tatmin hissinin en temelde motivasyonla, motivasyonun da işgörenlerin şahsi beklenti ve ihtiyaçlarıyla şekillendiği kabul edilmektedir. Önder'in (2007) bahsettiği şekliyle, belirli bir amaca yönelik güdülenme bireyin o amaç uğruna gösterdiği çabayı artırmakta, artan bu çabayla da başarının yükseleceği öngörülmektedir. Bu başarı sonucunda da çeşitli içsel ve dışsal ödüllerle haz duygusu artan birey daha yüksek tatmine ulaşmaktadır.

2.9.2.1 Eşitlik Kuramı

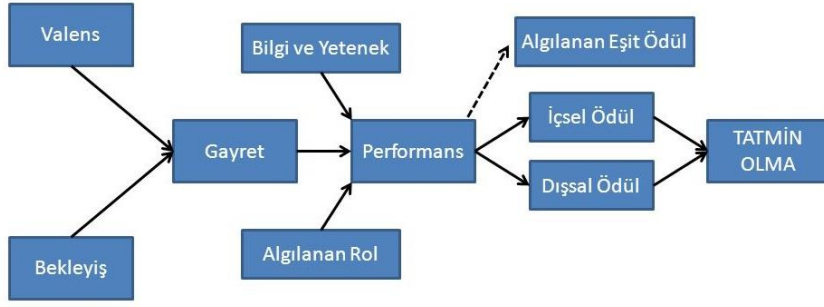
Temelinde örgütlerin aldığı kararlarda çalışanların bu kararların adaletli oluşuna inandıkları ve bu algı sonrası davranışlarını konu alan ve Adams tarafından ortaya atılan bu teoride, çalışanın kendisiyle aynı seviyedeki diğer çalışma arkadaşlarıyla kendi durumunu kıyaslama eğiliminde olduğu kabul edilmektedir. Bu yüzden, diğer iş görenlerle kendisini kıyaslama aşamasında olan birey, örgüt tarafından alınan kararların adaletsiz oluşuna ya da öyle algılanmasına tanık olacak ve bu yüzden örgüte karşı olumsuz hisler geliştirmesine neden olacaktır (Altıntaş, 2006).

İşin genel niteliği, örgütün ödül ve ceza mekanizması, işgörenlerin örgüte harcadıkları emek ve zamanın karşılığında aldıkları maddi getiriler ve örgütsel adalet gibi kavramlar bu kuramın değişkenlerini oluşturmaktadır.

2.9.2.2 Beklenti Kuramı

20.yüzyılın ortalarında Porter ve Lawler tarafından ortaya atılan, tatminin verim üzerindeki etkilerini temele alan ve eşitlik kuramıyla da ilişkili olan beklenti kuramı literatürdeki yerini almıştır. Bu kurama göre “High Efficient” yani “yüksek verim” ortaya koyan iş görenler bu performansları sonucunda hem içsel hem de dışsal pekiştireç ve ödüllerle doyuma ulaşırlar. Ücret ve bir gruba kabul edilme gibi ödüller daha çok alt seviye gereksinimleri doyuma ulaştırırken, yeni bir sentezle farklı bir yaklaşım ya da ürün ortaya koyma gibi sonuç doğuran eylemler ise çalışanı Maslow’un en üst düzey olarak tanımladığı “kendini gerçekleştirme” seviyesinde çoğunlukla içsel olarak doyuma ulaştıracaktır (Aksayan, 1990).

Çalışanlar için bir diğer süreç kuramı olan Adams’ın Eşitlik kuramında ifade edildiği şekliyle açıklamak gerekirse, genelde işgörenler kendi verimi ile çalışma arkadaşlarının verimini karşılaştırırlar ve ortaya koydukları performansın herhangi bir şekilde ödüllendirilmesi gerektiği konusunda bir öngörüye ulaşırlar. Yaptığı iş sonucunda eğer çalışanın elde ettiği ödül bu beklentiyle öngörülen ödülde düşük seviyede ise kişi doyuma ulaşamaz.



Şekil 1:Porter ve Lawler'ın Beklenti Kuramı Şeması (Porter ve Lawler, 1968'den akt., Aksayan, 1990).

2.10 Öğretmenlerin İş Doyumu

Öğretmenler, toplumu şekillendiren ve onları ileri seviyeye taşımada görev alan, şekillendirdiği nesillerle toplum oluşturma gibi önemli bir role sahip kişilerdir. Öğretmenler, gerçekleştirdikleri eğitim faaliyetleri sonucunda topluma faydalı ve toplumsal gelişimi bulunulan noktadan daha da ileriye taşıyacak bireyler yetiştirmeyi amaçlarlar. Eğitim sistemi içerisinde öğretmen, öğrenci, veli, idareci, eğitim denetmenleri, fiziki ve ekonomik kaynaklar, eğitim politikaları gibi ögeler olsa da eğitim-öğretim faaliyetinin kalitesini artıran en önemli değişken sürecin tümünde etkin rol alan öğretmenlerdir. Eğitimde kilit rol oynayan öğretmenlerin bulundukları konum sebebiyle, iş tatminlerinin mümkün olabilecek en yüksek seviyeye çıkarılması gerekmektedir (Akbulut, 2015).

Öğretmenler açısından iş tatmini, öğretmenlerin öğrencilerine ve bağlı oldukları kurumlarına karşı tavrı ya da yaptıkları eğitim-öğretim işine karşı hissettikleri hoşnut olma ya da hoşnut olmama hissi olarak tanımlanabilir. Vural'a (2004) göre öğretmenlerin iş doyumu ölçütleri:

(...) öğretmenlerin iş doyumu kaynakları; öğrencilerle ilişkiler, öğretmenlerle ilişkiler, üst yöneticilerle ilişkiler, kendi düşüncelerini uygulama fırsatı, tatiller, ekonomik güvence, ücret ödemeleri, çalışma koşulları, kişisel ilgileri gerçekleştirme, çalışma saatleri, işin niteliği, yükselme olanağı, denetim, örgüt ve yönetim, iş güvenliği, kişilik ve takdir edilme gibi ögelerden oluşmaktadır.

Ortaya konan bazı araştırmalarda nitelikli ve başarılı okullarda çalışan öğretmenlerin, kendilerini mesleklerine adayıp kendilerini gerçekleştirme çabası içinde, çalışkan olma, çalıştığı kuruma bağlılık ve yüksek iş tatmini gibi özelliklere sahip oldukları belirtilmektedir. Öğretmenlerin, görevlerini şevk ve istekle yapmaları, huzurlu bir çalışma ortamında beraber çalışmaktan zevk aldıkları ve paylaşımda bulundukları iş arkadaşları ile bir arada bulunmaları, bunlara ek olarak yeterli düzeyde ücret almaları onların iş doyumunu artırarak verilen eğitimin kalitesini doğrudan ve olumlu yönde etkiler (Turan, 2003).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına ve verilerin analizine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, hali hazırdaki bir durumu, mevcut olduğu hali ile ortaya koymayı amaçladığından tarama modelindedir. Tarama modelleri, geçmişte var olmuş ya da hali hazırda mevcut olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma çeşitlerindendir. Araştırmaya konu olan olay, kişi, nesne ya da durum kendi koşulları içerisinde veya aralarındaki ilişkinin mevcut haliyle tanımlanmaya çalışılır. Bu yüzden araştırma, iki ya da daha çok değişkeni aralarındaki ilişkileri belirlemek üzere inceleyen ilişkisel tarama modelindedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, ve Demirel 2016).

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Afyonkarahisar İl Milli Eğitim Müdürlüğü istatistiklerine göre 2018-2019 Eğitim Öğretim yılında Afyonkarahisar’da görevde olan 2370 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında örneklem büyüklüğünü saptamak için aşağıdaki formül kullanılmıştır (Özdamar, 2003):

$$n = \frac{t^2 * P * Q}{d^2}$$

n: Örneklem büyüklüğü

P: Evrendeki X'in gözlenme oranı,

Q (1-P): X'in gözlenmeme oranı

d= Örneklem hatası

$t_{\alpha, sd}$ = sd serbestlik dereceli t dağılımı kritik değerleridir (sd=n-1). $\alpha = 0,05, 0,01, 0,001$ için 1,96, 2,58 ve 3,28 değerleri %95 güven aralığında ($\alpha = 0.05$), %5 örneklem hata payı ile örneklem büyüklüğü 330 olarak hesaplanmıştır. Örneklem seçiminde basit tesadüfi örnekleme kullanılmıştır. Yüz yüze, mail yoluyla ve online anket sistemi kullanılarak 480 kişi ile iletişim kurulmuş ve ölçek yollanmıştır. Geri dönüş sağlanan 417 anket kontrol edilmiş olup eksiksiz doldurulan 384 anket analizlerde kullanılmak üzere uygun bulunmuştur. Çalışma sonucunda örneklem hata payı %95 güven aralığına göre %4,5'tir.

3.3 Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

Tablo 1'de, örneklem grubunun demografik bilgilerine yer verilmiştir.

Tablo 1: Demografik Bilgiler (N=384)

		N	%
Cinsiyet	Erkek	217	56
	Kadın	167	44
	Toplam	384	100
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	92	24
	6-10 Yıl	138	36
	11-20 Yıl	117	30
	21 yıl ve üzeri	37	10
	Toplam	384	100
Medeni Durum	Bekar	95	25
	Evli	289	75
	Toplam	384	100
Eğitim Durumu	Lisans	356	93
	Lisansüstü	28	7
	Toplam	384	100

Çalışmaya katılan öğretmenlerin %56'sı kadın, %44'ü erkektir. Katılımcıların %24,0'ü 1-5 yıl, %36'sı 6-10 yıl, %30'u 11-20 yıl ve %10'u 21 yıl üzeri kıdeme sahiptir. Evli katılımcıların oranı %75, bekar katılımcıların oranı %25'tir. Eğitim seviyesi incelendiğinde %93 ile büyük çoğunluk lisans mezunudur.

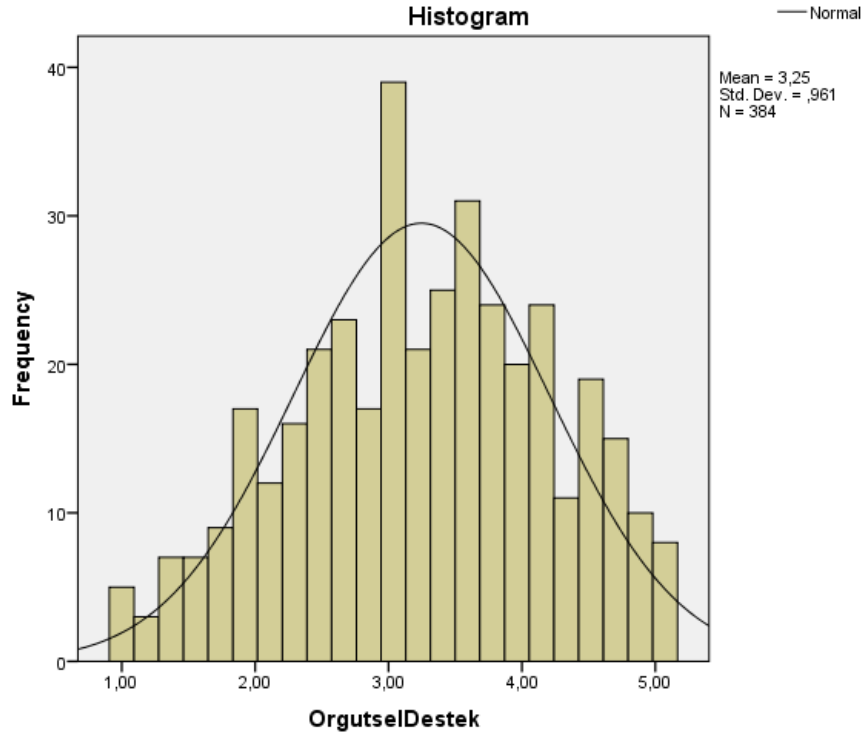
3.4 Verilerin Toplanması

Araştırmanın amacı doğrultusunda Afyon İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Belirlenen okulların rızası ve öğretmenlerin gönüllülüğü göz önünde bulundurularak öğretmenlere kişisel bilgi formu, iş doyumu ölçeği, algılanan örgütsel destek ölçeği birlikte uygulanmıştır. Uygulanan ölçeklerin hangi amaçla kullanılacağı öğretmenlere açıklanmış ve ölçeklerin doldurulabilmesi için gereken süre verilmiştir. Araştırma verileri Nisan-Temmuz 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Uygulama sonucu 417 adet form elde edilmiştir. Bu 417 form, kendi içerisinde değerlendirilerek 384 adedinin veri analizinde uygun olduğu görülmüştür. Verilen cevaplar bilgisayar ortamına kaydedilerek sonuçlar SPSS20 programı ile analiz edilmiştir. Çalışmanın uygulandığı örneklemin demografik özelliklerinin sıklıkları incelenmiş olup ikinci aşamada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi yapılarak uygun ilişki testleri uygulanmıştır.

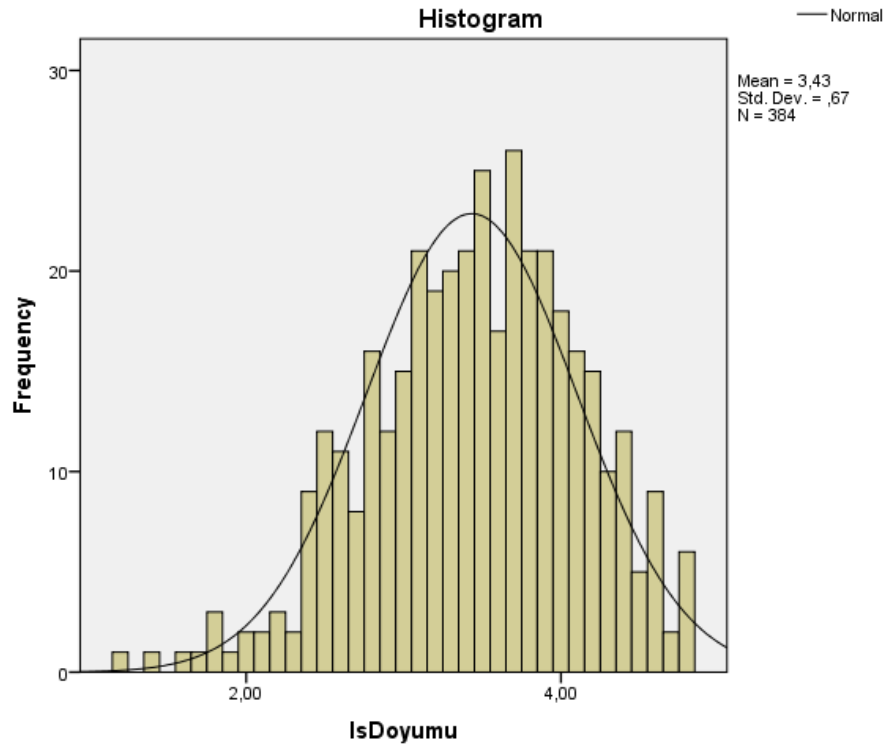
Analiz sürecinde toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Normallik testi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir. Verilerden elde edilen sonuçlara ait histogram grafikleri Grafik 1 ve Grafik 2'de gösterilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 2:AÖD ve İş Doyumu Puanlarının Normallik Testi Sonuçları

	Algılanan Örgütsel Destek	İş Doyumu
Ortalama	3,246	3,433
Std. Sapma	0,961	0,670
Medyan	3,278	3,475
Çarpıklık	-0,176	-0,344
Basıklık	-0,633	-0,068
Kolmogorov-Smirnov	0,034	0,046
p	0,200	0,046



Grafik 1:Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Ait Histogram Grafiği



Grafik 2:İş Doyumu Ölçeğine Ait Histogram Grafiği

Tablo 2'deki test sonuçları ve grafiklerde Örgütsel Destek Algısı ve İş Doyumu ölçeklerinin normallik testi sonuçları ve histogram grafikleri bulunmaktadır. Grafik 1'deki Kolmogorov-Smirnov istatistik değerleri incelendiğinde Örgütsel Destek Algısı ölçeğinin ($p>0,05$) normal dağılım gösterdiği, Grafik 2'deki İş Doyumu ($p<0,05$) ölçeğine ait görüşlerin ise normal dağılıma uymadığı görülmektedir. Ancak normallik dağılımında dikkat edilmesi gereken çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması her iki ölçeğin de normal dağılıma sahip olduğu göstermektedir (Tabachnik ve Fidell, 2013).

Bu veriler ışığında verilerin analizinde daha güçlü olan parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu ile katılımcıların örgütsel destek algısı ve iş doyumu seviyeleri arasındaki ilişkiyi ölçmek için Bağımsız Örneklem t-testi, kıdem ile olan ilişkilerini ölçmek amacıyla Tek Yönlü Varyans (ANOVA) tekniği uygulanmıştır. Ayrıca ölçekler arası ilişkiyi belirlemek üzere Pearson Korelasyon Katsayısı dikkate alınmıştır. Örgütsel Destek Algısının İş Doyumu seviyesini yordayıcılığını ölçmek için ise Basit Regresyon analizinden yararlanılmıştır.

3.5 Veri Toplama Araçları

Bu bölümde araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile ilgili genel bilgilere yer verilmiştir.

3.5.1 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Veri toplama amacıyla Nayir (2011) tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin” 28 maddelik kısa formu kullanılmıştır. Formun öğretmenlere uygulanmasından sonra elde edilen verilerin analizi ile çalışmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algısı seviyesi, medeni durumu, mesleki kıdemi, eğitim durumu gibi değişkenler ölçeğin alt boyutları ile irdelenmiş, öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişki araştırılmış ve algılanan örgütsel desteğin iş doyumun yordayıcısı olup olmadığına bakılmıştır. Ölçekteki 28 maddeden 14'ü örgütsel adalet, 7'si yönetim desteği, 7'si ise örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutlarından oluşmaktadır.

Ölçek likert tipi beşli derecelendirme skalası içermektedir. Derecelendirme skalasında “Hiç Katılmıyorum”, “Az Katılıyorum”, “Orta Derecede Katılıyorum”,

“Çok Katılıyorum”, “Tamamen Katılıyorum” seçenekleri mevcuttur. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ($\alpha=0.96$) bulunmuş olup, doğrulayıcı faktör analizi, açıklayıcı faktör analizi ve faktör yükleri tablolar halinde gösterilmiştir.

3.5.2 Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Minnesota iş doyumu ölçeği 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiş, Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, Cronbach Alpha değeri $\alpha=.77$) olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha=.89$ bulunmuş olup doğrulayıcı faktör analizi, açımlayıcı faktör analizi ve faktör yükleri tablolar halinde gösterilmiştir

1-5 arasında puanlanan beşli likert tipindeki Minnesota iş doyum ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum şeklinde alt faktörleri içeren 20 maddeden oluşmuştur. Ölçek puanlamasında “Hiç memnun değilim” 1.00 puan, “Memnun değilim” 2.00 puan, “Kararsızım” 3.00 puan, “Memnunum” 4.00 puan, “Çok memnunum” 5.00 puan şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır.

3.6 Ölçeklerin Açımlayıcı Faktör Analizleri

Çalışmaya konu olan “Algılanan Örgütsel Destek” ve “İş Doyumu” ölçeklerinin yapı geçerliğini ve faktör yapısını belirlemek, ölçekleri oluşturan gizli değişkenleri (maddeleri) ortaya çıkarmak ve açıkladıkları varyansı belirlemek amacıyla temel bileşenler analizi metodu kullanılarak açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. İlgili analiz her iki ölçeğe ayrı ayrı uygulanmıştır. Bu amaçla, Örgütsel Destek Algısı ölçeğini oluşturan 28 maddeye ve Minnesota İş Doyumu ölçeğini oluşturan 20 maddeye Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği ölçümü ve Barlett Testi uygulanmıştır. KMO değerinin .60’tan yüksek olması (Kaiser, 1970) ve Barlett Testi sonucunun ($p<.05$) anlamlı çıkması (Bartlett, 1950) ölçeklerin açımlayıcı faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

3.6.1 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Faktörlerin birbirinden ayrılması için maddelerin faktör yüklerinin .30’dan büyük ve farklı faktörlerdeki yükleri arasındaki farkın .10’dan küçük olması gerekmektedir. Ekler kısmında verilen Tablo 23 incelendiğinde, 11. Maddenin analize dâhil edilmemesinin gerektiği anlaşılmaktadır.

11.maddenin çıkarılması sonucunda,Algılanan Örgütsel Destek ölçeğinin Tablo3'te belirtilen 3 farklı boyuttan oluştuğu ve toplam varyansın %68.5'ini ölçtüğü anlaşılmıştır. Faktörleri oluşturan maddeler incelendiğinde:

1. Faktör: Örgütsel Adalet,
2. Faktör: Yönetim Desteği,
3. Faktör: Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları şeklindedir.

Tablo 3'te, Örgütsel Destek Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin faktör yükleri ve öz değerlere yer verilmiştir.

Tablo 3:Örgütsel Destek Algısı Açıklanan Toplam Varyans

Faktör No	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif Varyans %
1	15,585	28,564	28,564
2	2,007	22,124	50,688
3	1,580	17,781	68,469

3.6.2 Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Tablo 4 incelendiğinde, tüm maddelerin analize uygun olduğu anlaşılmaktadır.

Faktör yükleri değerlendirildiğinde, İş Doyumu ölçeğinin 4 altboyuttan oluştuğu ve toplam varyansın %58.2'sini açıkladığı anlaşılmıştır. Faktörleri oluşturan maddeler incelendiğinde:

1. Faktör:Yönetimsel Tutum
2. Faktör:Saygınlık ve tTtmin
3. Faktör:Olanaklar

4. Faktör:Çalışma Koşulları ve Etkileri şeklindedir. Tablo 4'te İş doyumu Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin faktör yükleri ve öz değerlere yer verilmiştir.

Tablo 4: İş Doyumu Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans

Faktör No	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif Varyans %
1	6.946	17.807	17.807
2	2.059	17.506	35.312
3	1.438	13.837	49.149
4	1.198	9.056	58.205

3.7 Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi faktör sayısı bilinen modelin örneklem verileri ile doğrulanabileceğini test eder (Yılmaz ve Çelik, 2009). Bu amaçla Algılanan Örgütsel Destek ve İş Doyumu seviyesini belirlemek için kullanılan bir önceki bölümde açıklayıcı faktör analizi ile yapısı belirlenen iki ölçeğin uyumunu test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Tablo 5: Ölçeklerin Uyum İyiliği

	χ^2/df	CFI	RMSEA
Örgütsel Destek Algısı	3,394	0,919	0,079
İş Doyumu	3,268	0,883	0,077
Geçerlilik Koşulu*	<5,0*	>0,90**	<0,10***

*CMIN/DF (Görelî Ki-Kare Endeksi): Ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle elde edilen endeks değeri veri ile model arasındaki uyumu gösterir. Bu değerin 5'ten küçük olması gerekmektedir (Schumacker ve Lomax, 2004).

**CFI (Karşılaştırmalı Uyum Endeksi): Mevcut modelin boş hipotez modeli ile karşılaştırılmasından elde edilen CFI değerinin 1'e yaklaşması uyum iyiliğinin arttığını gösterir (Hu ve Bentler, 1999).

***RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü): Bu değerin .05'e eşit ya da .05'ten küçük olması iyi uyumun, .05 ile .08 arasında olması yeterli uyumun, .08 ile .10 arasında olması kabul edilebilir uyumun göstergesidir (Kaplan, 2000).

Tablo 5'te, uyumluluk testi sonuçları sonrası Görelî χ^2 Endeksi (χ^2/df), Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) değerleri yukarıda belirtilen geçerlilik koşullarına göre incelenmiştir. "Örgütsel Destek" ölçeğinde her üç değerin de literatürde belirtilen geçerliliği sağladığı görülmektedir. "İş Doyumu" ölçeğinde ise χ^2/df ve RMSEA değerleri geçerliliği sağlarken, CFI değeri 0,90'ın altında olmasına rağmen kabul edilebilir seviyededir. Sonuç olarak hipotez testleri sonucunda oluşturulan yeni modelin yüksek uyuma sahip olduğu söylenebilir.

Yukarıda uyumluluğu incelenen "Örgütsel Destek" ve "İş Doyumu" ölçeklerini oluşturan maddeler ve etkileri Ekler kısmında sunulan Tablo 7 ve Tablo 8'de

belirtilmiştir.

3.8 Güvenilirlik Analizi

Katılımcıların “Örgütsel Destek Algıları” ve “İş Doyumu” düzeylerinin ölçeğe verilen cevaplarla, katılımcılar tarafından ne derece yansıtıldığının belirlenmesi için güvenilirlik analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 6’daki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Özdamar, 2004). Güvenilirlik katsayıları her bir ölçek için ayrı olarak hesaplanmıştır. Değerlendirme sonrası güvenilirlik katsayıları Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 6: Güvenilirlik Katsayıları

Cronbach Alfa	Uyum Gücü
<,60	Kötü
,60 - <,70	Orta
,70 - <,80	İyi
,80 - <,90	Çok İyi
,90 - 1,00	Mükemmel

Tablo 6’daki veriler ışığında ölçekler bir bütün olarak değerlendirildiğinde güvenilirliklerin çok iyi ya da mükemmel düzeyde görülmektedir. “Algılanan Örgütsel Destek” ve “Minnesota İş Doyumu” ölçekleri için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla $\alpha=.969$ ve $\alpha=.892$ ’dir.

Tablo 7: Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

	Cronbach Alfa Etkisi	Uyum Gücü
Algılanan Örgütsel Destek	.969	Mükemmel
Minnesota İş Doyumu	.892	Çok İyi

3.8.1 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

“Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin güvenilirliğinin $\alpha=.969$ ile yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Toplam Veri İstatistiği tablosunun Cronbach Alfa Etkisi sütunundaki değerlere bakıldığında, ölçeği oluşturan maddelerin dışındaki herhangi birinin çıkarılması halinde

güvenilirliğin düştüğü ya da değişmediği görülmektedir. Bu sonuçlara göre 27 maddenin ölçülmek istenen olguyu ($\alpha=.919 > .70$) başarıyla ölçtüğü anlaşılmaktadır.

Tablo 8:Örgütsel Destek Algısı Ölçeği - Toplam Veri İstatistiği

	Ölçek Ortalamasına Etkisi	Ölçek Varyansına Etkisi	Madde Toplam Korelasyonu	Karelerin Çoklu Korelasyonu	Cronbach Alfa Etkisi
1	84.461	621.487	,787	,696	,967
2	84.661	630.125	,685	,617	,968
3	84.591	638.644	,543	,391	,969
4	84.672	621.093	,773	,741	,967
5	84.479	623.822	,728	,702	,968
6	84.974	621.759	,754	,752	,967
7	84.740	619.551	,789	,807	,967
8	84.237	625.868	,761	,669	,967
9	84.581	622.150	,743	,671	,968
10	84.096	626.568	,695	,659	,968
12	84.362	620.623	,782	,756	,967
13	84.404	618.873	,805	,777	,967
14	84.164	622.681	,787	,738	,967
15	83.760	634.073	,661	,691	,968
16	83.802	633.856	,664	,774	,968
17	83.815	630.553	,708	,809	,968
18	83.953	627.831	,705	,710	,968
19	83.979	630.501	,699	,648	,968
20	83.747	629.641	,751	,725	,968
21	83.794	631.689	,707	,651	,968
22	85.047	625.664	,659	,644	,968
23	84.763	619.596	,769	,758	,967
24	84.878	621.032	,758	,796	,967
25	85.057	633.720	,526	,509	,969
26	84.865	625.642	,694	,638	,968
27	84.648	620.077	,731	,683	,968
28	84.464	616.385	,821	,752	,967

3.8.2 Minnesota İş Doyumu Ölçeği

“İş Doyumu” ölçeğinin güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin güvenirliğinin $\alpha=.892$ ile yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Toplam Veri İstatistiği tablosunun Cronbach Alfa Etkisi sütunundaki değerlere bakıldığında ölçeği oluşturan maddelerden 16. ve 17. maddeler haricindekilerden herhangi birinin çıkarılması halinde güvenirliğin düştüğü, ilgili maddelerin çıkarılması halinde ise kayda değer bir artış gerçekleşmediği görülmektedir. Bu sonuçlar ışığında 20 maddenin ölçülmek

istenilen olguyu ($\alpha=.892 > ,70$) başarıyla ölçtüğü anlaşılmaktadır.

Tablo 9:Minnesota İş Doyumu Ölçeği - Toplam Veri İstatistiği

	Ölçek Ortalamasına Etkisi	Ölçek Varyansına Etkisi	Madde Toplam Korelasyonu	Karelerin Çoklu Korelasyonu	Cronbach Alfa Etkisi
1	65.039	166.910	,441	,273	,889
2	65.104	160.402	,530	,420	,887
3	65.302	157.470	,646	,730	,883
4	65.138	157.613	,623	,685	,884
5	64.745	163.867	,500	,369	,887
6	64.216	167.898	,488	,544	,888
7	64.557	164.817	,521	,600	,887
8	65.185	158.303	,660	,502	,883
9	65.820	163.568	,459	,342	,889
10	65.872	162.070	,496	,340	,888
11	65.242	158.628	,664	,512	,883
12	65.169	162.256	,503	,365	,887
13	64.990	164.898	,452	,295	,889
14	65.484	157.290	,664	,519	,882
15	64.721	162.901	,565	,529	,886
16	66.081	174.466	,133	,177	,897
17	65.997	171.543	,221	,331	,895
18	65.362	158.127	,628	,688	,883
19	65.464	167.973	,368	,291	,891
20	64.930	159.648	,639	,468	,883

3.9 Hipotez Testleri

Bu bölümde sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Destek algısı ve İş Doyumu seviyeleri incelenerek hipotezler test edilip yorumlanmıştır.

Öncelikle iki farklı ölçeği oluşturan maddelerin ortalamaları alınıp ilgili ölçek puanları hesaplanmıştır. Hipotezlere uygulanacak analiz metodunun belirlenmesi amacıyla elde edilen ölçek puanlarının normallliği ve homojenliği test edilmiş; Tablo 10'daki bilgilere göre belirlenen testler uygulanmıştır.

Tablo 10:Hipotez Testleri

	Örneklem Sayısı	Test
Normal ve homojen dağılım	İki	Bağımsız Örneklem t-testi
	İkiden fazla	ANOVA
Normal ya da homojen olmayan dağılım	İki	Mann- Whitney U
	İkiden fazla	Kruskal-Wallis H

Örgütsel Destek algısı ile İş Doyumu arasındaki ilişkinin incelemek adına korelasyon analizinden, örgütsel destek algısının iş doyumuna yordayıcı etkisini belirlemek için ise regresyon analizinden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 20 programı kullanılmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde uygulanan veri toplama araçları ile elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucu ulaşılan bulgular ve bu bulgulardan yola çıkılarak yapılan yorumlar yer almaktadır.

4.1 Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları ve İş Doyumu Düzeyleri

Araştırmanın bağımsız değişkeni öğretmenlerin örgütsel destek algısıdır. Bu değişkeni ölçmek amacıyla “Algılanan Örgütsel Ölçeği” uygulanmıştır. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısı toplam ve alt boyut puanlarını belirlemek üzere hem ölçek toplam hem de her bir alt boyut toplam puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11: Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri (N=384)

Ölçek ve Alt boyutları	N	$\bar{x}$	Ss
Algılanan Örgütsel Destek	384	3.25	.96
Örgütsel Adalet	384	3.16	1.05
Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	384	3.82	1.00
Yönetim Desteği	384	2.84	1.14

Tablo 11 incelendiğinde, örgütsel destek algısı genel düzeyinin “Orta derecede katılıyorum” ($\bar{X} = 3.25$) seviyesinde olduğu görülmektedir. Ölçeği oluşturan alt boyutlardan örgütsel adalet alt boyutu ($\bar{X} = 3.56$), örgütsel ödüller ve iş koşulları ($\bar{X} = 3.67$) ve yönetim desteği alt boyutu ($\bar{X} = 2.60$) seviyesindedir.

Dağılımın standart sapmalarına bakıldığında en homojen dağılımın algılanan örgütsel adalet toplam puanlarıyla ilgili olduğu ve en heterojen dağılımın ise yönetim desteği alt boyutunda olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin, ölçekte en yüksek ve en düşük hangi maddelere katıldıklarına ilişkin olarak, ekler kısmında verilen Tablo 27 incelendiğinde, “Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı düşünür.” maddesinin ($\bar{X} = 2.60$) ile en az; “Yöneticim okulun kazandığı başarılarda öğretmenin payı olduğunu düşünür” maddesinin ($\bar{X} = 3.91$) ile en çok katıldıkları madde olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışmanın diğer bağımlı değişkeni ise öğretmenlerin iş doyumudur. Bu değişkeni ölçmek amacıyla “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” uygulanmıştır. Tablo 12’de, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu toplam ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma puanlarına yer verilmiştir.

Tablo 12: Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri(N=384)

Ölçek ve Alt boyutları	N	$\bar{x}$	Ss
İş Doyumu	384	3.43	.67
İçsel Doyum	384	3.40	.72
Dışsal Doyum	384	3.48	.67

Tablo 12’de,ortalama puanlar ve standart sapma değerleri incelendiğinde İş Doyumu genel düzeyinin ($\bar{X} = 3.43$) ile“orta” düzeyde olduğu görülmektedir. İçsel Doyum alt boyutunda ortalama puanlar ($\bar{X} = 3.40$) ve Dışsal Doyum alt boyutunda ise ($\bar{X} = 3.48$) ile ‘orta’ düzeydedir. Dağılımın standart sapmalarına bakıldığında, dışsal doyum toplam puanlarının içsel doyum puanlarına göre daha heterojen dağıldığı anlaşılmaktadır.

Tablo 28 incelendiğinde, öğretmenlerin, ölçekte yer alan maddelerden “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi, işe yaradığımı hissetmem yönünden” ifadesine ($\bar{X} = 4,44$) ile en yüksek düzeyde katıldıkları ve “Yaptığım işin bazen çok anlamsız olduğunu hissetmem yönünden” ifadesine ise ($\bar{X} = 2,66$) ile en düşük düzeyde katıldıkları görülmektedir.

4.2 Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algısı ve İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

a) Örgütsel Destek Algısına Göre:

Tablo 13'te, sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni açısından, örgütsel destek algılarıyla ilgili görüşlerine ilişkin t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 13: Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğretmenlerin AÖD Düzeyi (N=384)

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	Erkek	217	3.14	.93	-2.50	.013*
	Kadın	167	3.39	.99		
Örgütsel Adalet	Erkek	217	3.05	1.03	-2.40	.017*
	Kadın	167	3.31	1.06		
Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	Erkek	217	3.75	0.97	-1.42	.156
	Kadın	167	3.90	1.03		
Yönetim Desteği	Erkek	217	2.69	1.09	-2.81	.005*
	Kadın	167	3.02	1.17		

*p < .05

Tablo 13'te, öğretmen görüşleri cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık ($p=.013<.05$) göstermektedir. Alt boyutlara bakıldığında, örgütsel adalet ($p=.017<.05$) ve yönetim desteği ($p=.005<.05$) alt boyutlarında, kadın öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutunda ise anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir.

Bulgulara dayalı olarak, sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarına ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği, kadın öğretmenlerin daha yüksek düzeyde örgütsel destek algısına sahip oldukları söylenebilir.

b) İş Doyum Düzeylerine Göre:

Tablo 14'te, sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni açısından, iş doyumu düzeylerine ilişkin t-testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 14:Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyi (N=384)

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
İş Doyumu	Erkek	217	3.36	.66	-2.40	.017*
	Kadın	167	3.53	.68		
İçsel	Erkek	217	3.35	0.71	-1.80	.071
	Kadın	167	3.48	0.73		
Dışsal	Erkek	217	3.38	0.66	-3.06	.002*
	Kadın	167	3,59	0.68		

*p <.05

Tablo 14 incelendiğinde, iş tatmin düzeyleri açısından kadın öğretmenler lehine ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p=.017<.05$) görülmektedir. Ayrıca ölçeğin alt boyutlarına ilişkin sonuçlar incelendiğinde, dışsal tatmin alt boyutunda da kadın öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık ($p=.002<.05$) gözlemlenmiştir. Sonuç olarak, sınıf öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği söylenebilir.

4.3 Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algısı ve İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

a) Algılanan Örgütsel Destek Algısına Göre:

Öğretmenlerin, örgütsel destek algılarına ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkenine göre karşılaştırılması ve buna ilişkin bulgular Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 11: Medeni Durum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin AÖD Düzeyi (N=384)

Ölçek ve Alt boyutları	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	Bekar	95	3.18	0.97	-0.78	.431
	Evli	289	3.27	0.96		
Örgütsel Adalet	Bekar	95	3.08	1.08	-0.86	.386
	Evli	289	3.19	1.04		
Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	Bekar	95	3.72	0.98	-1.11	.265
	Evli	289	3.85	1.00		
Yönetim Desteği	Bekar	95	2.83	1.11	-0.10	.916
	Evli	289	2.84	1.15		

p <.05

Algılanan örgütsel destek düzeyinin evli öğretmenlerde bekâr öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmesine rağmen bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p=0,431>0,05$) görülmektedir. Ayrıca ölçeğin alt boyutları açısından ölçeği oluşturan hiçbir alt boyutta medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Sonuç olarak sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarına ilişkin görüşleri medeni duruma göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 16’da, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılıklarına ilişint-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 16: Medeni Durum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyi (N=384)

Ölçek ve Alt boyutları	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
İş Doyumu	Bekar	95	3.34	0.64	-1.62	.104
	Evli	289	3.46	0.68		
İçsel Doyum	Bekar	95	3.29	0.71	-1.77	.076
	Evli	289	3.44	0.72		
Dışsal Doyum	Bekar	95	3.40	0.62	-1.18	.236
	Evli	289	3.50	0.69		

$p < .05$

İş tatmini düzeylerinin evli öğretmenlerde bekâr öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmesine rağmen bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p=0,104>0,05$) anlaşılmaktadır. Ölçeği oluşturan alt boyutlarda da medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Ulaşılan bu sonuç ile sınıf öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşleri medeni duruma göre farklılık göstermediği söylenebilir.

4.4 Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Algısı ve İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

a) Algılanan Örgütsel Destek Algısına Göre:

Tablo 17’de, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni açısından örgütsel destek algılarına ilişkin görüşlerine ilişkin varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 17: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin AÖD Düzeyi (N=384)

Ölçek ve Alt boyutları	Mesleki kıdem	K.T	Sd	K.O	F	p
Algılanan Örgütsel Destek	Gruplararası	2.335	3	.778	.84	.472
	Gruplariçi	351.734	380	.926		
	Toplam	354.070	383			
Örgütsel Adalet	Gruplararası	3.411	3	1.137	1.03	.378
	Gruplariçi	418.298	380	1.101		
	Toplam	421.709	383			
Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	Gruplararası	3.561	3	1.187	1.20	.309
	Gruplariçi	375.719	380	.989		
	Toplam	379.280	383			
Yönetim Desteği	Gruplararası	3.357	3	1.119	.86	.459
	Gruplariçi	491.782	380	1.294		
	Toplam	495.139	383			

p <.05

Tablo 17’de öğretmenlerin örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (p=0,472>0,05).

b)İş Doyum Düzeylerine Göre:

Tablo 18’de,öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni açısından iş doyumu düzeylerine ilişkin varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 18: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi (N=384)

Ölçek ve Alt boyutları	Mesleki kıdem	K.T.	Sd	K.O	F	p
İş Doyumu	Gruplararası	2.440	3	.813	1.82	.142
	Gruplariçi	169.552	380	.446		
	Toplam	171.992	383			
İçsel Doyum	Gruplararası	2.947	3	.982	1.89	.129
	Gruplariçi	196.557	380	.517		
	Toplam	199.504	383			
Dışsal Doyum	Gruplararası	2.171	3	.724	1.59	.190
	Gruplariçi	172.188	380	.453		
	Toplam	174.359	383			

p <.05

Öğretmenlerin İş Doyumu düzeylerinin kıdem yıllarına göre farklılaştığı gözlemlenmesine rağmen, bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p=,142>,05$) belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin veriler incelendiğinde mesleki kıdem açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu sonuçlar ışığında sınıf öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Altinkurt ve Yılmaz (2014) çalışmalarında öğretmenlerin iş doyumunun mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Çalışma bu bulgular açısından bahsi geçen araştırma ile örtüşmektedir.

4.5 Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Algısı ve İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

a) Algılanan Örgütsel Destek Algısına Göre:

Tablo 19’da, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni açısından örgütsel destek algılarına ilişkin t-testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 12: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin AÖD Düzeyi (N=384)

Ölçek ve Alt boyutları	Eğitim Düz.	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Algılanan	Lisans	356	3.25	0.94	0.41	.684
Örgütsel Destek	Lisansüstü	28	3.16	1.21		
Örgütsel Adalet	Lisans	356	3.17	1.02	0.69	.493
	Lisansüstü	28	2.99	1.35		
Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	Lisans	356	3.82	0.99	0.12	.904
	Lisansüstü	28	3.80	1.08		
Yönetim Desteği	Lisans	356	2.84	1.12	0.04	.962
	Lisansüstü	28	2.83	1.36		

$p < .05$

Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin eğitim düzeylerine göre farklılaştığı gözlemlenmesine rağmen bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p=,684>,05$) belirlenmiştir. Ölçeği oluşturan alt boyutlara ilişkin veriler incelendiğinde öğretmenlerin eğitim düzeyi açısından anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Ortaya çıkan bu sonuçlar anlamlılık içermediğinden sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarına ilişkin görüşleri eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

b)İş Doyum Düzeylerine Göre:

Öğretmenlerin iş tatmini düzeylerine ilişkin görüşlerinin, eğitim düzeyi değişkeni açısından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular ve t testi karşılaştırma sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 13: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyi (N=384)

Ölçek ve Alt boyutları	Eğitim Düz.	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
İş Doyumu	Lisans	356	3.45	0.65	1.07	.291
	Lisansüstü	28	3.26	0.88		
İçsel	Lisans	356	3.41	0.70	0.81	.425
	Lisansüstü	28	3.27	0.92		
Dışsal	Lisans	356	3.49	0.66	1.41	.168
	Lisansüstü	28	3.25	0.87		

p <.05

Öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin eğitim düzeylerine göre farklılaştığı gözlemlenmesine rağmen bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p=.291>.05$) belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin elde edilen veriler incelendiğinde, öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Sonuç olarak sınıf öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşleri eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

4.6 Örgütsel Destek Algısı ile İş Doyumu Düzeyi İlişkisi

Araştırmanın iki bağımlı değişkeni bulunmaktadır. Bu değişkenlerden birisi, Algılanan Örgütsel Destek Algısı, diğeri ise İş Doyumdur. Bunlardan birinci değişken ‘Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği’, ile diğeri ise ‘Minnesota İş Doyum Ölçeği’ ile ölçülmüştür.

Araştırmanın bu aşamasında söz konusu değişkenler arasında yani sınıf öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek algıları ile onların iş doyum düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayısı ile sınama yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 14:Örgütsel Destek – İş Doyumu İlişkisi Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	N	Korelasyon Katsayısı - r	p
Örgütsel Destek Algısı ile İş Doyumu Arasındaki İlişki	384	,735	,000**

p<,05*, p<,01**

Tablo 21’de öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmektedir (p=0,000<0,01). Araştırma bulgularına dayalı olarak, öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile iş doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu yorumu yapılabilir.

4.7. Örgütsel Destek Algısının İş Doyumunu Yordama Düzeyi

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının iş doyum düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Buna ilişkin bulgular aşağıda Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 15:Örgütsel Destek Algısının İş Tatminine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	Düzeltilmiş R ²	β	t	p
Örgütsel Destek	İş Doyumu	,540	,539	,735	21,191	,000

F=449,049; p=,000

Tablo 22’de iş doyumunu düzeyi üzerinde örgütsel destek algısının etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Örgütsel Destek algısının İş Doyumu Düzeyini %54 (R²=,540) oranında açıkladığı ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkinin (F=449,049; p<,01) varlığı anlaşılmaktadır.

Modele ilişkin örgütsel destek algısının iş doyumunu üzerindeki etki derecesi (İş Doyumu = 1,769 + 0,512*Örgütsel Destek) göz önüne alındığında, bu etkinin pozitif yönde anlamlı olduğu anlaşılmış olup regresyon katsayısı β=0,735 (İş Doyumu = 0,735*Örgütsel Destek) olarak hesaplanmıştır (t=21,191; p<,01).

Başka bir ifadeyle, örgütsel destek algısı düzeyinde meydana gelecek bir birimlik artış iş doyumu düzeyinde ,735 birimlik artış sağlayacaktır.

Tüm bu verilerden yola çıkarak, öğretmenlerin örgütsel destek algısı iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısıdır çıkarımında bulunulabilir.

$$\text{İş Doyumu} = 1,769 + ,512 * \text{Örgütsel Destek}$$

BEŞİNCİ BÖLÜM

V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1 Tartışma ve Sonuçlar

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş doyumları ile algıladıkları örgütsel destek arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Öğretmenlerin görev yaptığı kurumlardan örgütsel destek hissediyor olması eğitim kalitesini ve genel verimi arttıracak gibi öğretmenlerin mesleki motivasyonunu ve iş doyumunu seviyesini de artıracaktır (Kacmar ve Carlson, 1999). Bu açıdan öğretmenlerine sahip çıkan, onları önemseyen, her anlamda destek olan paylaşımcı bir okulda görev yapan çalışanların iş doyumlarının yüksek olması beklenmektedir (Yılmaz ve Izgar, 2009). Büyük sistemin içindeki küçük örgütlerin zamanla artan verimi sayesinde büyük sistem de bu durumdan pozitif etkilenecek ve eğitim sisteminin ülkenin insan gücüne yapacağı katkıyla hem ekonomik hem de medeniyet ve kültür anlamında toplumu ileri taşıyacaktır. Bu kapsamda yapılan araştırma, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri algıladıkları örgütsel destek seviyesi ortaya konularak öğretmenlerin mesleki motivasyonu ve verimi açısından önemlidir.

Araştırmaya katılım gerçekleştiren öğretmenlerin demografik özellikleri incelendiğinde erkek katılımcıların sayısı kadın katılımcılardan yüksektir. Katılımcıların çoğunun 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olduğu ve büyük çoğunluğunun evli olduğu anlaşılmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin büyük çoğunluk lisans mezunlardır.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Tunacan ve Çetin (2009) ve Ersözlü (2008) de yaptıkları çalışmada öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini “orta” düzeyde bulmuşlardır. Öğretmenler İş doyumunu ölçeğini oluşturan ifadelerden en az “Yaptığım işin bazen çok anlamsız olduğunu hissetmem yönünden” maddesine, en çok “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi, işe yaradığımı hissetmem yönünden” ifadesine katıldıkları anlaşılmaktadır. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin dışsal doyum düzeyi, içsel doyuma göre daha yüksek seviyededir.

Araştırma bulgularına dayalı olarak, sınıf öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin görüşlerinin cinsiyete değişkenine göre, anlamlı farklılık gösterirken, mesleki kıdem, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre, anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. İş doyumu ölçeği alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri, cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, dışsal doyum alt boyutunda erkek ve kadın öğretmenler arasında anlamlı fark gözlemlenirken; içsel doyum alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Deniz ve Kumaş'ın (2010) çalışmalarında da bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha yüksek iş tatmini hissettikleri bulgularına sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma, bu yönden bahsi geçen çalışmayla örtüşmektedir.

Medeni durum değişkenine göre, evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha yüksek doyum elde ettikleri ancak ölçeğin tamamı ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Mesleki kıdem ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre, iş doyumu ölçeği alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı anlaşılmaktadır. Bu araştırmanın bulguları, Balcı (1985) ve Özdayı'nın (1990) araştırmalarıyla paralellik göstermektedir. Bahsi geçen çalışmalarda da mesleğe yeni atanan öğretmenlerin iş tatminlerinin yüksek olduğu, ilerleyen yıllarda iş doyumlarının düşüş gösterdiği, ancak mesleğin son yıllarına doğru tekrar bir artış gösterdiği gözlenmektedir. Bulgulara göre iş doyumu düzeylerinin kadın öğretmenlerde erkek öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısı genel düzeyinin orta seviyede olduğu görülmektedir. Yine araştırmanın çeşitli noktalarında atıf yapılan çalışmalar incelendiğinde Özek (2016) ve Eğriboyun (2013) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin örgütsel destek algılarının “orta” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları bu çalışmalar ile paralellik göstermektedir.

Araştırma bulgularına dayalı olarak, sınıf öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeylerine ilişkin görüşlerinin cinsiyete değişkenine göre, anlamlı farklılık gösterirken, mesleki kıdem, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre, anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Örgütsel destek algısı ölçeği alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri, cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde,

örgütsel adalet ve yönetim desteği alt boyutunda erkek ve kadın öğretmenler arasında anlamlı fark gözlemlenirken; örgütsel ödüller alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Erkol (2015) çalışmasında kadın öğretmenlerde erkek öğretmenlere göre daha yüksek seviyede örgütsel destek algıladıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmadaki sonuçlar bahsi geçen çalışmayla paralellik gösterse de öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin algılarının cinsiyete göre anlamlı fark ortaya koymadığını belirten Eğriboyun'un (2013) çalışmasıyla ile farklılık göstermektedir.

Düşük seviyedeki maddelerden yola çıkarak öğretmenlerin maddi getiri (ücret) sorunu yaşadıkları söylenebilir. Örgüt içi paydaşlardan olan yönetim ve öğretmenler arasında böylesine bir sonucun ortaya çıkması kuşkusuz örgüt verimini etkileyecektir. Fırsatı olsa dahi ücretini yükseltmeyeceğini düşündüğü bir idareciyle çalışan bir öğretmenin yeterli motivasyonla işine sarılacağı çok mümkün görünmemektedir denebilir. Benzer açıdan gerektiği şekilde ödüllendirilmediğini düşünen bir çalışan, -hele ki bu eğitim örgütlerindeki bir öğretmen ise, çokça tatmin ve motivasyon sorunu yaşayabilir. Ne kadar iyi ve verimli çalışırsa çalışsın ödüllendirilmeyeceğini bilen ve bu ön kabulle çalışan, işin sonucunu peşinen kabul ettiği ve pekiştirilmeyeceğini düşünen bir işgörenin tam kapasiteyle kendini işine vermesi çok mümkün olmayabilir.

Beş yıllık kalkınma planlarında sıklıkla bahsedilen öğretmenlerin ücret iyileştirmesinin bir türlü yapılamaması, bu söylemlerin popülist ifadeler olarak seçim dönemlerinde gündeme getirilmesi öğretmenlerde haklı bir tepki doğurmaktadır. Meslekte 15.yılına çalışan bir öğretmen, sahip olduğu iki çocuğuyla aldığı maaşla Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre açlık sınırı seviyesinde yaşamaktadır. Bu durum mesleğin statüsü ve öğretmenlerin genel motivasyonu açısından sakıncalı sonuçlar doğurabilir (Habacı, Karataş, Adıgüzelli, Ürker ve Atıcı, 2013).

Medeni durum değişkeninde ise evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere nazaran daha yüksek örgütsel destek hissettiği ancak bunun istatistiksel bakımdan anlamlı olmadığı görülmektedir. Erkol (2015) çalışmasında kadınların erkek öğretmenlere göre daha yüksek seviyede örgütsel destek hissettiği ve medeni durum değişkenine göre, evli ve bekâr öğretmenler arasında algılanan örgütsel destek açısından anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulgularına ulaşmıştır. Kalağan'ın (2009) yaptığı çalışmada ise medeni durum ve örgütsel destek algısı arasında etkileşim boyutunda anlamlı bir ilişki

olduğu görülmüştür. Bahsi geçen araştırma bu çalışmanın sonuçları ile uyuşmamaktadır.

Mesleki kıdem açısından bakıldığında, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin en az hissedildiği kıdem grubu 6-10 yıl, en yüksek destek algısının ise 11-20 yıl ve 21 yıl üzeri gruplarında gözlemlendiği ancak farkın anlamlı olmadığı görülmektedir. Barutcu (2015) ve Eğriboyun'un (2013) yaptığı çalışmalarda da, mesleki kıdem ile örgütsel destek arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin anlamlı bir farklılık içermediği şeklinde yorumlanabilir.

Eğitim düzeyi değişkeninde ise Lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının lisansüstü eğitim mezunu sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu ancak farkın anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Sınıf öğretmenlerin örgütsel destek algılarını etkileyen değişkenlerin bağlı bulundukları kurumun hem içsel hem de dışsal çalışma şartları, çalışma arkadaşları, üst ve astlarıyla olan ilişkileri, örgüt içi ödül ve cezalarla, terfi imkânlarıyla sağlanan adalet duygusunun etkili olduğu düşünülmektedir (Tokgöz, 2011).

Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki incelendiğinde, aralarında anlamlı ilişki olduğu gözlemlenmektedir. Bu ilişkinin pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Oktar'ın (2015) ve Kulualp'ın (2015) üniversitelerde görevli personel ile yaptığı çalışmalarda ve Sarıkaya'nın (2019) çalışmasında algılanan örgütsel destek ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bu iki olgu arasındaki pozitif ilişkinin tespiti sonrası örgütsel algının iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Örgütsel destek algısının, iş doyumunu düzeyinin yarısını açıkladığı ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkinin varlığı anlaşılmaktadır. Sarıkaya (2019) algılanan örgütsel desteğin, iş doyumunun bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

5.2 Öneriler

- Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısına ait ölçeği oluşturan maddelere ait ortalamalar ve standart sapmalar incelendiğinde Örgütsel Destek algısı genel düzeyinin “Orta derecede katılıyorum” şeklinde olduğu görülmektedir. Örgütsel

desteğin ne olduğu, nelerden oluştuğu, ne şekilde arttığı ve azaldığı, nasıl hissedildiği, kimlerle paylaşıldığı örgüt yönetimlerine ve eğitim yöneticilerine aktarılarak örgüt içerisindeki algılanan desteğin seviyesini artırıcı önlemler alınmalıdır.

- Algılanan örgütsel destek ölçeğinden elde edilen sonuçlardan yola çıkarak öğretmenlerin maddi açıdan şartlarından memnun olmadıkları, bu memnuniyetsizlikle ilgili de yöneticilerinden destek görmedikleri yorumu yapılabilir. Öğretmenlerin ücretleriyle ilgili bu memnuniyetsizliklerinin yıllardır dile getirilen bir problem olduğu düşünülmektedir. Ücret problemi Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde ekonomik şartlar el verdiğince düzeltilmesi gereken öncelikli problemlerdendir.
- Araştırma sonuçlarına göre çalışmaya katılan öğretmenlerin iş tatmini genel düzeyinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin işinden duydukları tatmin hissi ve doygunluk, mesleki verimlerini artıracadından, eğitim örgütlerince öğretmenlerin işinden duyduğu tatmin hissi seviyesinin çeşitli değişkenlerle (destek algısı, motivasyon, örgüt iklimi vb.) artırılması hedeflenmelidir.
- Kurum olarak elde edilen başarılarda öğretmenleri takdir etmek öğretmenin motivasyonunu artırıcı en önemli etmenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim yöneticilerinin hassasiyetle üzerine eğilmesi gereken bir konu olarak öğretmene gereken değerin verilmesi çok önemlidir. Ayrıca öğretmenlerin ödüllendirilmelerinde objektif kıstaslar kullanılmalıdır.
- İdarecilerin öğretmenleri öğrenci ve velilerle yaşadıkları problemlerde yalnız bırakmadıkları ve elde edilen başarılarda öğretmenlerin paydaş olarak takdir edilmesi ve eğitim yöneticilerinin öğretmenlik itibarının korunmasında önemli rol oynayan kurum içi sahiplik hissiyatıyla hareket etmeleri kıymetlidir, bu davranış diğer tüm örgütlere özendirilmeli ve teşvik edilmelidir.
- Çeşitli hizmetiçi eğitimler ve farklı organizasyonlarla öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri artırılmalı, eğitim-öğretim işindeki iş birliğinin ne kadar önemli olduğu aktarılmalıdır. Belirli bir amaç doğrultusunda ortak hareket etmenin önemi vurgulanmalıdır.

- Bu konuda farklı örneklem gruplarıyla daha geniş çerçevede yapılacak hem nicel hem nitel çalışmaların öğretmenlik mesleğine gelişim ve değişimine katkı sağlayacağı söylenebilir.



KAYNAKÇA

- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1–25.
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumu etkenlerinin irdelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akşit-Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Alcan, E. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 57-71.
- Altıntaş, F. Ç. (2006). Bireysel değerlerin örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: Akademik personel üzerinde bir analiz. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 2, 19-40.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Aşkar, P. ve Erden, M. (1987). Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ölçeği. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 12, 8-11.
- Aydın, M. (2007). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık.
- Bağdadioğlu, E. (2000). *Asgari ücret*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumu*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bartlett, M. S. (1950). Tests of significance infactor analysis. *British Journal of Psychology, Statistical Section*, 3, 77-85.

- Barutcu, K. (2015). *Kamu personelinde örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış*. Ankara: Feryal Yayınevi.
- Baycan, F.A., (1985). *Farklı gruplarda çalışan kişilerde iş doyumunun bazı yönlerinin analizi*. (Doktora Tezi). Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Benligiray, S. (2007). *Ücret yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bingöl, D. (1990). *Personel yönetimi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cesur, A. (1998). *İşgörenlerin çalışma hayatına ilişkin sorunlarının iş tatmini yönünden incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Coduroğlu, C. (1994). *İnsan, ilişkiler ve motivasyon*. Ankara: Anahtar MPM Yayınevi.
- Çelen, Ü., Piyal, B., Karadul, G., ve Demir, M. (2004). Ankara onkoloji eğitim hastanesinde çalışanların iş doyumu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 3, 241-250.
- Çetinkanat, C. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyumu*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Deniz, L. ve Kumaş, V. (2010). Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin incelenmesi. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123-139.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Dizdar, E. (2006). *İş güvenliği*. Trabzon: ABP Yayınevi ve Matbaacılık.

- Durak, İ. ve Serinkan, C. (2007). Hemşirelerde iş tatmini: Denizli devlet hastanesi yoğun bakım ünitelerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4, 119-135.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 17-43.
- Erbil, N. ve Bostan, Ö. (2004). Ebe ve hemşirelerde iş doyumunu, benlik saygısı ve etkileyen faktörler. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 7(3), 56-66.
- Erdil, O., Alpkın, L. ve Biber L. (2004). İnsan kaynakları uygulamalarıyla örgütsel performans arasındaki ilişkileri araştırmaya yönelik bir inceleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 2, 101-122.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Yayın.
- Eren, E. (1993). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Erkol, H. (2015). Ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel desteğin bireysel özelliklerine göre incelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 3(1), 1-17.
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ersözlü, A. (2008). *Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Genç, N. ve Karcıoğlu, F. (2000). *Örgüt ikliminin gücü: Aşkale çimento örneği*. İstanbul: Karizma Yayınları.
- Gezici, A (2007). *Yöneticilerin liderlik stillerinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri: Özel eğitim kurumlarında öğretimsel liderlik ve bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Giray, M. ve Şahin, D. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği Ölçekleri: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları Dergisi*, 15, 1-9.
- Habacı, İ., Karataş E., Adıgüzzelli F., Ürker A. ve Atıcı R. (2013). Öğretmenlerin Güncel Sorunları. *Turkish Studies*, 8, 263-277.
- Hatipoğlu, Z. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının örgütsel özdeşleşme seviyelerine etkisi: Ankara Çankaya ilçesinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Hickson, C. ve Oshagbemi, T. (1999). The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research. *International Journal of Social Economics*, 26(4), 537-544.
- Hu, L. and Bentler, P. M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- İşcan, Ö. F. ve Karabey, C. N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 180-193.
- İzmirli, R. (2000). Motivasyonun Önemi. *Medikal @ Teknik Dergisi*, 172, 56-79.
- Kaiser, H. F. (1970). A second generation Little Jiffy. *Psychometrika*, 35, 401-415.
- Kacmar, M. ve Carlson S. (1999). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Comparison of Two Scales, *Educational & Psychological Measurement*, 59, 193-205.
- Kalağan, G.(2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalebaşı, E. S. (2014). *Anaokulu öğretmenlerinde örgütsel çatışma ve iş doyumu ilişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaplan, D. (2000). *Structural equation modeling: foundations and extensions advanced quantitative techniques in the social sciences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Kılıç, E. (2008). *İş tatmini ve iş rotasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesine dair otomotiv sektöründe bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koçel, T. (1995). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayın.
- Kulualp, H. G. (2015). *Algılanan örgütsel destek, yönetimin açıklığı ve iş tatmininin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Nayir, F. (2013). Algılanan örgütsel destek ölçeğinin kısa form geçerlik güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 89 – 106.
- Negiz, N. ve Oksay, A. (2011). İşe bağlılık ve işten tatmin açısından cinsiyet ve sektörel farklılık: Kamu ve özel sektör kuruluşlarında karşılaştırmalı bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 207-229.
- Oğuzkan, A. F. (1974). *Eğitim terimleri sözlüğü*. Ankara: TDK Yayınları.

- Oktar, M. N. (2015) *Engelli bireylerle çalışanlarda algılanan örgütsel destek ve tükenmişlik düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisi: İstanbul ili Beykoz ilçesi örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Oral S. ve Kuşluvan Z. (1997). Motivasyon konusunda oluşturulan yaklaşımlar ve işletmelerde motivasyonu artırmaya yönelik olarak kullanılan araçlar. *Verimlilik Dergisi*, 3, 31-46.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel adalet algısı, iş, aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özcan, Y. (2006). *İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini ile yöneticileri için algıladıkları liderlik davranışları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, M.Ç. (2011). *Eğitim bilimine giriş*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18, 113–130.
- Özek, Y. (2016). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Özgen, H. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Özkan, R. (2005). Birey ve toplum gelişiminde öğretmenlik mesleğinin önemi, *Milli Eğitim Dergisi*, 166, 33–42.
- Psacharopoulos, G. (1973). *Returns to education: An international comparison*. Amsterdam: Elsevier.
- Resmi Gazete. Yayın Tarihi: 24.06.1973. Sayısı: 14574. Numarası: 1739. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>
- Sabuncuoğlu, Z. (1978). *Örgütlerde haberleşme düzeni*. Bursa: Yapısal Analiz Yayınları.
- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı*. (Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Schumaker, E. R. ve Lomax, G. R. (2004). *A Beginner's guide to structural equation modeling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 1, 55-64.
- Silah, M. (2005). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tabachnick, B.G ve Fidell, L.S (2013). *Using multivariate statistics* Pearson. Boston: Allynand Bacon.
- TDK (2000). *Türkçe Sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitiine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinisizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Turan, S. (2003). *Yönetim ve öğretmenlik mesleği*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Turunç, Ö. ve Çelik M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2, 183-206
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 196-218.
- Türkoğlu, A. (2005). *109 Soruda öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Kare Yayınları.
- Üren, S. ve Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi: İmalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletme örneği. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 14, 29-52.
- Vural, B. (2004). *Yetkin-ideal-vizyoner öğretmen*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Yılmaz, V. ve Çelik, H. (2009). *Lisrel ile yapısal eşitlik modellemesi-I*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Yılmaz, M. (2018). Ücretli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 25, 102-116.

Yılmaz, T. (2014). *Çalışanların iş tatmini ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: kamu çalışanları üzerinde bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, E. ve Izgar, H. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3), 943-951.



EKLER

Ek 1.Meb Uygulama İzin Belgesi

	T.C. AFYONKARAHİSAR VALİLİĞİ İl Millî Eğitim Müdürlüğü	
Sayı : 86649407-605.01-E.8018071		22.04.2019
Konu: Araştırma İzni		
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE (Eğitim Bilimleri Enstitüsü)		
İlgi: a) Valilik Makamı'nın 19/04/2019 tarihli ve 605.01-E.7999510 sayılı Olurları. b) 09/04/2019 tarihli ve 8250 sayılı yazınız.		
Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Anıl YUVKA'nın "Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algısı ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Afyonkarahisar İli Örneği)" konulu tez çalışmasında kullanılmak üzere 2018-2019 Öğretim Yılı içinde Müdürlüğümüze bağlı ilgi (b) yazı ekinde belirtilen okullarda görevli öğretmenlerine araştırma çalışması yapabilmesine dair ilgi (b) talebi bulunmuştur. Müdürlüğümüz AR-GE Birimi tarafından "Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü" 22/08/2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E.12607291 sayılı yazısı ile yayımlanan 2017/25 No'lu Genelge doğrultusunda incelemiş olup ilgi (a) "Valilik Oluru " ve onaylanmış veri toplama aracı ekte gönderilmiştir. Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.		
Metin YALÇIN İl Millî Eğitim Müdürü		
EKLER: - Valilik Onayı (1 sayfa) - Onaylanmış Veri Toplama Aracı (... sayfa)		
Not: 1- Anket çalışmalarında Müdürlüğümüz tarafından onaylanmış (mühürlü) veri toplama araçlarının çoğaltılarak kullanılması zorunludur. 2- Çalışmalar tamamlandıktan sonra sonuçlarının birer örneğinin İl Millî Eğitim Müdürlüğüne teslim edilmesi zorunludur.		
Ayrıntılı bilgi için: Tolga YEŞİLÇAYIR (Memur) Karaman İş Merkezi / AFYONKARAHİSAR e-posta: avbir03@meb.gov.tr / afyonstrateji@gmail.com		İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ Ar-Ge Elektronik Ağ: afyon.meb.gov.tr Tel: (0 272) 214 24 28 Faks (0 272) 2137605
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 94fd-dfae-3367-9c3b-3296 kodu ile teyit edilebilir.		

Ek 3. Kişisel Bilgiler Formu

Değerli öğretmen arkadaşım;

Ben Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Anıl YUVKA.

Tez çalışmamda katkılarınıza ihtiyacım var. Bu ölçekte vereceğiniz cevaplar sadece tez çalışmam için kullanılacaktır. Ölçek sorularına doğru ve samimi cevaplar vereceğinize inanıyorum.

Cevaplarınız ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ediyorum. İyi çalışmalar.

Anıl YUVKA

OMÜ Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

Lütfen durumunuza uygun olan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Mesleki kıdeminiz: 10 yıldan az () 11-20 yıl () 21 yıldan fazla ()

Medeni Durumunuz: Evli () Bekâr ()

Eğitim durumunuz: Lisans () Lisansüstü eğitim ()

Ek 4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Bu bölümde öğretmenlerin çalıştıkları okullarda algıladıkları örgütsel desteğe ilişkin ifadeler yer almaktadır. Ölçekte yer alan ifadelere ne derece katıldığınızı ifadelerin karşısındaki kutucuğa çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz. Lütfen ifadelerin tümünü işaretleyiniz.		Katılma Derecesi				
		Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda adil davranılır.	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Herkes birbirine dürüst davranır	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Yaptığım işin karşılığını alıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Öğretmenlerin performans değerlendirmesi yapılırken adil davranılır.	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Kaynaklar dağıtılırken adil davranılır.	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Öğretmenlerin ödüllendirilmesinde adil davranılır	☐	☐	☐	☐	☐
7.	Öğretmenler ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır.	☐	☐	☐	☐	☐
8.	Öğretmenler alınan kararlara katılır.	☐	☐	☐	☐	☐
9.	İş yükü öğretmenlere eşit olarak dağıtılır.	☐	☐	☐	☐	☐
10.	Ders programı yapılırken öğretmenlere eşit davranılır.	☐	☐	☐	☐	☐
11.	Her öğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır.	☐	☐	☐	☐	☐
12.	Öğretmenlerden gelen itirazlar dikkate alınır.	☐	☐	☐	☐	☐
13.	Öğretmenler arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranılır.	☐	☐	☐	☐	☐
14.	Öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı duyulur.	☐	☐	☐	☐	☐
15.	Yöneticim öğrenci ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır	☐	☐	☐	☐	☐

16.	Yöneticim öğrencilere karşı beni korur.	☐	☐	☐	☐	☐
17.	Yöneticim öğrencilerle yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.	☐	☐	☐	☐	☐
18.	Yöneticim işimdeki yükselme fırsatlarından beni haberdar eder.	☐	☐	☐	☐	☐
19.	Yöneticim kendimi mesleki yönden geliştirebilmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için ders programımda gerekli düzenlemeleri yapar.	☐	☐	☐	☐	☐
20.	Yöneticim okulun kazandığı başarılarda öğretmenin payı olduğunu düşünür.	☐	☐	☐	☐	☐
21.	Yöneticim küçük hatalarımı hoş görür.	☐	☐	☐	☐	☐
22.	İşbaşarılarımdandolayı yazılı olarak takdir edilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
23.	İşbaşarılarımdandolayı öğretmenlere verilen ödüllerle tutarlı davranılır.	☐	☐	☐	☐	☐
24.	Öğretmenlerini iş başarıları ödüllendirilir.	☐	☐	☐	☐	☐
25.	Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı düşünür.	☐	☐	☐	☐	☐
26.	Yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır.	☐	☐	☐	☐	☐
27.	Verilen ödüller ile ilgili olarak öğretmenler bilgilendirilir.	☐	☐	☐	☐	☐
28.	Öğretmenlerin iş performansı takdir edilir.	☐	☐	☐	☐	☐

Ek 5. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Bu bölümde iş doyumlarına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Ölçekte yer alan ifadelere ne derece katıldığınızı ifadelerin karşısındaki kutucuğa çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz. Lütfen ifadelerin tümünü işaretleyiniz.	Katılma Derecesi				
	Hiç memnun değilim	2) Memnun değilim	Kararsızım	(4) Memnunum	(5) Çok memnunum
1. İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından	☐	☐	☐	☐	☐
2. İşimin toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	☐	☐	☐	☐	☐
3. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	☐	☐	☐	☐	☐
4. Yöneticinin, karar alırken çalışanların fikrini alması bakımından	☐	☐	☐	☐	☐
5. İşimin bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	☐	☐	☐	☐	☐
6. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi, işe yaradığımı hissetmem yönünden	☐	☐	☐	☐	☐
7. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	☐	☐	☐	☐	☐
8. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	☐	☐	☐	☐	☐
9. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	☐	☐	☐	☐	☐
10. Terfi imkanının olması yönünden	☐	☐	☐	☐	☐
11. Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden	☐	☐	☐	☐	☐
12. Çalışma şartları yönünden	☐	☐	☐	☐	☐
13. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	☐	☐	☐	☐	☐
14. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	☐	☐	☐	☐	☐
15. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	☐	☐	☐	☐	☐
16. Yaptığım işin bazen çok anlamsız olduğunu hissetmem yönünden	☐	☐	☐	☐	☐
17. Birlikte iş yaptığımız kişilerin yetersiz olmasından dolayı, daha çok çalışmak zorunda kalmam	☐	☐	☐	☐	☐

	yönünden					
18.	Yöneticilerin, çalışanlarının hislerini, duygularını önem vermesi bakımından	☐	☐	☐	☐	☐
19.	Çalıştığım kurumda işin çok fazla olması yönünden	☐	☐	☐	☐	☐
20.	İş yerimde kendimi huzurlu ve güvenli hissetmem bakımından	☐	☐	☐	☐	☐



EK.6 AÖD Ölçeği Faktör Yükleri

Tablo 16: Örgütsel Destek Algısı– Faktör Yükleri ve Dağılımı

No	Madde	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
1	Öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda adil davranılır.	0,683		
2	Herkes birbirine dürüst davranır.	0,656		
3	Yaptığım işin karşılığını alıyorum.	0,565		
4	Öğretmenlerin performans değerlendirmesi yapılırken adil davranılır.	0,763		
5	Kaynaklar dağıtılırken adil davranılır.	0,793		
6	Öğretmenlerin ödüllendirilmesinde adil davranılır.	0,692		0,427
7	Öğretmenler ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır.	0,800		
8	Öğretmenler alınan kararlara katılır.	0,722		
9	İş yükü öğretmenlere eşit olarak dağıtılır.	0,716		
10	Ders programı yapılırken öğretmenlere eşit davranılır.	0,671	0,464	
11	Her öğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır.	0,539	0,526	
12	Öğretmenlerden gelen itirazlar dikkate alınır.	0,687	0,473	
13	Öğretmenler arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranılır.	0,678	0,462	
14	Öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı duyulur.	0,625	0,507	
15	Yöneticim öğrenci ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır.		0,776	
16	Yöneticim öğrencilere karşı beni korur.		0,794	
17	Yöneticim öğrencilerle yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.		0,819	
18	Yöneticim işimdeki yükselme fırsatlarından beni haberdar eder.		0,687	0,411
19	Yöneticim kendimi mesleki yönden geliştirebilmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için ders programımda gerekli düzenlemeleri yapar.		0,646	
20	Yöneticim okulun kazandığı başarılarında öğretmenin payı olduğunu düşünür.		0,728	
21	Yöneticim küçük hatalarımı hoş görür.		0,723	
22	İş başarılarımdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim.			0,709

23	İş başarılarından dolayı öğretmenlere verilen ödüllerde tutarlı davranılır.	0,498		0,662
24	Öğretmenlerini iş başarıları ödüllendirilir.	0,403		0,772
25	Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı düşünür.			0,672
26	Yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır.			0,630
27	Verilen ödüller ile ilgili olarak öğretmenler bilgilendirilir.			0,717
28	Öğretmenlerin iş performansı takdir edilir.	0,444	0,418	0,615

KMO=0,96>0,60

BarlettTesti<0,01



Ek.7 İş Doyumu Ölçeği Faktör Yükleri

Tablo 17: İş Doyumu Ölçeği Faktör Yükleri

No	Madde	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
1	İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından		0,532		
2	İşimin toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından		0,578		
3	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	0,873			
4	Yöneticinin, karar alırken çalışanların fikrini alması bakımından	0,860			
5	İşimin bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden			0,507	
6	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi, işe yaradığımı hissetmem yönünden		0,823		
7	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden		0,851		
8	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden		0,519		
9	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden			0,776	
10	Terfi imkanının olması yönünden			0,652	
11	Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden			0,635	
12	Çalışma şartları yönünden			0,608	
13	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	0,404			
14	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	0,541			
15	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden		0,744		
16	Yaptığım işin bazen çok anlamsız olduğunu hissetmem yönünden				0,563
17	Birlikte iş yaptığımız kişilerin yetersiz olmasından dolayı, daha çok çalışmak zorunda kalmam yönünden				0,834
18	Yöneticilerin, çalışanlarının hislerini, duygularını önem vermesi bakımından	0,847			
19	Çalıştığım kurumda işin çok fazla olması yönünden				0,731
20	İş yerimde kendimi huzurlu ve güvenli hissetmem bakımından	0,540			

KMO=0,90>0,60

BarlettTesti<0,01

Ek.8 AÖD Ölçeği Faktör Etkileri

Tablo 18:Faktör Etkileri – Örgütsel Destek

BOYUT	NO	Madde	Etki
Örgütsel Adalet	1	Öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda adil davranılır.	0,826
	2	Herkes birbirine dürüst davranır.	0,740
	3	Yaptığım işin karşılığını alıyorum.	0,587
	4	Öğretmenlerin performans değerlendirilmesi yapılırken adil davranılır.	0,841
	5	Kaynaklar dağıtılırken adil davranılır.	0,815
	6	Öğretmenlerin ödüllendirilmesinde adil davranılır.	0,790
	7	Öğretmenler ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır.	0,858
	8	Öğretmenler alınan kararlara katılır.	0,813
	9	İş yükü öğretmenlere eşit olarak dağıtılır.	0,793
	10	Ders programı yapılırken öğretmenlere eşit davranılır.	0,730
	12	Öğretmenlerden gelen itirazlar dikkate alınır.	0,807
	13	Öğretmenler arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranılır.	0,824
	14	Öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı duyulur.	0,790
	15	Yöneticim öğrenci ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır.	0,811
	16	Yöneticim öğrencilere karşı beni korur.	0,868
	17	Yöneticim öğrencilerle yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.	0,795
Yönetim Desteği	18	Yöneticim işimdeki yükselme fırsatlarından beni haberdar eder.	0,823
	19	Yöneticim kendimi mesleki yönden geliştirebilmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için ders programımda gerekli düzenlemeleri yapar.	0,829
	20	Yöneticim okulun kazandığı başarılarında öğretmenin payı olduğunu düşünür.	0,759
	21	Yöneticim küçük hatalarımı hoş görür.	0,776
	22	İş başarılarımdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim.	0,778
	23	İş başarılarından dolayı öğretmenlere verilen ödüllerde	0,855

		tutarlı davranılır.	
Örgütsel	24	Öğretmenlerini iş başarıları ödüllendirilir.	0,893
Ödüller ve	25	Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı	0,563
İş		düşünür.	
Koşulları	26	Yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale	0,703
		getirmek için uğraşır.	
	27	Verilen ödüller ile ilgili olarak öğretmenler bilgilendirilir.	0,821
	28	Öğretmenlerin iş performansı takdir edilir.	0,863



Ek.9 İş Doyumu Ölçeği Faktör Etkileri

Tablo 19:Faktör Etkileri – İş Doyumu

BOYUT	NO	Madde	Etki
Yönetimsel Tutum	3	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	0,889
	4	Yöneticinin, karar alırken çalışanların fikrini alması bakımından	0,855
	13	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	0,408
	14	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	0,619
	18	Yöneticilerin, çalışanlarının hislerini, duygularını önem vermesi bakımından	0,849
	20	İş yerimde kendimi huzurlu ve güvenli hissetmem bakımından	0,611
Saygılık ve Tatmin	1	İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından	0,511
	2	İşimin toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	0,656
	6	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi, işe yaradığımı hissetmem yönünden	0,670
	7	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	0,730
Olanaklar	8	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	0,715
	15	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	0,717
	5	İşimin bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	0,566
	9	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	0,578
	10	Terfi imkanının olması yönünden	0,584
	11	Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden	0,789
Çalışma Koşulları ve Etkileri	12	Çalışma şartları yönünden	0,574
	16	Yaptığım işin bazen çok anlamsız olduğunu hissetmem yönünden	0,417
	17	Birlikte iş yaptığımız kişilerin yetersiz olmasından dolayı, daha çok çalışmak zorunda kalmam yönünden	0,696
	19	Çalıştığım kurumda işin çok fazla olması yönünden	0,638

Ek.10 Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri

Tablo 20:Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri

	Madde	Ort.	Std. Sapma
1	Öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda adil davranılır.	3,19	1,29
2	Herkes birbirine dürüst davranır.	2,99	1,23
3	Yaptığım işin karşılığını alıyorum.	3,06	1,23
4	Öğretmenlerin performans değerlendirmesi yapılırken adil davranılır.	2,98	1,33
5	Kaynaklar dağıtılırken adil davranılır.	3,17	1,33
6	Öğretmenlerin ödüllendirilmesinde adil davranılır.	2,68	1,34
7	Öğretmenler ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır.	2,91	1,34
8	Öğretmenler alınan kararlara katılır.	3,42	1,22
9	İş yükü öğretmenlere eşit olarak dağıtılır.	3,07	1,35
10	Ders programı yapılırken öğretmenlere eşit davranılır.	3,56	1,31
12	Öğretmenlerden gelen itirazlar dikkate alınır.	3,29	1,32
13	Öğretmenler arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranılır.	3,25	1,33
14	Öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı duyulur.	3,49	1,26
15	Yöneticim öğrenci ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır.	3,89	1,16
16	Yöneticim öğrencilere karşı beni korur.	3,85	1,16
17	Yöneticim öğrencilerle yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.	3,84	1,18
18	Yöneticim işimdeki yükselme fırsatlarından beni haberdar eder.	3,70	1,26
19	Yöneticim kendimi mesleki yönden geliştirebilmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için ders programımda gerekli düzenlemeleri yapar.	3,67	1,20
20	Yöneticim okulun kazandığı başarılarında öğretmenin payı olduğunu düşünür.	3,91	1,14
21	Yöneticim küçük hatalarımı hoş görür.	3,86	1,15
22	İş başarılarımdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim.	2,61	1,40
23	İş başarılarından dolayı öğretmenlere verilen ödüllerde tutarlı davranılır.	2,89	1,37
24	Öğretmenlerini iş başarıları ödüllendirilir.	2,78	1,35
25	Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı düşünür.	2,60	1,44
26	Yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır.	2,79	1,34
27	Verilen ödüller ile ilgili olarak öğretmenler bilgilendirilir.	3,01	1,42
28	Öğretmenlerin iş performansı takdir edilir.	3,19	1,37
GENEL DÜZEY		3,25	0,96

Ek 11. İş Doyumu Düzeyleri

Tablo 21: İş Doyumu Düzeyleri

	Madde	Ort.	Std. Sapma
1	İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından	3,61	1,02
2	İşimin toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	3,55	1,31
3	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	3,35	1,27
4	Yöneticinin, karar alırken çalışanların fikrini alması bakımından	3,52	1,30
5	İşimin bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	3,91	1,13
6	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi, işe yaradığımı hissetmem yönünden	4,44	0,87
7	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	4,10	1,03
8	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	3,47	1,20
9	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	2,83	1,24
10	Terfi imkânının olması yönünden	2,78	1,26
11	Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden	3,41	1,17
12	Çalışma şartları yönünden	3,48	1,24
13	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	3,66	1,15
14	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	3,17	1,25
15	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	3,93	1,08
16	Yaptığım işin bazen çok anlamsız olduğunu hissetmem yönünden	2,57	1,11
17	Birlikte iş yattığımız kişilerin yetersiz olmasından dolayı, daha çok çalışmak zorunda kalmam yönünden	2,66	1,16
18	Yöneticilerin, çalışanlarının hislerini, duygularını önem vermesi bakımından	3,29	1,26
19	Çalıştığım kurumda işin çok fazla olması yönünden	3,19	1,09
20	İş yerimde kendimi huzurlu ve güvenli hissetmem bakımından	3,72	1,15
	GENEL DÜZEY	3,43	0,67

Ek 12. Etik Kurul Kararı



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL KARARLARI



KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
22.02.2019	2	2019 - 33

KARAR NO: 2019 - 33
Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Anıl YUVKA'nın Dr. Öğr. Üyesi İbrahim GÜL danışmanlığında “ Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Afyonkarahisar İli Örneği)” isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket çalışmasını içeren 5519 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Anıl YUVKA'nın Dr. Öğr. Üyesi İbrahim GÜL danışmanlığında “ Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Afyonkarahisar İli Örneği)” isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket çalışmasının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

