

**T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**BAĞIMSIZ ANAOKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMEN DIŞINDAKİ
PERSONELİN İŞ ARKADAŞLIK İLİŞKİLERİNİN PERFORMANSLARI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HATİCE TİLTAY YILMAZ

**ÇANAKKALE
AĞUSTOS, 2019**

T.C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

**Bağımsız Anaokullarında Görev Yapan Öğretmen Dışındaki Personelin
İş Arkadaşlık İlişkilerinin Performansları Üzerindeki Etkisi**

Hatice TİLTAY YILMAZ
(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman
Dr.Öğr.Üyesi Mustafa Aydın BAŞAR

Çanakkale
Ağustos, 2019

Taahhütname

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “*Bağımsız Anaokullarında Görev Yapan Öğretmen Dışındaki Personelin İş Arkadaşlık İlişkilerinin Performansları Üzerindeki Etkisi*” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



29/08/2019

Hatice TİLTAY YILMAZ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

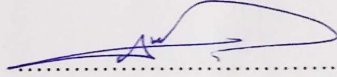
Onay

Hatice TİLTAY YILMAZ tarafından hazırlanan çalışma, 29 / 08 / 2019 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Referans No: 10305370

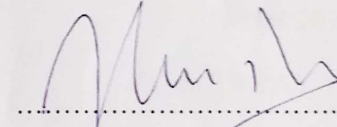
Dr. Mustafa Aydın BAŞAR

Danışman



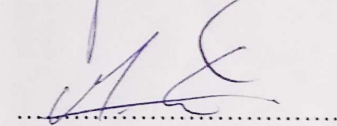
Doç. Dr. Nejat İRA

Üye



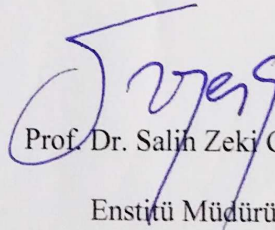
Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ESKİCİ

Üye



Tarihi : 29 / 08 / 2019

İmza :



Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ
Enstitü Müdürü

Önsöz

Okul öncesi eğitim kurumları; toplumsal yaşamın temelini olan; saygıyı, sevgiyi, paylaşımı, iş bölümünü, sorumluluğu öğrenmek, toplumsal çevreye uyum sağlama yönünden çocuğu gelecek yaşama hazır kılan en güvenilir ortamlardır. Okul öncesi eğitim süresi boyunca çocuklar temel öğretime hazırlanırken, paylaşımı, dayanışmayı, sosyal çevreye dâhil olmayı ve beraber faaliyet yapmayı öğrenirler. Okul öncesi eğitimin amacı çocukları öğrenmeye ilgili hale getirmek ve çocuğun sahip olduğu yeteneklerini keşfetmesini sağlamaktır. Çok çeşitli sosyo-kültürel ortamlardan ve aile çevresinden gelen çocuklar beraberce ortak gelişim kaydedebilecekleri eğitim ve gelişim ortamlarına okul öncesi eğitim kurumlarında ulaşmaktadır. Çocuk özgüveni, dilini doğru kullanmayı ve güzel konuşma becerisini okul öncesi eğitim yaşında öğrenir. Toplumsal yaşamı, çevresini, dünyayı ve insan davranışlarını keşfetmeye bu yaşta adım atar. Nesne, eşya ve varlıkları, en temel eğitim becerilerini, davranış ve tutumlarını öğrenme ve merak etmeye başlaması yine bu yaştadır. Yani 4-6 yaşları arasındadır. Günün çoğunluk kısmını en önemli yaş grubunda anaokullarında geçiren çocuklar için birebir iletişim kurduğu öğretmenler kadar özbakım ihtiyaçlarını karşılayan işgörenler de öğrencinin gelişim aşamalarında fazlasıyla önemlidir.20 yılı aşan meslek hayatım boyunca anaokulu destek hizmet işgörenlerinin önemini hem öğretmenliğimde hem de idareciliğimde görmüş bulunan bir eğitimci olarak anaokullarında çalışan işgörelere dikkat çekmek ve onlarla ilgili bir çalışma yapmak eksik kalan bu konuyu gündeme getirmek için önemliydi. Çalışmamda sonsuz desteği olan lisans eğitimimden bu yana öğrencisi olmaktan onur duyduğum Dr. Mustafa Aydın BAŞAR'a, tez konum için fikir veren Doç. Dr. Erkan KIRAL'a teşekkür ederim.

Çanakkale, 2019

Hatice TİLTAY YILMAZ

Özet

Bağımsız Anaokullarında Görev Yapan Öğretmen Dışındaki Personelin İş Arkadaşlık İlişkilerinin Performansları Üzerindeki Etkisi

21. yüzyılda okul öncesi eğitimi veren kurumların önemi bütün kesimler açısından kabul edilmiştir. Bununla birlikte okul öncesi eğitimin kalite derecesini de belirleyen en önemli unsurlardan biri çocuklarla etkileşim içinde olan öğretmen dışındaki personeldir. Anaokullarının işleyiş yapısı ve eğitim sistemindekine önemine bakıldığında destek hizmeti veren işgörenleri, bu kurumların önemli bir ögesidir. Çocukların yemek ve öz bakım becerileri bu personel tarafından desteklendiği gibi okulun genel temizlik ve işleyişinde de işgören ana elemandır. Bu personelin okullara yönelik mesleki kültürlerinin olmayışı ise zaman zaman başka yönlerin öne çıkmasına sebep olmaktadır. Bunlardan en önemlisi ise iş arkadaşlık ilişkisidir. Okul kültürü olmayan kişilerin iş arkadaşlık ilişki düzeyleri hem kurumun işleyişini hem de performansını etkilemektedir.

Bu çalışmanın amacı, bağımsız anaokullarında görev yapan öğretim hizmetleri dışındaki destek hizmetleri işgörenlerinin iş arkadaşlık ilişki düzeylerinin performanslarına etkisini ortaya koymaktır.

Yapılan bu çalışma; tarama modeli esas alınarak desenlenmiş, 2017–2018 eğitim-öğretim yılında Çanakkale ilindeki merkez ve ilçelerde bulunan dokuz farklı resmi anaokulunda çalışan destek hizmetleri işgören personeli örneklem grubunu oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında “İşyeri arkadaşlığı ölçeği” ve “Performans ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen veriler istatistik programında değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; iş arkadaşlık ilişkisi ile performans arasında olumlu yönde bir ilişkinin var olduğu yönünde bir sonuca ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bağımsız anaokulu, destek hizmetleri işgörenleri, iş arkadaşlık ilişkisi, Performans

Abstract

The Effect of Personnel Other than Teachers in Independent Kindergartens on the Performances of Relationships

In the present century, the importance of preschool education institutions is accepted by all communities. One of the most important factors determining the quality of preschool education is the staff other than the teachers interacting with children. Considering the functioning structure of the kindergartens and their importance in the education system, employees providing support services are an important element of these institutions. Such that; food and self-care skills are supported by these staff. They are also the main employees in the general cleaning and functioning of the school. The lack of professional culture of these personnel for schools sometimes leads to other aspects. The most important part of these aspects' relationship. The relationship levels of the staff who do not have a school culture affect both the functioning and performance of the institution. Friendship plays an important role in the adoption of corporate culture and in this process. This study; arranged on the basis of the scanning model, In the 2017-2018 academic year, the support group employees working in nine different kindergartens in the central and districts of Çanakkale formed the sample group. "Workplace friendship scale" and "Performance scale" have been used to collect data. The data obtained in the study has been evaluated in the statistical program. According to the findings; It is concluded that there is a positive connection between co-worker relationship and performance.

Keywords: Independent kindergarten, support services employees, peer relationship, performance

İçindekiler

Onay	i
Önsöz.....	ii
Özet	iii
Abstract	iv
İçindekiler.....	v
Tablolar Listesi.....	viii
Bölüm I: Giriş.....	1
Problem Durumu	1
Amaç	3
Önem	4
Sınırlılıklar	5
Sayıtlar	5
İlgili Araştırmalar	6
İşyeri arkadaşlığı ile ilgili olarak yurt içinde yapılan araştırmalar.	6
İşyeri arkadaşlığı ile ilgili olarak yurt dışında yapılan araştırmalar.	11
Performans ile ilgili olarak yurt içinde yapılan araştırmalar.	16
Performans ile ilgili olarak yurt dışında yapılan araştırmalar.....	19
Alan yazın	22
Bağımsız Anaokulu	25
Anasınıfı	26
Anaokullarında Bulunan Personel.....	26
Aşçı.	29
Şoför.....	30
Teknisyen.....	30

Hizmetli	30
Bekçi	31
Memur.....	31
Personel Seçim Kriterleri	31
Arkadaşlık Kavramı	32
İş Arkadaşlık İlişkisi.....	34
Performans kavramı.	38
Performansın Unsurları (Boyutları)	40
Çalışan performansı.....	42
Bölüm II: Yöntem.....	45
Araştırma Evreni ve Örneklem.....	46
Veri Toplama Aracı.....	48
Verilerin Analizi ve Yorumu.....	49
Bölüm III: Bulgular	52
OÖE Kurumlarında Görev Yapan Destek Hizmetleri İşgörenlerinin Arkadaşlık İlişkilerine İlişkin Bulgular.....	52
OÖE Kurumlarında Görev Yapan Destek Hizmetleri İşgörenlerinin Performanslarına İlişkin Bulgular.....	59
Öğretmenlerinin Arkadaşlık İlişkisi ve Performans Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular.....	65
Bölüm IV: Tartışma, Sonuç ve Öneriler.....	68
Tartışma.....	68
Sonuç.....	73
Öneriler.....	76
Uygulayıcı İçin Öneriler.....	77

Araştırmacı İçin neriler.	78
Kaynakça.....	79
Ekler	98
Ek A: İşyeri Arkadaşlık leği	98
Ek B: Performans leği.....	100
zgemiş.....	101



Tablolar Listesi

Tablo No	Başlık	Sayfa
1	Araştırmaya Katılan Destek Hizmetleri İşgörenlerinin Kişisel ve Mesleki Özellikleri	46
2	KMO and Bartlett's Test	48
3	Destek Hizmetleri İşgörenlerinin “İş Arkadaşlık Düzeyleri” ile “Performans Düzeyleri”nin Tanımlanmasında Kullanılan Puan Aralıkları ..	49
4	Okulöncesi destek hizmetleri işgörenlerinin yaşlarına göre egemen olan arkadaşlık algıları	52
5	Okulöncesi destek hizmetleri işgörenlerinin yaşlarına göre arkadaşlık algıları	53
6	Okulöncesi destek hizmetleri işgörenlerinin öğrenim düzeylerine göre iş arkadaşlığı algıları	54
7	Okulöncesi destek hizmetleri işgörenlerin hizmet sürelerine göre işyeri arkadaşlık algıları	55
8	Okulöncesi destek hizmetleri işgörenlerin okuldaki görev sürelerine göre işyeri arkadaşlık algıları	56
9	Okulöncesi destek hizmetleri işgörenlerin sorumlu oldukları öğrenci sayılarına göre işyeri arkadaşlık algıları	58
10	Okulöncesi destek hizmetleri işgörenlerin yaşlarına göre performans düzeyleri	59
11	Okulöncesi destek hizmetleri işgörenlerin yaşlarına göre performans düzeyleri	60
12	Okulöncesi destek hizmetleri işgörenlerin öğrenim durumlarına göre performans düzeyleri	61

13	Okulöncesi destek hizmetleri işgörenlerin hizmet sürelerine göre performans düzeyleri	62
14	Okulöncesi destek hizmetleri işgörenlerin okuldaki görev sürelerine göre performans düzeyleri	63
15	Okulöncesi destek hizmetleri işgörenlerin sorumlu oldukları öğrenci sayılarına göre performans düzeyleri	64
16	Okulöncesi destek hizmetleri işgörenlerin sorumlu oldukları öğrenci sayılarına göre performans düzeyleri	65
17	Okulöncesi destek hizmetleri işgörenlerin iş arkadaşlığı ve performans düzeyleri arasındaki ilişki	66
18	Okulöncesi destek hizmetleri işgörenlerin iş arkadaşlığı ile performans alt boyutları arasındaki ilişki	66

Bölüm I: Giriş

Bu bölümde, çalışmanın problemi ortaya konularak amaç, önem, sınırlılıklara ve sayılıtlara yer verilmiştir.

Problem Durumu

Gelişim aşamalarının hızlıca ilerlediği, bilgi edinme ve beceri gelişiminin, davranış kazanma ve alışkanlık edinmenin temelini büyük oranda şekillendiği (Şen, 2007) erken çocukluk; bu yaş grubunun bedensel, zihinsel, duygusal ve sosyal gelişim ve değişimleri yönünden önemli ve bir o kadar da hassas bir dönemi kapsamaktadır.

Okul öncesi eğitim kurumları; kişiliğin şekil aldığı erken çocukluk olarak bilinen dönemi, çocukların fiziki, sosyal, duyuşsal ve bilişsel gelişim aşamaları yönünden en uygun biçimde geçirmesini, çocukları toplumsal yaşama hazır hale getirmeyi ve ebeveynleri okul öncesi eğitimi hakkında bilgi edindirmeyi amaçlamaktadır (Fidan ve Erden 1998).

21.yüzyılda okul öncesi eğitim kurumlarının ne denli önemli olduğu her kesim tarafından kabul edilmiştir. Okul öncesi eğitim, çocuğun toplumsal yaşama hazırlanmasında hassas ve dikkat gerektiren bir süreçtir. Süregelen teknoloji gelişimi, çevre şartları ve yaşam koşulları çocuğun eğitim sürecinde ebeveynlerin kadar eğitim veren kurumların da gerekli olduğunu göstermektedir (MEB, 2006 <http://www.meb.gov.tr>).

Araştırmalar, erken yaşta başlayan öğrenme ve gelişmenin çocuğun ileriki öğrenim hayatında ve sonraki aşamalarda başarılı olduklarını, erken yaşlarda nitelikli bir ilgi ve merakın öğrenme güçlük, gecikme ve engellerini azaltabildiğini, göstermektedir. Nedeni ise; bu yaş grubundaki deneyimlerin dil gelişimi, matematiksel kavramlar ve problem çözme becerisine temel oluşturmasıyla beraber kendine güven duymayı, saygı kazanmayı, başkaları ile etkili etkileşim ve öğrenim becerilerini güçlendirmesidir (Güneysu, 2005).

Okul öncesi eğitimin niteliğini ve kalitesini belirleyici olan önemli unsurlardan biri ise çocuklarla sürekli iletişim içinde olan öğretmen dışındaki destek hizmet işgörenleridir.

Literatüre baktığımızda yapılan araştırmalarda bu meslek grubuna; destek hizmet işgörenlerine ait herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Oysaki anaokullarının işleyiş yapısı ve eğitim sistemindekine önemine bakıldığında destek hizmeti işgörenleri bu kurumların olmazsa olmazıdır. Burdan yola çıkarılarak; anaokulları 36 aylıktan 60 aylığa kadar çocukların tam veya yarı zamanlı eğitim aldığı, beslenme ve bakım ihtiyaçlarını giderdiği yerdir, eğitim açasından fakülte mezunu öğretmenler ve usta öğreticiler görev alırken, yemek ve özbakım ihtiyaçları ve okulun genel işleyişi için yardımcı personel görev almaktadır. (Milli Eğitim Bakanlığı (MEB, 2006 <http://www.meb.gov.tr>).

Okullarda görev alan öğretmenler MEB atama yönetmeliğine göre atanırken destek hizmet işgörenleri yerel İl Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından işe alınmakta ve işletme sigorta statüsünde çalışmaktadır. Ayrıca bazı okullarda ise bir ya da ikiyi geçmeyecek kadrolu hizmetli personel bulundurulmaktadır.

Çalışan destek hizmet işgören sayısı okulun öğrenci mevcudu ve bulunduğu okul kurum tipine göre değişiklik göstermektedir. Bu yoğunluğa bakıldığında ve işin ana çerçeveleri göz önünde bulundurulduğunda anaokullarında görev yapan destek hizmet işgörenleri de öğretmenler kadar çocuk gelişimi üzerinde etkilidir. Yemek ve özbakım becerileri bu personel tarafından desteklendiği gibi okulun genel temizlik ve işleyişinde de destek hizmet işgören ana elemandır.

Bu personelin seçim kriterleri için bir standart tam olarak oturtulamamıştır. Okullara yönelik mesleki kültürlerinin olmayışı ise zaman zaman başka yönlerin öne çıkmasına sebep olmaktadır. Bunlardan en önemlisi ise iş arkadaşlık ilişkisidir. Okul kültürü olmayan kişilerin iş arkadaşlık ilişki düzeyleri hem kurumun işleyişini hem de performansını etkilemektedir. Arkadaşlık ilişkisi kurum kültürünün benimsenmesinde bu süreçte önemli rol oynamaktadır. İnsan toplumsal bir yaşam özelliğine sahip bir varlık olduğundan ve bu varlığını yaşam özelliğine uygun nitelikli bir biçimde devam ettirebilmeye ihtiyaç duymasından dolayı

toplumsal ilişkiler içerisinde olması sağlıklı yaşam için gereklidir. Aslen ihtiyaç olarak başlayan bu ilişkiler kurum içinde zamanla arkadaşlığa dönüşmektedir (Kıral, 2016).

İşyerleri işgörenler için sadece çalışılan bir yer değil aynı zamanda sosyal yaşantıların süregeldiği toplumsal yaşam alanıdır (Sias vd., 2012). Çalışılan kurumun işleyiş hedeflerine ulaşabilmesi, işgörenden beklenen performansın sergilenmesi ve işgörenin çalıştığı kurumu benimsemesi çalışılan kurumda sosyal ve duygusal ihtiyaçları karşılayabilen arkadaşlık ilişkileri ile mümkündür (Kıral, 2016).

Bu kurumlarda çalışan işgörenlerin yakınlarından daha fazla iş arkadaşları ile zaman geçirdiği göz önünde bulundurulursa kurulan sosyal ve duygusal ilişkilerin son derece önemli olduğu anlaşılabilmektedir. İşgörenin çalışma yaşantısında oldukça önemli yere sahip olan arkadaşlık ilişkilerinin, bireyin sosyal etkileşim ihtiyacına ve buna bağlı olarak da performansının artmasında etkisi yüksektir. İş arkadaşlık ilişkilerinin düzeyi; işgörenlerin işlerine ve buldukları ortama adapte olma süreçlerini hızlandırmada, iş stresi ile başa çıkmada, belirsizlikleri giderme ve işgörenden istenen performans hedeflerine etkili bir şekilde varmada faydalır (Boyd ve Taylor, 1998).

Amaç

Yapılan bu çalışmada, bağımsız anaokullarında görev yapan öğretim hizmetleri dışındaki destek hizmetleri işgörenlerinin, iş arkadaşlık ilişkileri ile sergiledikleri performans düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

1. Bağımsız anaokullarında görev yapan öğretim hizmetleri dışındaki destek hizmetleri işgörenlerinin iş arkadaşlık ilişki düzeyi; a) yaşa, b) öğrenim düzeyi, c) genel çalışma süresi, d) okuldaki çalışma süresi, e) çalışılan yaş grubuna ve f) çalışılan öğrenci sayısına göre farklı mıdır?

2. Bağımsız anaokullarında görev yapan öğretim hizmetleri dışındaki destek hizmetleri işgörenlerinin iş performansı düzeyleri; a) yaşa, b) öğrenim düzeyi, c) genel çalışma süresi, d) okuldaki çalışma süresi, e) çalışılan yaş grubuna ve f) çalışılan öğrenci sayısına göre farklı mıdır?

3. Bağımsız anaokullarında görev yapan öğretim hizmetleri dışındaki destek hizmetleri işgörenlerinin iş arkadaşlık düzeyleri ile iş performansı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Önem

İş yerlerinde işgörenlerin kendi arasındaki kurduğu ilişkilerin ve arkadaşlıkların astlar-üstler ve işin muhatapları ile kurulan ilişkiler ve arkadaşlıklardan daha fazla olduğu söylenebilir. Ancak, “işyeri arkadaşlığının” “işgören performansı” üzerindeki etkileri davranış bilimleri ve işletme yönetim ve alan yazınında yeterli şekilde ele alınmamıştır. Yurt dışında da konu ile ilgili çalışmalar ise tek yönlü ve işgören anlamında tatmin edici değildir. Bununla beraber şüphe götürmez ki işyerinde kurulan arkadaşlıklar örgütlerin ayrılmaz bir parçasıdır. Son yıllarda işletme alanında işyeri arkadaşlık olgusunun farklı değişkenlerle sınırlı olsa da çalışıldığı görülmektedir.

Eğitim ve öğretimin en önemli parçası olan öğretmenler kadar anaokulları için vazgeçilmez olan ve kurumun amaç ve hedefleri doğrultusunda işleyişinin ana unsurlarından kabul edilebilecek öğretmenler dışındaki destek hizmeti veren işgörenlerin işyeri arkadaşlığının; bu işgörenlerin performansına etkisinde önemli bir unsur olduğu söylenebilir.

İşgörenin verdiği hizmet, işin gereği yalnız başına mekanik ve izole bir şekilde yapılacak bir iş değildir. İşgören; anaokullarında yapılan işin önemi, hizmet verilen grubun ihtiyaçlarının hassasiyeti ve işin süregerirliği için pek çok alanda iş birliği içerisinde çalışmalıdır. İşgöreni olumlu yönde etkileyecek şekilde kurulan işyeri arkadaşlığı; işin süregerirliğini, motivasyonu, duygusal doyumu, kurum kültürüne uyum ve bağlılığı, sağlayıp

geliştirerek ve işgören performansını etkileyip kurumun vizyonuna olumlu yönde katkı etkileyebilir ve personelin kurum ve meslek kültürüne sahip olması için destek sağlayabilir.

Araştırma bulguları ışığında işgörenin işyeri arkadaşlığının işgören performansına etkisi alan yazın da daha fazla araştırmanın yapılmasına bilimsel ilginin uyanmasına da neden olabilir. Türkiye’deki anaokullarında hizmet veren destek hizmet işgörenin işyeri arkadaşlığının performansa etkisinin çalışılmamış olması, literatürde de çalışmaya rastlanamaması dolayısı ile ortaya çıkarılan araştırmanın uygulayıcılara ve araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

Bağımsız anaokullarında görev yapan öğretim hizmetleri dışındaki destek hizmetleri işgörenlerinin, iş arkadaşlık ilişkileri ile sergiledikleri performans düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlayan bu araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

1. Toplanan veriler, 2017–2018 öğretim yılında Çanakkale merkez ilçe sınırları içinde kalan ilkokul ve ortaokullardan devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
2. Elde edilen veriler iş arkadaşlık ölçeği, performans ölçeği ve kişisel bilgi formu ile sınırlıdır.
3. Amacı, bağımsız anaokullarında görev yapan öğretim hizmetleri dışındaki destek hizmetleri işgörenlerinin, iş arkadaşlık ilişkileri ile sergiledikleri performans düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi olan çalışmada performansa etkide bulunabilecek diğer değişkenler çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur.
4. Araştırma, veri toplamada yararlanılan iki veri toplama aracı ile sınırlıdır.

Sayıtlar

1. Araştırma için belirlenen örneklem grubunun çalışma evrenini temsil yeterliliğine sahip olması sağlanmıştır.

2. Çalışmada yararlanılan her iki ölçme aracı, araştırmanın amacına hizmet edecek özellik taşımaktadır.

3. Araştırmada, görüşleri alınan destek hizmet personelinin veri toplama aracına doğru ve samimi cevaplar vermeleri sağlanmıştır.

İlgili Araştırmalar

İşyeri arkadaşlığı ile ilgili olarak yurt içinde yapılan araştırmalar. İşyeri arkadaşlığı ile ilgili olarak yurt içinde yapılan araştırmalar az sayıda olmakla birlikte çoğunluğu turizm, banka, sağlık, emniyet gibi farklı sektörlerde yapılmıştır. Az sayıda da olsa eğitim örgütlerinde yapılan çalışma bulunmaktadır. Uluslararası alan yazına bakıldığında ise işyeri arkadaşlığını konu alan çalışmaların Türkiye “deki çalışmalardan fazla olduğu ama yeterli seviyede olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Eğitimi konu alan çalışmalar sınırlı ve oldukça azdır.

Günlü vd. (2010), yaptığı araştırmasında turizmle uğraşan firmalarda ast-üst arasındaki işyeri arkadaşlıklarının kişilerin performansları üzerinde etkilerini incelenmiştir. Araştırmacı verileri Song’un (2005) doktora tezi için kullanılmış olan iş yerinde arkadaşlık ölçeğinin Türkçe çevrilmiş olan, performans maddeleri ve kişisel bilgi soruları kullanılmak suretiyle elde etmiştir. Araştırma, Mersin ilinde 108 kişiden oluşan turizm acentesi çalışanları üzerinde yapılmıştır. Elde edilen sonuçlarda, evli çalışanların işyeri arkadaşlık düzeyi bekâr çalışanlardan düşük bulunmuştur. 18–25 yaş aralığında çalışanlar ile 31–35 yaş aralığında çalışanların sergiledikleri performans yönünden anlamlı fark bulunmuş, 18–25 yaş çalışanlarının performans düzeylerinin daha yüksek olduğu, işyerinde arkadaşlık derece boyutlarının performansları üzerinde olumlu etkileri saptanmıştır.

Çalışkan (2011), yaptığı araştırmasında, psikolojik güçlendirilmişlik algısı üzerinde “İşyeri Arkadaşlıkları” ve “Örgütsel İletişim”in etkilerini incelemiştir. Araştırma İstanbul’da kamu hastanelerinde çalışan 145 sağlık çalışanıyla araştırma yapılmıştır. Bulgular, Neilsen,

Jex ve Adams (2000)“ın İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği”, Postmes, Tanis ve Dewit (2001)“in “Yatay ve Dikey İletişim ölçeği (11 ifade)” Spreitzer (1995)“in “Psikolojik Güçlendirme Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmacı sadece “İşyeri Arkadaşlık Ölçeği”nin altı maddelik tek boyutunu kullanmıştır. Bulgularda ise dikey iletişim kurmanın işgörenlerin psikolojik güçlendirilmişlik algılarına olumlu ve anlam ifade eden katkılarda bulunduğu, işyeri arkadaşlıklarının örgütsel iletişim ve psikolojik güçlendirilmişlik algısının gelişmesinde önemli katkılar sağladığı bulunmuştur.

Özyer, Kanbur ve Seçgin (2013), araştırmalarında işyeri arkadaşlığı ile çalışanların tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve işyerinde sahip olunan arkadaşlıkların çalışanların tükenmişlik düzeylerini azaltıp azaltmadığını anlamaya çalışmış, verilerin toplanmasında, “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ve Nielsen ve diğerleri” nin (2000) “İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği” kullanılmıştır. Bulgular, Tokat ‘ta kamuda ve özel sektör de hizmet veren bankalarda çalışan 122 kişi üzerinden elde edilmiştir. Bulgularında, işyerinde sahip olunan arkadaşlıklar artı yönde geliştikçe işgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin azaldığı sonucuna varılmıştır..

Ömüriş (2014), araştırmasında iş ortamında sağlanan yakın arkadaşlık bağlarını oluşturan boyutsal öğeleri ortaya koymak amaçlı bir ölçek geliştirmiş ve bu ölçekle örgütlerin insani ve sosyal yönlerini oluşturan en önemli unsurlardan olan arkadaşlık ilişkilerinin anlaşılmasını amaçlamıştır. Geliştirilen ölçek yardımıyla arkadaşlık ve işten ayrılma davranışı arasındaki ilişkilerde iş arkadaşlarından algılanan destek, iş arkadaşlarından memnuniyet dyulması, iş doyumu ve örgüte bağlı olma değişkenlerinin aracı rolünün incelenmesi araştırmanın özüdür. Veriler Antalya ilinde otel çalışanlarından oluşan 3 ayrı gruptan toplanmış, nitel araştırma aşamasında 17 kişiden, daha sonra örnek uygulama için 507 kişiden ve en son olarak ta 507 kişilik diğer bir örneklem grubu üzerinden araştırmayı yürütülmüştür. Elde edilen veriler için araştırmacı tarafından geliştirilen “İşyeri Yakın Arkadaşlık Bağları

Ölçeği” ile İşyerinde Algılanan İş Arkadaşları Desteği, İş Arkadaşlarından Duyulan Memnuniyet, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, İş ortamında yakın arkadaşlığı ölçmek için geliştirilen ölçeğin alt boyutları olan güvenilirlik, iş yetkinliği, kollama, sosyo-kültürel benzerliklerin ortalama üzerinde çıktığı ve en yüksekdeğerini güvenilirlik ile iş yetkinliği boyutlarında aldığı dikkat çekmektedir. Araştırmaya katılanların iş arkadaşlarından algıladıkları destek ve iş arkadaşlarından memnuniyet duyulması ortalamalarının da yüksek olduğu bulgular arasındadır. Örgüt bağlılığına ait olan alt boyutlar; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyut ortalamalarının orta değer aralıklarında yer aldığı görülmektedir. Araştırmaya katılanların işinden duydukları genel doyum ortalamalarında çıkan değer yükseğe yakın iken işten ayrılma niyeti ortalamaları düşük bulunmuştur. İşyerinde yakın arkadaşlık ilişkisi alt boyutları arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler diğer bir bulgudur. Bununla birlikte elde edilen bulgular işyerinde yakın arkadaşlıkların hem örgüt bağlılığını hem de iş arkadaşlık destek algılamasını direkt ve olumlu etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Algılanan iş arkadaşları desteği ise iş arkadaşlarından duyulan doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. İş arkadaşlarından duyulan doyumun artmasında hem örgüte bağlılığı hem de iş doyumunu artırma yönünde etkilediği elde edilen bulgulardandır. İş doyumunu etkileyen diğer değişkenin ise örgütsel bağlılık olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bulgularda, çalışanların iş doyumunu artmasıyla işten ayrılmaya olan niyetlerinin de azaldığı bulunmuştur (Ömüriş, 2014).

Kunday (2014), araştırmasında, işgörenlerin işyeri arkadaşlıklarının örgüt bağlılığı üzerindeki rolünün etkisini bulmayı amaçlamıştır. Bu çalışma İstanbul’daki 221 şirket çalışanı üzerinde yapılmıştır. Nielsen ve diğerlerinin (2000) “İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği” ve Allen ve Meyer (1990)’ın “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucu işyeri arkadaşlığının örgüt bağlılığı üzerinde olumlu etkisi olduğu bulunmuştur.

Alparslan ve diğeri (2015), araştırmalarında işyeri arkadaşlığının bireyler ile örgüt uyumuna etkisini incelenmiştir. Araştırma, lise ve ortaokullarda çalışan 252 öğretmen üzerinde yapılmıştır. İş arkadaşlarından alınan destek boyutunu ölçmek için Caplan, Cobb, French, Harrison ve Pinneall'in (1975), iş arkadaşlarından duyulan doyum boyutunu ölçmek için Spector'un (1994) ve iş arkadaşlarının birbirlerini kollaması boyutunu ölçmek için ise Ömürş'in (2014) geliştirdiği ölçekler kullanılmıştır. Yaş, cinsiyet, bulunulan okulda çalışma süresi, genel mesleki çalışma süresi ve okul kurum tipi gibi demografik değişkenler ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarında, işyeri arkadaşlığı boyutları, alınan destek, duyulan doyum ve kollama değişkenlerinin, bireyin örgüt uyumuna bağımlı değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bireyin örgüteki uyumu üzerinde en çok etki edenin ise, iş arkadaşlarından algılanan doyum değişkeninin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, demografik değişkenin bireyin örgüte uyumunda anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

Kanbur (2015), araştırmasında amaç olarak; işyeri arkadaşlığının olumlu örgüt çıktılarından biri olan örgüte bağlılık etkilerinin emniyet teşkilatında çalışanlar açısından incelenmesi ve bu amaçla işyeri arkadaşlığının örgüte bağlılığı belirleyen bir faktörlerden olabileceğini ortaya koymaktır. Yapılan çalışma tartışma olarak işyeri arkadaşlığının örgütsel bağlılığa olumlu yönde etkilerini olduğunu öne çıkarmaktadır. Veriler, 108 kişiden oluşan bir ilçe emniyet müdürlüğünde görevli işgörenlerden elde edilmiştir. Veri toplamada, Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Nielsen ve diğeri'nin (2000) "İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlarda, işyerinde arkadaşlık fırsatı algısının örgüte duygusal bağlılığı ve devamlılık bağlılığı üzerinde etkilerinin olduğu bulunmuştur. Bununla beraber normatif bağlılığın üzerinde etkilerinin olmadığı görülmüştür. İşyeri arkadaşlığının örgütsel bağlılık belirleyen bir faktör olduğu diğer bir sonuçtur.

Balaban ve Özsoy (2016), yaptıkları araştırmalarda, işyeri arkadaşlığının işle bütünleşme, algılanan bireysel performans ve iş doyumuna etkilerini incelemiştir. Araştırma verileri, 234 Türk kamu sektörü ve özel sektör çalışanlarından online olarak elde edilmiştir. Elde edilen veriler, Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği ve Nielsen ve diğerlerinin (2000) “İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği” ile elde edilmiştir. Araştırmada, arkadaşlık fırsatının iş doyumunu, dinçliği ve adanmayı güçlü bir şekilde, yoğunlaşmayı ise zayıf bir şekilde etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Arkadaşlık yaygınlığının, iş doyumunu ile orta düzeyde ilişkili olduğu bulunmuştur. Arkadaşlık yaygınlığının iş doyumunu, işle bütünleşme ve performans üzerinde anlamlı bir etkisi ise bulunmamıştır.

Kıral (2016), araştırmasında; İşyeri Arkadaşlık Ölçeğinin Türkiye örnekleminde öğretmenler üzerindeki yapı geçerliğini açığa çıkarmayı amaçlamıştır. Veriler 201 öğretmen üzerinden elde edilmiştir. Araştırmada, Nielsen, Jex ve Adams (2000)’ın “İşyeri Arkadaşlık Ölçeği” ile Maslach ve Jackson (1981)’ın “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Sonuç olarak, öğretmenlerde arkadaşlık fırsatı algısının en yüksek düzeyde olduğu ve duygusal tükenmişlik algısının olduğu ve devamında kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma algılarının olduğu bulunmuştur. Öğretmen işyeri arkadaşlık algısının; yaşa, medeni durumlarına, çalıştıkları okuldaki hizmet sürelerine, okul kurum tipine, kıdemlerine, eğitim durumlarına ve branşa göre hem boyutlar düzeyinde hemde genel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulunmuş fakat cinsiyet egemenli arkadaşlık ve genel arkadaşlık algılarının erkeklere oranla kadınlarda daha yüksek olduğu bulunmuştur. İşyeri arkadaşlık ölçeğinin Türkiye örneklemini eğitim alanında yapılan çalışmalarda kullanılabilirlikte geçerlik ve güvenirliliğin olduğu tespit edilmiştir.

Kıral (2016), araştırmasının amacı olarak, öğretmenlerin işyeri arkadaşlık algısı ve örgütsel üzerindeki rolünü ortaya koymaktır. Veriler, “İşyeri Arkadaşlık Ölçeği” ile “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” uygulanarak elde edilmiştir. Araştırma, Aydın ilinde görevli 222 öğretmen

ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin sonucuna bakıldığında öğretmenlerin genel işyeri arkadaşlık ve örgüte bağlılık algı düzeyleri ortalamanın üzerinde bulunmuş; en yüksek düzeyde arkadaşlık fırsat algısı ve duygusal bağlılık, en düşük düzeyde ise egemen olan arkadaşlık ve normatif bağlılık algı düzeyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin işyeri arkadaşlık algısı medeni durumlarına ve eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılık göstermiş fakat cinsiyet, branş, okul kurum tipi, aynı kurumda görev yapma yılına, yaşa ve kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Öğretmenlerin genel arkadaşlık algılarının, arkadaşlık fırsat algıları ve egemen olan arkadaşlık algı düzeyleri ile ilişkisinin yüksek; arkadaşlık fırsatı algısının, egemen olan arkadaşlık algısı ile ilişkisinin orta ve olumlu yönde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin genel bağlılık algılarının, duygusal ve normatif bağlılık algıları ile ilişkisinin yüksek, normatif bağlılık algısı ile ilişkisinin orta; duygusal bağlılık algısının, normatif ve devam bağlılık algıları ile ilişkisinin düşük; normatif bağlılık algısının, devam bağlılık algısı ile ilişkisinin orta ve pozitif yönde olduğu bulunmuştur. Genel arkadaşlık ve boyutlarının, duygusal bağlılık ile ilişkisinin orta, genel bağlılıkla ilişkisinin düşük ve pozitif yönde olduğu bulunmuştur. Arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık algılarının duygusal bağlılığı; arkadaşlık fırsatı algısının da genel bağlılığı anlamlı biçimde etkilediği bulunmuştur.

İşyeri arkadaşlığı ile ilgili olarak yurt dışında yapılan araştırmalar. Riordan ve Griffeth (1995), yaptıkları araştırmada, işyerinde algılanan arkadaşlık fırsatları ile işle ilgili çıktılar arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Veriler güneydoğu ABD’de küçük bir elektrik şirketindeki 174 çalışandan elde edilmiştir. Verileri elde etmek için Hackman ve Lawler (1971)’in geliştirdiği 6 maddelik işyeri “Arkadaşlık Fırsatı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda edinilen bulgularda çalışanların işyeri arkadaşlık algılarının, örgütsel bağlılığın ve işten ayrılma eğilimlerinin üzerinde dolaylı bir etkisi olduğu, işe dâhil olma ile ilgili direkt bir etkisi olduğu ve iş doyumunu ile algılanan işyeri arkadaşlık fırsatı arasında anlam ifade eden bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Mao (2006), araştırmasında, örgütsel kademenin işyeri arkadaşlığı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma, Tayvan’da 45 farklı şirkette 288 kişiden oluşan bir grupla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Nielsen ve diğerlerinin (2000) yılında geliştirdikleri işyeri arkadaşlık ölçeğinin 6 maddelik “Arkadaşlık Fırsatı Ölçeği” kullanılmıştır. Bulgular değerlendirildiğinde daha yüksek kademedeki bireylerin, daha az işyeri arkadaşlığı algılarının olduğu ve örgütsel kademe ile işyeri arkadaşlığı arasındaki negatif ilişki tespit edildiği ve bu sonucun işyeri arkadaşlığı için bir engelleme olacağı sonucuna varılmıştır.

Song (2006), araştırmasında, işyeri arkadaşlığının çalışanların iş tutum düzeyleri üzerinde var olan etkilerini incelemiştir. Araştırma Güney Kore’nin Seul kentinde 391 hükümet çalışanlarıyla yapılmıştır. Araştırmada, Nielsen ve diğerlerinin (2000) yılında geliştirdikleri işyeri arkadaşlık ölçeğinin altı maddelik “Arkadaşlık Fırsatı Ölçeği” ve beş maddelik “Arkadaşlık Kalitesi Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, işyeri arkadaşlığının çalışanların pozitif iş tutumlarını etkileyebildiği ve arkadaşlığın seviyesinin, arkadaşlık fırsat algısından daha güçlü ve artı yönde etkilere sahip olduğu bulunmuştur. Kuramsal bulgular ise Lider-Üye-Etkileşim Kuramı ve işyeri arkadaşlığının pozitif iş tutumlarını desteklediği ve çalışanların performansını arttırdığını sonucunu desteklemektedir.

Teimouri (2011), araştırmasında, İran’daki iki örgütte örgütsel bağlılık ve işyeri arkadaşlığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma İran’daki dağıtım ve süt ürünleri şirketlerinde çalışan 302 kişiyle yapılmıştır. Araştırmada, Nielson ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilen “İşyeri Arkadaşlık Ölçeği” ve Mayer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen “Çok Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen verilere göre iki şirketin yönetiminde çalışanlar arasında, örgütsel bağlılık algısının ve işyeri arkadaşlık seviyesinin yüksek olduğu bulunmuştur. Arkadaşlık fırsat algısının, normatif bağlılıkla artı yönde ilişkili olduğu da çıkan sonuçlardandır. Aynı zamanda devamlılık bağlılık algısının ve egemen arkadaşlığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık yönünden bir ilişkiye sahip olduğu

görülmüştür. Fakat arkadaşlık fırsat algısı ve duygusal bağlılık arasında herhangi bir ilişki saptanmamıştır.

Ofoegbu ve diğerleri (2012), yaptıkları araştırmalarında, örgütsel politika algısı ile işyeri arkadaşlığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma, Nijerya Oyo'daki Ajayi Crowther Üniversite'sindeki 200 çalışanla yapılmıştır. Araştırmada Nielson ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilen "İşyeri Arkadaşlık Ölçeği" ve Mayer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen "Çok Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmadan çıkan sonuçta uygulanan genel politikaların, iş hayatında ilerlemeye sebep olduğu, ödeme ve terfi uygulamaları ile birlikte işyeri arkadaşlığını öngördüğü bulunmuştur. Bununla birlikte işyeri arkadaşlığı ve örgüte ait politika algısını ölçmekte kullanılan üç değişken arasında da güçlü ilişkilerin var olduğu araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır.

Chen ve diğerleri (2012), yaptıkları araştırmalarda, işgörenlerin cinsiyetlerinin iş rol algıları ve arkadaşlıkları arasında olan ilişkiyi incelemiştir. Araştırma, Tayvan'da uluslararası turizm sektöründe hizmet veren 10 otelde çalışan yapan 221 işgörene yapılmıştır. Araştırmada, Nielsen, Jex ve Adams (2000) tarafından geliştirilen "İşyeri Arkadaşlık Ölçeği" ve rol belirsizliği için ise Hartline ve Ferrell (1996)'in geliştirdiği ölçeğin otel çalışanları için uygun olan 15 madde kullanılmıştır. Elde edilen verilerde, rol belirsizliğinin işyeri arkadaşlığını negatif bir şekilde etkilediğini ve çalışanların cinsiyetlerinin arkadaşlık ilişkisinde dengeyi sağlayamadığı bulunmuştur.

Sias, Gallager, Kopaneva ve Pedersen (2012), yaptıkları araştırmalarda, işyeri arkadaşlığı ile çalışan doyum düzeyi ile çalışanın kariyerindeki gelişimi, yaratıcı olma ve karar verebilme ilişkilerini incelemiştir. Yapılan çalışmayı araştırmacılar üç bölüm olarak ele almışlardır. Birinci bölümde çalışanların yaşıt çalışma arkadaşlarıyla arkadaşlık oluştururken uyguladıkları iletişim tekniklerini, ikinci bölümde teknikler oluşturulurken kullandıkları sözcük ifade biçimleri ve nezaket davranışlarını, göreve bağlı olma ve bağlılık çeşitlerinin

tekniklerinin kullanılma ihtimalini nasıl etkilediğini bulmayı amaçlamışlardır. Araştırmanın birinci bölümü ABD'nin kuzeybatısında çalışan ve bir örgüte dâhil olan yaşları 20 ile 55 yaşları arasında 2 erkek 8 bayandan oluşan 5 ana grupta gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümü ise ABD'de orta düzeyde bir üniversitede okuyan iş tecrübesine sahip 165 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümü ABD'de tam zamanlı çalışmakta olan 368 işgörenle gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmanın birinci bölümünde Lee ve Jablin (1995) tarafından geliştirilen on bir madde olan bir ölçek, ikinci bölümünde Cupach ve Carson (2002) tarafından geliştirilen sekiz maddeli bir ölçek ve son bölümünde Taggar ve Haines (2006) tarafından geliştirilen altı maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Elde edilen bulgularıdaçalışanlar arkadaşlık bozulma durumuna geldiğinde, ihtiyatlı olma ve yakınlık kurma taktiklerini nazik, açıklık ve aldatmaya yönelik davranışları da bunları takip eden taktikler olarak algılamışlardır. Sonuç olarak da nezaket algısının hem bozulma hem de artma durumlarında kullanılan taktik belirleyicisi olarak en tutarlı ve güçlü olduğu strateji bulunmuştur.

Ong (2013), araştırmasında, örgüt ortamında beraber çalışanların güven duygusu rolünü incelemiştir. Yapılan çalışmada Ong; işyeri arkadaşlığı, güven duygusu ve örgütsel vatandaşlık davranışını konu alan çalışmaları inceleyerek beraber çalışanlara yönelik olması amacıyla kavramsal bir model geliştirmiştir. Araştırmanın sonucunda beraber çalışanlar arasında sahip olunan “güvenin” iş arkadaşlığı ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu bulunmuştur.

Asgharian ve diğerleri (2013), yaptıkları çalışmalarda, iş arkadaşlığı ile işe gömülmüşlüğü işten ayrılmaya yönelim üzerinde etkileri incelemiştir. Araştırma İran'ın Meşhed kentinde hizmet veren 5 yıldızlı otellerde çalışan 20 işgörenle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış açık uçlu sorularla mülakat yöntemi yoluyla veriler toplanmıştır. Elde edilen bulguların sonucunda %65

düzeyinde araştırmaya katılanların işten ayrılma yönelimleri ile iş arkadaşlığı arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Ofoegbu ve Akanbi (2013), yaptıkları araştırmalarında, çalışanların cinsiyetlerinin iş kimlikleri ile arkadaşlıkları arasında ilişki varlığını incelemişlerdir. Araştırma Nijerya İbandan'da imalat işi yapan bir kurumda çalışan 205 çalışanla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada işyeri arkadaşlığını ölçmek için Nielsen ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilen "İşyeri Arkadaşlık Ölçeği" kullanılmıştır. Bulgular sonucunda kişinin kendisine duyduğu saygı, özbenlik yönetimi, duygusal okur-yazarlık ile iş arkadaşlığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kalra (2014), yaptığı araştırmasında, işyeri arkadaşlığı ile çalışan katılım düzeyleri arasındaki ilişkiyi, çalışan katılım düzeyinin mesleki tükenmişlik üzerinde olan etkisini ve işyeri arkadaşlığı ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Veriler Hindistan'ın Yeni Delhi kentinde Ulusal Sermaye Başkenti çevresinde yaşayan ve iş boyunca dış kaynak kullanımında faaliyette bulunan 100 kişiden elde edilmiştir. Araştırmada Johnkin (2012)'nin geliştirdiği "İşyeri Arkadaşlık Ölçeği", Miller (1998) tarafından geliştirilen "Çalışan Katılım Ölçeği" ve Lourel ve Mouda (2008) tarafından geliştirilen "Mesleki Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen veriler sonucunda iş sürecinde dış kaynak kullanımında faaliyette çalışanlar arasında iş arkadaşlığı ile çalışan katılım düzeyleri arasında olumlu yönde ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan işyeri arkadaşlığı ile mesleki tükenmişlik arasında bir ilişki saptanmamıştır.

Gao ve Wu (2014), yaptıkları araştırmalarında, iş arkadaşlığı ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Veriler Çin'in Şangay kentinde lojistik alanında faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan 108 bayan çalışandan elde edilmiştir. Araştırmada, Nielsen, Jex ve Adams (2000) tarafından geliştirilen "İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği" kullanılmıştır. Bulguların

sonucunda iş arkadaşlığının kariyer başarısı üzerinde artı ve yönde anlamlı düzeyde etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Asgaharian, Anvari, Ahmad ve Tehrani (2015), yaptıkları araştırmalarında, iş doyumunun iş arkadaşlığı ile işten ayrılma yönelimleri arasında arabuluculuk etkilerini incelemiştir. Araştırma, İran'da Tahran ve Meşhed şehirlerinde ön planda çalışan 175 otel çalışanıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Spector (1985) tarafından geliştirilen "İş Doyumu Ölçeği", Hinshaw ve Atwood (1980) tarafından geliştirilen "Beklenen İşten Ayrılma Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen verilerin sonucunda iş doyumunun, işyeri arkadaşlığı ile işten ayrılma yönelimleri arasında arabuluculuğunun önemli rol oynadığı bulunmuştur.

Performans ile ilgili olarak yurt içinde yapılan araştırmalar. Performans ile ilgili olarak yurt içinde yapılan araştırmalar az sayıda olmakla birlikte çoğunluğu işletme sektöründe ve performans değerlendirme konusunda yapılmıştır. Az da olsa eğitim örgütlerinde yapılan çalışma bulunmaktadır. Uluslararası alan yazına bakıldığında ise performans ile ilgili çalışmaların Türkiye'deki çalışmalardan daha fazla ve çok çeşitlilik gösterdiği görülmüştür. Eğitim alanındaki çalışmalar sınırlı ve oldukça azdır.

Aktuğ (2016), yaptığı araştırmasında hizmet içi eğitim çalışmalarının, işgörenlerin örgüt bağlılıkları ve performansları üzerindeki etkisini İstanbul ilinde hizmet içi eğitim alan adliye çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Araştırmada; İstanbul ili Bakırköy Adliyesinde çalışan Yazı İşleri Müdürü, Zabıt Kâtabi ve Mübaşirlerin yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim düzeyleri, çalışma süreleri, iş pozisyonu ve görevli oldukları birim gibi değişkenleriyle işgören performansı ve örgütsel bağlılık ve bu bağlılığın güçlendirilmesi aşamasında hizmet içi eğitim çalışmalarının rol ve etki düzeylerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. İlişkisel tarama modeli kullanılan araştırmada İstanbul ilinde Bakırköy Adliye çalışanları, örneklemini ise Bakırköy Adliyesinde hizmetiçi eğitim alan çalışanlarından rastgele örneklem seçme yöntemi ile belirlenene işgörenler oluşturmaktadır. Araştırma

sonucunda hizmet içi eğitim çalışmaları hakkında işgören görüşleri orta düzeyde bulunduğundan hizmet içi eğitim çalışmalarının kalite düzeylerinin artırılması örgütsel bağlılık ve performans için gereklidir. Örgütsel bağlılık oranının artmasıyla performans da artacaktır. Çalışanların pozisyonlarına göre hizmet içi eğitim algısı değişmektedir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin genel olarak işgören performansını olumlu katkısı olduğunu, böylece de performansı yükselen kişilerin örgütsel bağlılık seviyelerinde de artışa sebep olduğu görülmüştür.

Bakırcı (2016), yaptığı araştırmasında konaklama işletmelerinde çalışan personelin örgüte bağlı olma ile performansa olan etkilerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Bu çerçevede Muğla ili Fethiye ilçesinde faaliyet gösteren “Turizm İşletme Belgesi” bulunan konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerinde uygulanan 395 kişiye uygulanan anket ile örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın verilerine göre yapılan analizler sonucunda örgüte bağlılık ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Yumuşak (2008), yaptığı çalışmada işgören performansını etki eden faktörlerin neler olduğu teorik açıdan incelemiştir. Teorik inceleme sonrası araştırma bir gıda işletmesindeki uygulama çalışmasıyla desteklenmiştir. Araştırma Balıkesir ilinin Bandırma ilçesinde gıda alanında faaliyet gösteren bir işletmede yapılmıştır. Araştırmada 594 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırmada bulgular sonucu anlam ifade eden sonuçlar değerlendirildiğinde işgören verimliliğini etkileyen birden fazla etkenin olduğu; dikkat çeken en önemli etkenin ise ücret olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Verimliliğe etki eden diğer en önemli etken ise işletmeyi süregelen nitelikli iletişimidir. Eğitim düzeyi arttıkça işgörenlerin motivasyonlarının arttığı, işyeri fiziki koşullarının verime etki eden diğer bir etken olduğu bulgular sonucunda ortaya çıkmıştır.

Başkaya (2014), yaptığı araştırmada örgüt ikliminin çalışan performansı üzerine etkisini bir uygulama modeli adı altında bulmayı amaçlamıştır. Araştırma İstanbul merkezinde bulunan gıda, bilişim ve restoran sektörlerinde faaliyette bulunan birbirinden farklı özellikleri olan işyerlerinde çalışan 180 kişiyle yüz yüze görüşme yaparak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda örgüt ikliminin işgören performansını artmasında fazla etkili olmadığı örgüt ikliminden daha fazla işgörenlerin sosyal haklarının verimliliğe etki ettiği sonucuna varılmıştır.

Çöl (2008), yaptığı araştırmada akademisyenlerin güçlendirme algılarıyla gösterdikleri performansları arasında var olan ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın bulguları 13 kamu üniversitesinde çalışan tesadüfi olarak belirlenen 403 akademisyenden toplanmıştır. Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre güçlendirmenin anlam-yetkinlik, özerklik ve etki olmak üzere üç faktörde toplandığı görülmüştür. İkinci aşamada ise güçlendirme algı düzeyleri ile sergilenen performans düzeyleri ile ilişkileri incelenmiştir. Uygulanan çoklu regresyon analizi sonucunda ve anlam-yetkinlik boyutu performansın önemli bir belirleyicisi olduğu sonucu çıkmıştır.

Kalyoncu (2015), yaptığı araştırmada işgören iş tatmini ile işgören performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlamıştır. Araştırma 2015 yılına kadar bir kamu kurumunda aynı mesleği yapmış veya kurumdan ayrılmış eğitim düzeyleri en az lisans mezunu kişilerle yapılmıştır. Evren grubundan 702 işgörene elektronik ortamda anket dağıtılmış ve bunlardan 209 işgörenden geri dönüt alınmıştır. Bulguları toplamada tarama modeli kullanılmış; işgören iş tatmini ve işgören performansı arasındaki ilişkiyi incelemek için işgörelere toplam iki ölçek uygulanmıştır. Ayrıca işgörelere kişisel bilgilerini içeren sorular yöneltilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda iç kaynaklı iş tatmini ile işgören performans düzeyleri arasında anlamlı yönde bir bağ bulunduğu iç kaynaklı iş tatmini arttıkça işgören performans düzeyi artmakta; dış kaynaklı iş tatmini ile işgören performans düzeyi

arasında anlamlı bir bağ bulunmadığı görülmüştür. Genel anlamda iş tatmini ile işgören performans düzeyi açısından anlam ifade eden bir ilişki bulunduğu ve iş tatmini arttıkça işgören performans düzeyi artmaktadır.

Durak (2010), yaptığı araştırmasında ilköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin çatışmaya neden olan davranışları ve bunun örgüt performansına olan etkisi incelemiştir. Bulgular anket yöntemiyle ilköğretim okullarında görev yapan branş ve sınıf öğretmenlerinden 2009/2010 öğretim yılında Niğde Merkez İlköğretim Okullarında çalışan 813 öğretmenden 254 öğretmene uygulanarak elde edilmiştir. Edilen bulgular sonucunda sebebi ne olursa olsun çatışma yaşayan çalışanların performanslarının negatif etkilendiği gözlemlenmiştir. Buradan çıkan sonuçla, çalışılan örgütün performansını artırma yönünde isteği olan yöneticilerin ve çalışanların dikkat ederek üzerine eğilmesi gereken konulardan birinin de çalışanlar arası çatışma düzeyini en aza indirerek örgüt performansını pozitif yönde arttırmaya yönelik çalışılması olmuştur.

Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009), yaptıkları araştırmada bir örgüt için önemi büyük olan yönetsel durumlardan iş doyumu ve doyumsuzluğunun çalışanların ortaya koydukları performansları üzerindeki etkinin belirlenmesi amaçlamıştır. Bu amaçla Ordu ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda çalışan 432 öğretmen üzerinde anket tekniği yoluyla bir alan araştırmasına gidilmiştir. Elde edilen bulgularda öğretmenlerin iş doyumu ve ya doyumsuzluğuyla öğretmenlerin sergiledikleri performansları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Performans ile ilgili olarak yurt dışında yapılan araştırmalar. Pradan, Sena (2016), yaptıkları çalışmada, insan kaynakları (İK) etkinliğinin temel bir alanı olarak çalışan performansının kapsamını genişletmek için eşzamanlı alanları araştırmıştır. İşyerinde performans anlayışı konusunda araştırmacılar ve kurumsal uygulayıcılar ile görüşülmüş,

akademisyenlerin ve endüstri profesyonellerinin literatür ve geri bildirimlerine dayanarak, ampirik doğrulama için çalışan performansına ilişkin 42 maddelik bir anket uygulanmıştır. Toplamda, Hindistan imalat ve hizmet kuruluşlarından 361 yönetici çalışan performans ölçeğine cevap vermiştir. Elde edilen veriler sonucunda çalışan performansının üç farklı faktörünü ortaya çıkmıştır: görev performansı, uyarlanabilir performans ve bağlamsal performans. İnsan Kaynakları yöneticilerinin ve örgütsel davranış uygulayıcılarının daha iyi bir çalışma ortamı oluşturmak ve sürdürmek için araştırılan faktörlerden gelen bilgileri kullanmaları gerektiği bulgular arasındadır. Diğer taraftan, çalışanların performansını artırmak için kuruma özel politikalar tasarlanması gerekmektedir.

Oğrak, Shirwany (2018), yaptıkları çalışmada motivasyonun özel sektörde çalışanların performansı üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmışlardır. Özel sektörde her iki cinsiyetten 70 çalışana anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre motivasyonu arttıran ilişkilerin doğrudan çalışan performansını etkilediği ortaya çıkmıştır. Motivasyon artışı çalışan performansını da arttırmaktadır.

Rowland Worlu* Adewale Osibanjo Olaleke Ogunnaike Odunayo Paul Salau Ebeguki Igbinoba

Worlu, Osibanjo, Ogunnaike, Salau, Igbinoba (2016), yaptıkları çalışmada Güneybatı, Nijerya'daki Lagos Eyalet Üniversitesi'nde çalışan ilişkileri stratejisinin (Örgüt politikaları, Terfi, Eşitlik, Tanıma ve Mentorluk) iş performansı üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma 136 kişi ile anket doldurularak yapılmıştır. Bulgulardan elde edilen sonuçlara göre, hakkaniyet, terfi, mentorluk ve tanımanın çalışanların performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur.

Al Hinai, Zaki Ibrahim (2018), yaptıkları araştırmada; değerlendirme sisteminin kamu hizmeti sektöründe çalışanların performansına yönelik etkinliğini, değerlendirme sürecinin karşılaştığı zorlukları ve performans değerlendirme sisteminin iş tatmini üzerindeki etkisini tartışmayı amaçlamaktadır. Araştırma Umman Kültür Merkezi'nde çalışanlar ile yapılmıştır.

Bulgular, iş değerlendirme sistemi ile çalışan memnuniyeti düzeyi ile kuruma olan sadakat yüzdesi, terfi yapmak için değerlendirme sonuçlarını kullanma ve terfi ödemeleri arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Araştırmacı, personelin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi için değerlendirme sonuçlarının kullanılmasını önermiştir.

Iqbal, Anwar, Haider (2015), yaptıkları çalışmada bir organizasyonda uygulanan liderlik stillerinin çalışanın performansı üzerinde etkilerini araştırmışlardır. Çalışma nitel olarak kaynak tarama yoluyla yapılmıştır. Bulgular araştırma raporlarını, gazete, dergi ve dergi içeriğini içermektedir. Araştırma sonucunda liderlik stillerinin performansa etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Veriler son on yılda (2010-2011) yazılan makalelerden oluşmuştur.

McEvoy, Cascio (1989), yaptıkları çalışmada çalışan yaşı ile iş performansı arasındaki ilişkinin kümülatif kanıtını araştırmıştır. 46 davranış bilimi dergisinde yayınlanan 22 yıllık makaleye dayanarak, yaş-performans korelasyonu bildiren toplam 96 bağımsız çalışma taranmıştır. Toplam örneklem büyüklüğü 38,983'tür ve iş ve yaş gruplarının geniş bir kesitidir. Meta-analiz bulguları sonucunda, yaş ve iş performansının arasında bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, performans ölçüsü tipinin (derecelendirmelere karşı verimlilik ölçütleri) veya iş türünün (profesyonel vs profesyonel olmayan) yaş ve performans arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde değiştirdiğine dair çok az kanıt bulunmuştur. Ancak, çok genç çalışanlar için yaşları ve gösterdikleri iş performansı arasındaki ilişki tutarlı düzeyde olumlu olarak sonuç vermiştir.

Ratnawat, Jha (2014), yaptıkları çalışmada mesleki stresin çalışan performansı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. 35 Mesleki Stres İndüktörü (OSI) alınarak yönetim literatüründe 1990 ve 2014 yılları arasında yayınlanan makale ve raporların kapsamlı bir incelemesi ile yapılmış çalışanın iş performansındaki stresin etkisine yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Alan yazın

Öğrenim yaşına gelmemiş 3-6 yaş arasındaki çocukları okul sosyal düzenine hazır hale getiren eğitim kuruluşudur. Eğitim alanındaki sözlük anlamı: 3-6 yaşlarına gelmiş ve daha ilköğrenim yaşına erişmemiş çocukların her açıdan gelişim ve değişimlerini sağlayan eğitim kurumudur. Anaokulu, okulöncesi eğitim yaşına erişen çocuklara oyun ve eğitimin birlikte verildiği eğitim kurumudur. Anaokullarına 3-6 yaş aralığındaki çocuklar alınmaktadır. Anaokulları 3-6 yaş aralığındaki çocukların bedensel, duygusal, bilişsel ve sosyal gelişim kaydetme süreçlerinde, bilgi düzeylerini ve yeteneklerini geliştirme, ortaya koymada önemi rolü olan erken çocukluk eğitiminden sorumlu kurumlardır. Çocuğun özgüven gelişiminin sağlanmasını, kişiliğinin oluşum sürecine etki etmektedir. Anaokullarında günde en az 6 saatlik bir zamanda amaç ve hedefler doğrultusunda programlar uygulanmaktadır. Anaokullarının uyguladıkları programlarda, öğle yemeği ve dinlenme saati yer almaktadır. Uygulanan eğitim programları 3-6 yaş aralığındaki çocukların gelişim düzeylerineuyacak şekilde oluşturulur. Eğitim verilen sınıfta öğretmen sorumluluğunda en fazla 25 çocuktan oluşan bir grup bulunur. Anaokulunda önceden belirlenen plan ve program çerçevesinde dil etkinlikleri, müzik, şarkı, oyun, gezi, fen ve matematik etkinlikleri faaliyetler yapılır. Serbest zaman ve bahçe oyunlarında öğrenciler daha esnek bir programa tabidir. Anaokullarında çocukların zekâ gelişimlerini destekleyen yaratıcılığını arttıran materyaller kullanılır. Bu materyaller tahta yapbozlar, legolar, farklı boyalar, kâğıt, kil, oyun hamuru, evcilik oyuncakları, yapboz kutuları, sayılar için boncuklar, çeşitli köşeler ve kostümlerdir. Ve yine belirlenen program çerçevesinde; bilişsel etkinlikler, fen ve matematik etkinlikleri, okuma yazma etkinlikleri, serbest zaman etkinlikleri, sanat etkinlikleri gibi erken çocukluk eğitimini tamamlayan etkinlikler faaliyetlerle verilmektedir (MEB, 2006 <http://www.meb.gov.tr>).

Anaokulları tarihçesi; 17. Yüzyılın başlarından 20. Yüzyılın başına kadar İngiltere ve Amerika'da kadınların işlettiği okullar (dame school) anaokullarının bir diğer örnekleridir. Küçük çaplı bu okullar özünde alfabe öğretimi, dinsel eğitim ve günlük yaşamda yapılan işlerle ilgili etkinlikler öğretilmesi için kurulmuştur (Gündoğdu, 2007).

Günümüzdeki anaokulu yapısının ilk örnekleri ise 19. yüzyılın başlarında Fransa, İngiltere, İsviçre, Almanya ve İtalya'da açılmıştır. Jean- Jacques Rousseau'nun Emile eserinden etkilenen Fransa'da 1779'da özellikle küçük çocuklar için okullar açılmıştır. 1833'te merkezî hükümet bu okulları devralarak ecole maternelle (anaokulu) adını verdiği okullara dönüştürmüştür (e-Okul Meb. <http://www.meb.gov.tr>).

İngiltere'de, Sanayi Devrimi sonrası, ebeveynleri fabrikalarda çalışan küçük yaş grubu çocukları için okul açılması fikrini uygulayan ilk kişi Robert Owen olmuştur. Dokuma fabrikası olan Owen, çalışanlarının çocuklarına yönelik İskoçya'nın New Lanark kentinde 1816'da okul açmıştır. Owen çocuklara farklı etkinliklerle dolu bir ortam sağlayacak ve onların sağlıklı gelişimine katkıda bulunmaya çalışacaktı. Owen'ın açtığı bu okul amacına ulaşmış olsa da İngiltere'de sonraki zamanlarda açılan okullar Owen'ın benimsediği yaratıcı ortamın tersine, ezberciliğe ve ağırlıklı olarak ahlaki eğitime yer verdiler. 1836'da ise İsviçreli J. H. Pestalozzi'nin yöntemlerini uygulamak üzere öğretmen yetiştirmek için, İngiltere ve Kolonileri İçin Okul Derneği kurulmuştur (Gündoğdu, 2007).

Pestalozzi'nin küçük yaş çocuk eğitimi hakkındaki fikirleri, İngiltere'de Robert Owen'ın, Almanya'da Friedrich Froebel'in, İtalya'da Maria Montessori'nin fikirleri ile örtüşmektedir. Pestalozzi ve diğerlerinin görüşlerine göre anaokulu eğitimi veren bu okullar sadece çocuklara bakım hizmeti veren yerler değil aynı zamanda çocuklara oyun ve etkinlikler kullanılarak özbenliklerini ve toplumsal yaşamı kavrayabilecekleri özgür ortamları olmalıdır. Pestalozzi'nin öğrencisi Froebel, 1837'de Prusya'nın Blankenburg şehrinde ismi Kindergarten(çocuk bahçesi)olarak adlandırılan anaokulunu açmıştır. Froebel'in okulunun

kuruluş kuruluş amacı da psikolojik eğitim üzerine olmuştur. (e-Okul Meb. <http://www.meb.gov.tr>).

20. yüzyılın başlarında İtalya'da Maria Montessori ise bugünkü anaokullarının temeli olarak bilinen Casa da Bambini'yi (Çocuk Evi) açmıştır. Montessori'nin düşüncesine göre küçük çocuklar sıkı disiplin ve katı kurallarla yetiştirilirse onların zihinsel ve ruhsal gelişmeleri engellenmektedir. Montessori'ye göre çocuğun ilgi ve zihin kapasitesinin küçük yaşlarda bilgileri daha hızlı şekilde almaya açık dönemleri vardır. Böylece, kendi seçimleri doğrultusunda seçtiği oyuncak oyunlar oynamasına uygun ortam hazırlanan çocuk, kendisinin farkına daha iyi varacak, yaşadığı çevreyle uyum içinde olumlu ilişkiler kurabilecektir. Bu süreçte ise öğretmenin rolü rehber olmak ve gerektiğinde çocuğa sadece yardımcı etmektir. Montessori'nin fikirleri dünyada Montessori yöntemi adıyla yayılmış ve okul öncesi eğitimde en fazla benimsenen uygulamalar arasında yer almıştır (e-Okul Meb. <http://www.meb.gov.tr>).

Türkiye'de anaokullarını ilki, 1915'te Tedrisat-ı İptidaiye Kanun-ı Muvakkati çerçevesinde Ana Mektepler Nizamnamesi 'ne göre, ilk mektepler çatısı altında açılmıştır. Cumhuriyet döneminde çıkarılan Ana Okullar ve Ana Sınıflar Yönetmeliği, ilkokulların içinde açılan anasınıflarının yanında kız meslek liselerinde de döner sermayeli uygulama anaokullarının açılmasına fırsat vermiştir. Bununla birlikte özel sektörde de anaokulu açma izni bu yönetmelik çerçevesinde verilmiştir.

Türkiye'de İstanbul ve Ankara gibi büyük kentlerde 1980'den sonra yaygınlaşan kreş, anaokulu, çocuk yuvası, çocuk evi adıyla kurumlar açılmış özel ya da kamu kuruluşlarınca işletilmişve günümüzde de devam etmektedir. 0-3 yaş düzeyi çocuklar için açılmış olanlarına "kreş", 3-6 yaşlar düzeyinde ki çocuklar için olanları, denetimleri açısından illerde buldukları Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı olanlarına anaokulu, Sağlık ve Sosyal Hizmetler Müdürlüğü'ne bağlı olanlar ise "gündüz bakımevi" olarak adlandırılır.

Yönetmeliklere göre gündüz bakım evleri daha çok bakım amaçlı olup anaokulları gibi eğitim vermek zorunda olmasalarda, uygulamada hepsi genelinde okul öncesi eğitim vermektedir.

Yönetmelikler çerçevesinde, anaokullarında görevlendirilen yönetici ve öğretmenlerin çocuk eğitimi alanında yükseköğrenim yapmış olmaları gereklidir. Özel açılan anaokullarındaki kurucu yükleniciler için bu şart aranmaz. Özel anaokullarından başka ilkokullarda, kamu kurumlarının bünyesinde ve özel işyerlerinde de anaokulu açılabilir. Ayrıca, öğretmenlik eğitimi öğrencilerin eğitimi uygulaması amaçlı derslerine yönelik olarak, kız meslek liselerine bağlı anaokulları da vardır.(e-Okul Meb. <http://www.meb.gov.tr>).

Bağımsız Anaokulu

Türkiye’de okul öncesi eğitim veren kurumlar farklı kuruluşlar tarafından açılabilmektedir. Okul öncesi eğitim kurumları, en yaygın olarak Milli Eğitim Bakanlığı’na (MEB) ve Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu’na resmi statüde bağlı olarak çalışmaktadırlar. Bunlarla birlikte, Sağlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarına bağlı kurumlar ve üniversiteler bünyesinde açılan okullar da bulunmaktadır. Okul öncesi eğitim kurumlarındaki bu çeşitlilik okulların kuruluş amaçları, uygulanan eğitim program ve fiziki donanımları açısından değişiklik göstermektedir. Bu farklılık sonucunda eğitim seviyesi açısından ortak standartları oluşturmak ve bu okulların yönetimlerinde sorunlara sebep vermektedir (Oktay, 2000).

MEB’e bağlı olarak hizmet veren okul öncesi eğitim kurumlarından olan bağımsız anaokulları, herhangi bir kuruma bağlı olmayıp bağımsız okul olmaları sebebiyle MEB’e bağlı diğer okul öncesi eğitim veren kurumlarından da işleyiş ve yapısal olarak farklılık sergilemektedirler. Kurumlardaki bu farklılık, okul müdürlerine, öğretmenlere ve işleyişi denetlemekten sorumlu olanlara da ayrıca görev ve sorumluluk vermektedir. MEB’in örgütlenmesinin özüne bakılırsa, okul öncesi eğitim veren (MEB’e bağlı) kurumların hepsi aynı yönetmelikle idare edilmektedir. Türkiye’de okul öncesi eğitim, çoğunluk olarak

ilköğretim okulları ve diğer ortaöğretim okulları bünyesindeki anasınıflarında verilmektedir. Halen bağımsız anaokulları yeterli sayıda değildir (Büte, 2010).

Yapısal olarak diğer kurumlardan farklılıklarının olmasına rağmen bağımsız anaokullarında da diğer eğitim kurumlarının yönetiminde gerekli olan işlerin yapıldığı ve benzeşen işleyiş süreçlerinin olduğu görülmektedir. Bağımsız anaokulu müdürleri, diğer eğitim kurumu müdürleri ile aynı yönetim işlerinden sorumludurlar (Taymaz, 2003).

Yönetim alanındaki işlerin yerine getirilmesini sağlarken aynı zamanda kurum müdürleri işleyiş düzeni için planlamaları yapmak, kararları almak ve bu planlar doğrultusunda alınan kararları uygulamaya geçirmek, okul içi ve okul dışı iletişimi sağlamak ve yapılan işlerin değerlendirilmesini sağlamak durumundadır. Diğer bir tabirle bağımsız anaokullarında da kurum işleyişinin devamı için, yapılacaklar önceden planlanır. Yönetim sürecinde planı engelleyen problemler varsa çözülür, planlanan işleyişi sürdürmek için kurumun sahip olduğu güçler eşgüdümlü bir şekilde örgütlenir, planlanan işleyişin amacına ulaşması için gerekli iletişim sağlanır ve en son olarak işleyiş denetlenir sonuçlar değerlendirmeye alınır (Başaran, 2006).

Anasınıfı

Anasınıfı, yaşı 57-68 ay olan çocukları ilkokul öğrenimine hazırlamak üzere farklı okul kurum tiplerinde açılan ve okul öncesi eğitimi ilkelerine dayalı bir program dâhilinde etkinliklerde bulunan okul öncesi eğitim dersliklerine verilen addır. Anasınıfları anaokullarından farklı olarak genelde yarım günlük eğitim yapmaktadır. Anasınıfları ilkokul, ortaokul ve lise bünyelerinde de ihtiyaç görülen bölgelerde açılabilir. Anaokullarından farkı buldukları okula bağlı olarak iş ve işleyiş yürütmeleridir (Nur, 2012).

Anaokullarında Bulunan Personel

Anaokullarında destek hizmet işgöreni olarak memur, aşçı, kaloriferci, şoför, teknisyen, hizmetli, bekçi statüsünde iş yürütmektedir. Bu personel görev tanımları

doğrultusunda okulun açık bulunduğu eğitim öğretim saatlerinde kurumda bulunarak işleyişe katkıda bulunmaktadır. Öğrenci sayıları en az 50 olan anaokullarında iş ve işleyişin aksamaması bu personelin iş devamlılığına bağlıdır. Yaş gruplarının 36 aydan itibaren başladığı anaokullarında beslenme, temizlik, ısınma gibi temel ihtiyaçlar eğitim öğretimden önce karşılanması gereken gereksinimler olduğundan destek hizmet işgöreni bu kurumların olmazsa olmazıdır. Sabah erken saatlerden akşam saatlerine kadar bu kurumlarda vakit geçiren çocukların sağlıklı fiziksel gelişimi her şeyden önemlidir. Beslenme aralıkları, dengeli beslenme, hijyen ve ısınma ihtiyaçları sağlanmadan çocukların sağlıklı büyümesi söz konusu olmadığı gibi eğitim öğretim içinde alt yapı sağlanamaz. Bir öğrencinin sağlıklı ortamda dikkat süresi artmakta kişilik gelişimi istenen düzeye ulaşabilmektedir. Dokuz saate yakın süre bu kurumlarda vakit geçiren 36-69 ay aralığındaki öğrenciler için evleri kadar bu kurumların güvenliği, temiz ve sıcak olmaları sağlıklı gelişim için şarttır. 36-69 ay aralığı bir çocuğun fiziksel ve zihinsel gelişimi için en önemli çağdır. Bir çocuğun anaokulunda geçirdiği süreç ilköğretime başlayacağı vakte kadar olan kısmı kapsamakta olan, çocukların sonraki öğrenim ve sosyal hayatlarında önemli role sahip; bedensel, psikomotor, sosyal, duygusal, zihin ve dil gelişim süreçlerinin önemli düzeyde tamamlandığı, kişilik gelişimlerinin şekil aldığı ve çocuğun değişim ve gelişmeye devam ettiği zaman dilimidir. Bu sebeplerle, çocuğun erken yaşlarında sağlıklı bir ortamda gelişim ve değişim sürecine devam etmesi oldukça önemlidir. Sağlıklı olan ve toplumsal ihtiyaca uygun davranışlar edinmiş çocuklar yetiştirmek, çocukların gelişim özelliklerine ve bu özellikler doğrultusunda gereksinimlerine uygun olarak ihtiyaç duydukları güvenli ortamı sağlamaya bağlıdır. Eğitim, üçayaktan oluşan (öğrenci-okul-veli) bir yapıya sahiptir. Bu beraberlik etkili ve sağlıklı düzeyde olursa, çocukların kişilik kazanımları da aynı oranda gelişir (Büte, 2010).

Okul öncesi eğitim kurumlarının temel yapısında; toplumsal yaşamın ana unsurlarından olan; saygı duyma, sevgiyi öğrenme, paylaşma davranışını kazanma, iş

bölümüne teşvik etme, sorumluluk duyma ana amaçtır ve çocuğun toplumsal yaşama dâhil olma sürecini hazırlayan en güvenli ortam okul öncesi eğitim kurumlarıdır (Nur, 2012).

Okul öncesi eğitimleri boyunca çocuklar temel eğitime hazırlanmakta, paylaşma, dayanışma, sosyalleşme ve toplumsal yaşama uyumu öğrenmektedirler. Okul öncesi eğitimin temel amacı çocuklarda öğrenmeye ilgiyi uyandırmak ve var olan yeteneklerini açığa çıkarmaktır (Nur, 2012).

Erken çocukluk adı verilen dönem, bilim insanları için çocuğun yüksek öğrenme becerilerine sahip olduğu bir zaman dilimi olarak değerlendirilmektedir. Yaş gruplarına uygun fiziki ve sosyal yaşam koşullarında sağlıklı iletişim ortamında yetişmekte olan çocuklar gelişimlerinde daha hızlıdır (Gündoğdu, 2007).

Bir çocuğun zekâ gelişiminin %70'lik kısmı yedi yaşına kadar olan zamanda tamamlanmaktadır. Öğrenim becerileri ve kişiliğin temelleri bu yaş grubunda gelişmektedir. Çocuğun sosyal ortama adım atması, sağlıklı iletişim ve ilişkiler kurması, sosyo- kültürel değerlerini farkına varması bu yaşta gelişir. Erken çocukluğu kapsayan bu dönemde yaşanacak olan olumsuzluk çocuğun ileriki yaşantısına olumsuz düzeyde etkiler bırakır. Birbirinden farklı kültür ortamları ve farklı değerlere sahip ailelerden gelen çocuklar ortak bir sosyal ve toplumsal yetişme fırsatını okul öncesi eğitim kurumları sayesinde yakalar. Çocuklar özgüven duygusunu, dil konuşma becerilerini, yedi yaşına kadar okul öncesi eğitim kurumlarında öğrenir. Toplumsal yaşamı, çevresini, evrenin bütünü, insan davranış ve tutumlarını bu yaş grubunda farketmeye başlar. Nesnelere, eşyaları, varlıkları, temel yaşam becerilerini, olumlu ve olumsuz davranışları öğrenmeye başlama zamanı 3-6 yaşlarını içeren zaman aralığıdır. Günün çoğunluk kısmını en önemli yaş grubunda anaokullarında geçiren çocuklar için birebir iletişim kurduğu öğretmenler kadar özbakım ihtiyaçlarını karşılayan destek hizmet işçilerini de öğrencinin gelişim aşamalarında fazlasıyla önemlidir (Gündoğdu, 2007).

Bu kurumlarda görev yapan destek hizmet işgöreni Okul Öncesi Eğitim Kurumlarına ait yönetmeliğin belirlediği çerçevedeki görev tanımlarına göre iş yürütmektedir. Bu görev tanımlarında; aşçı, kaloriferci, şoför, teknisyen, hizmetli, bekçi ve memurdan oluşmaktadır (Nur, 2012).

Aşçı. Anaokulu ve uygulama sınıflarında en az bir kişi olmak üzere çocukların besinlerini hazırlamak amacı ile görevlendirilmektedir. Aşçı gerekli eğitim ve belgelere sahip olmalıdır. Aşçının olmadığı durumlarda bu görevi aşçılık belgesi olan ve okulda görev yapabilecek konumda bulunan bir hizmetlide yapabilmektedir. Aşçının doğrudan okul müdürüne, görevli müdür yardımcısına ve nöbetçi öğretmene karşı sorumluluğu vardır. Aşçı; hazırlanan günlük yemek listesine göre kurum tarafından temin edilen ve kendisinin sorumluluğunda olan besin maddelerini nöbetçi öğretmen gözetim ve denetimi altında, sağlık ve temizlik kurallarına uyarak hazırlamak ve pişirmek görevlerindedir. Kendisine teslim edilen yiyecekleri kalitesi bozulmadan dağıtımını yapmalıdır. Kendisine teslim edilen besinlerin bozulmaması için önlem alması hazırlanması, yerinde kullanılması ve israf edilmemesi kurumda aşçının sorumluluğundadır. Mutfakta kullanılan araç ve gereçlerin amacına uygun kullanılmasına ve temiz bulundurulmasına dikkat eder, mutfağın temizlik ve çalışma düzenini sağlamakla sorumludur Kurum idaresince hazırlanan yemekhane talimatnamesinde belirtilen ve kendisine imza karşılığı tebliğ edilen diğer görevleri yapar (MEB 2017, Madde: 29)

Kaloriferci. Anaokullarında ısınma işlerinden sorumlu olan, gerekli eğitimleri almış personel bulunması esastır. Kalorifercinin bulunmadığı durumlarda bu işi yapmak üzere gerekli eğitimi almış personel arasından bir hizmetli görevlendirilir. Kaloriferci; Kazan dairesini temiz ve düzenli tutmak, kaloriferin talimata uygun olarak yakılmasını ve sistemin düzenli olarak çalışmasını sağlamakla görevlidir. Isınma ihtiyacının olmadığı zamanlarda okul idaresince kendisine imza karşılığı tebliğ edilen diğer görevleri yapar. Okul idaresine ve nöbetçi öğretmene karşı sorumludur (MEB 2017, Madde: 30).

Şoför. Anaokullarında görevlendirilmiş olan şoför, kuruma tahsis edilen taşıtın zimmetini üzerine alır ve taşıtın kullanılması ile bakımından okul idaresine karşı sorumludur. (MEB 2017, Madde: 31)

Teknisyen. Anaokulunun sahip olduğu imkân ve özelliklerine göre elektrik, elektronik, makine bakım onarımları, su, havagazı, kalorifer tesisatları, marangozluk ve buna benzer işlerde görevlendirilmiş gerekli belgelere sahip üzere teknik eleman bulundurulmalıdır. Teknisyen imza karşılığı kendisine tebliğ edilen görevlerin yürütülmesinde okul idaresine karşı sorumludur (MEB 2017, Madde: 32).

Hizmetli. Okul öncesi eğitim kurumlarında her yaş grubu için bir hizmetli bulundurulması esastır. Uygulama sınıfları ile ana sınıflarında bu görevler, bağlı buldukları kurumların hizmetlileri tarafından yürütülebilir. Hizmetli atanamaması/görevlendirilememesi durumunda ise anaokullarında biri bayan olmak üzere en az iki hizmetli, ana sınıfı ve uygulama sınıflarında ise her yaş grubu için bir hizmetli görevlendirilmektedir. Hizmetli; öncelikli sorumluluğu görevlendirildikleri yaş grubunun temizlik ve özbakım becerilerinde öğretmene yardımcı olmaktır. Okul binası ve okuldaki eşyaların temizliği, bakım ve onarımlarının tespit edilip okul idaresine bildirilmesi, okula gelen-giden çeşitli malzemenin ile araç-gereci gerekli yerlere taşınma ve yerleştirilmesi, okul yönetimince yapılacak plânlama ve iş bölümüne göre getir götür işleri, hizmet yerlerinin aydınlatma ve ısıtma işleri hizmetli personelin görevlerindedir. Kurumda bekçinin bulunmadığı durumlarda dönüşümlü olarak gece nöbetlerini tutar. Okul bahçesinin ve bahçe araç - gerecinin temizliği, bakım ve onarımı ile ilgili işlerde görev yapar. Okul idaresi tarafından kendisine imza karşılığı tebliğ edilen görevleri yapar. Okul idaresi, nöbetçi öğretmen ve öğretmenlere karşı sorumludur.

Uygulama sınıfları ile ana sınıflarında bu görevler, bağlı buldukları kurumun görevlendirdiği hizmetliler tarafından yürütülür (MEB 2017, Madde: 33).

Bekçi. Anaokullarında görevlendirilen gece bekçisi ya da nöbetle gece bekçiliği görevini yürüten hizmetli, nöbet talimatnamesine uygun şekilde nöbet bitimine kadar güvenliğinden sorumludur. Okul idaresi tarafından kendisine imza karşılığı tebliğ edilen görevleri yapar. Okul idaresi, nöbetçi öğretmen ve öğretmenlere karşı sorumludur.

Hizmetli sayısı ikide az olan okullarda gece bekçiliği görevi yapılmaz. Durum en yakın emniyet birimine yazılı olarak bildirilir (MEB 2017, Madde: 34).

Memur. Anaokullarında, yönetimin yapması gereken evrak işleri ve muhasebe işlerini yapmak üzere en az bir memur görevlendirilmektedir. Memurun görevi; tarafından kendisinden istenen yazışmaları yapar gelen – giden evraklarla ilgili dosya ve defterleri tutar. Saklanması gereken evrakları arşivler. Gizlilik özelliği olan evrakların sorumluluğunu üstlenir. Okulda çalışan öğretmen ve çalışanların özlük dosyalarını saklar ve gerekli işleri yapar. . Okul idaresi tarafından kendisine imza karşılığı tebliğ edilen görevleri yapar. Okul idaresi, nöbetçi öğretmen ve öğretmenlere karşı sorumludur (MEB 2017, Madde: 26).

Anaokullarında çalışan destek hizmet işçilerinin yaptığı işler ve önemi bilinmekle beraber seçim kriterlerinde oturtulmuş bir standart yoktur. Personel seçimi ve kadrolama için genel bir standart oluşturulması kurum standartları ve işleyişin aksamaması açısından önemlidir.

Personel Seçim Kriterleri

Anaokullarına personel seçiminde öncelikle bağlı bulunduğu İl ya da İlçe Milli Eğitim müdürlükleri yetkilidir. İl ya da İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri İŞKUR Müdürlüğü üzerinden personel alımına yönelik açılan personel başvuru şartlarına uygun olarak başvuruları almaktadır. Personel görev tanımına dair personelden başvuruda bulunduğu iş konumuna ait gerekli belgeler istenir. Örneğin aşçı olarak başvuruda bulunacaklarda aşçılık sertifikası istenir. Bunun haricinde başvurular Milli Eğitim Müdürlüklerine yönlendirilerek ilgili personel şube müdürü tarafından sözlü olarak değerlendirmeye alınır. Değerlendirilmeye

alınan ve şartları uygun bulunan işgören personel ihtiyacı olan okullara yönlendirilerek okul kurum amirleri tarafından personel alımına karar verilmesi istenir. Başvuran personel sözleşmeli personel statüsünde çalıştırılmak üzere okul kurum müdürü tarafından uygun bulunursa işe alınır. Hizmetli statüsü için başvuran personelden Halk Eğitim Merkezleri tarafından verilen Çocuk Bakım Hizmetleri eğitim sertifikası da istenmektedir. Personelin belgesi yok ise personel Halk Eğitim Merkezine gerekli eğitimi alması için yönlendirilebilmektedir. Personelin sağlık kontrolleri için rutin aralıklarla Sağlık İl Müdürlüğü portföy muayenesi yapmakta ve bu süreçler ise belirli aralıklarla yine İl Sağlık ve İş güvenliği kurumlarınca denetlemeye tabi tutulmaktadır. Yine iş güvenliği eğitimi de bu personele Halk Eğitim Merkezleri tarafından verilmektedir ve zorunludur.

Arkadaşlık Kavramı

Arkadaşlık; kişilerin sosyal ve iletişimsel gelişimi ve toplumsal kabul görme için önemlidir. İnsanlar toplum içinde davranışlarının onaylanmasına ihtiyaç duyarlar. Davranışsal onaylama aynı davranış ve fikirlere sahip insanlardan, aynı davranış ve fikirlere sahip olmayan insanlara nazaran daha kolay elde edilir. Arkadaşlık kuramlarının çoğu fiziksel ve cinsiyet gibi diğer görülen karakter özelliklerinden ziyade görülemeyen karakter özelliklerini vurgular (Van Duijn, 2003).

Arkadaşlık; iki insanın gönüllü birbirlerine bağımlı olarak zaman harcamasıdır (Hays, 1988). Bu bağlamda arkadaşlık; pay sahibi olan kişilerin planlanmış hedeflerine ulaşmak için onlara fırsat yaratarak, dostluk, samimilik, şefkat, karşılıklı yardımı kapsamaktadır (Akt. Patterson, Bettini ve Nassbaum, 1993).

Rawlings (1992) arkadaşlığın ideal-tipik tarifindeki ortak noktaları; arkadaşlıklar özünde gönüllüdür, arkadaşlığın gönüllü doğasından kaynaklanır, eşitlik ruhu arkadaşlığa hâkim olmaktadır, karşılıklı dâhil olma arkadaşlıkları karakterize eder diyerek arkadaşlığı gönüllülük, kişisellik, eşitlik ve karşılıklı ilişkiye dayanan duygusal bağlar gibi dört noktada

toplamaştır. Türk Dil Kurumu'nun (2016) sözlüğünde ise "arkadaşlık"; birbirlerine anlayış gösteren kimselerden her biri, yaren, yoldaş ya da bir ortamda birlikte bulunanlardan her biri olarak tanımlanmaktadır.

Genel olarak ele alırsak arkadaşlık duruma göre çeşitlilik gösterebilir. Reisman'ın (1984) tanımladığı arkadaşlık kavramı; karşılıklı, ilişkisel ve alıcı arkadaşlık şeklinde üç farklı boyuttan oluşmuştur. "Karşılıklı Arkadaşlık" (reciprocal friends); arkadaşlar birbirlerine çok benzer, birbirlerini yakın hisseder ve aşağı yukarı aynı yaşadadır. "İlişkisel Arkadaşlık" (associative friends)"ta; yakın civarda bulunan, arkadaşlık kurma açısından uygun olan arkadaşlardır. Aralarındaki ilişkide bağlanma hissi ve duygusal yakınlık beklenmez. Reisman, yukarıda bahsedilen iki tür arkadaşlıktan bağımsız olarak alıcı üçüncü bir arkadaşlık boyutundan bahsetmektedir. "Alıcı Arkadaşlık" (receptive friendships)"ta; kişiler, birbirlerinden daha genç, ya da daha yaşlı, ya da daha farklı statüdeki (amir-işçi, öğrenci-öğretmen gibi) insanlarla ilişki halindedir. Alıcı arkadaşlığın diğerlerinden ayrılma sebebi ise, bu arkadaşlığın duygusal yakınlığı içermemesidir. (Holladay ve Kerns, 1999).

Döğücü (2004) bütün bunlardan farklı olarak arkadaşlığa işlevsel açıdan değerlendirmektedir. Bu yönden bakıldığında arkadaşlık beş kategoride toplanır:

1. Gelişim ve değişim için aktif bir etken olarak arkadaş: Kendisi model oluşturarak değil, tartışma, uyarma ve çeşitli etkinliklere katılmaya davet etme, rehberlik etme ve bilgi verme gibi sözel olarak önerilerde bulunmaktadır.

2. Etkileşimci arkadaş: Etkinlik ve etkileşimlere katılan, açıkça konuşan, farklı düşünme ve davranma yolları olduğunu gösteren kişidir.

3. Model olarak arkadaş: Kişinin gözlediği, sözel davranışı ya da benlik algısını değiştiren bir kişiliktir.

4. Tepkici arkadaş: Geribildirimde bulunan, destek, güvence, cesaret veren ve baskı yapan kişidir.

5. Pasif etki olarak arkadaş: Kişiyi dinleyen, anlayan, eleştiren ve yargılamadan kabul eden kişidir.

Farklı araştırmacılarda görüldüğü üzere arkadaşlık kavramı farklı şekilde tanımlanabilmektedir. Ancak genel olarak hepsinde, arkadaşlık kuracak kişilerin birbirlerine yakın ortamlarda olmaları, samimi olmaları, karşılıklı olarak ödün vermeye hazır olmaları, birbirleri için zaman harcamaları, birbirlerine karşı sadık olmaları, güven duymaları, kimi zaman takdir etmeleri, kimi zamanda birbirlerini eleştirmeleri, anlayışlı ve dinleyen bir yapıda olmaları gibi noktalar ortak olarak bulunmaktadır (Yavuzkurt, 2017).

İş Arkadaşlık İlişkisi

Arkadaşlık insanlar için gerekli değerlerden biridir ve arkadaşlıklar bireylerin tutumlarını ve davranışlarını şekillendirmektedir (Song,2006). Aristo'nun deyişiyle "Arkadaşlık iki ayrı bedende yaşayan tek ruhtur." Bu kadar anlamlı bir etkileşim olan arkadaşlık örgütsel davranış ve bunun sonucu olarak performans alanında da incelenmeye değer bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çocukluk arkadaşı, okul arkadaşı, yol arkadaşı, hastane arkadaşı, asker arkadaşı, hayat arkadaşı tanımları hayatın her alanında yer alırken derken günümüz insanı tüm bunların yanında işyerinde daha fazla zaman geçirmeye başladıkça işyeri arkadaşından bahseder duruma gelmiştir. İşyerleri sosyal bağ ve paylaşımlar için giderek daha önemli bir buluşma yeri halini almaktadır (İbrahim ve Dickie, 2010).

İşyeri arkadaşlığı bireyler için önem taşıdığı kadar örgütler için de önem taşımaktadır. İşyeri arkadaşlığının hem bireyler hem de örgütler üzerindeki etkilerinden bahsedilebilir (Dotan, 2009). Bireysel düzeyde arkadaşlıklar bireyin sevgi, kabul görme, sosyal etkileşim ile güvenlik ihtiyacını karşılarken, bireysel gerilimleri azaltırken ve stresle mücadele edebilmeyi sağlarken örgütsel düzeyde de iş tatminini geliştirmekte ve etkinlik ve kaliteyi arttırmak üzere destek ve kaynak sağlamaktadır (Milner, Russell ve Siemers, 2010).

İnsan toplumsal bir yaşam özelliğine sahip bir varlıktır ve bu varlığını yaşam özelliğine uygun nitelikli bir biçimde devam ettirebilmesi için toplumsal ilişkiler içerisinde olması sağlıklı yaşam için gereklidir. Zaman döngüsü içinde ihtiyaç olarak başlayan bu ilişkiler arkadaşlığa dönüşmektedir. 21. yüzyıl çalışma hayatında kişiler gün içi zamanlarının çoğunluğunu iş yerlerinde çalışarak geçirmek zorundadır. Bu zorunluluk sebebiyle çalışma ortamı zamanla ortak değerlerin, güven duygusunun ve karşılıklı bağlılığın öne çıkıp geliştiği bir ortama dönüşmektedir. Kişisel bağlılıkların ortaya çıktığı bu ortam ise iş arkadaşlık ilişkilerinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. 21. Yüzyılda kadın iş gücünün de yoğun bir şekilde yer aldığı çalışma hayatında sosyalleşmek, aidiyet ve sağlıklı toplumsal yaşam için arkadaşlık kurma eğilimindedir. Bununla beraber, iş arkadaşlığı kişinin örgütsel bağlılığını, iş doyumunu, dolayısıyla performansını da artırarak kişiyi daha mutlu, sağlıklı, başarılı hale dönüştürmektedir. Kısaca özetlemek gerekirse toplumsal yaşamın sağlıklı bireylerle sağlıklı şekilde yürütülmesi için iş arkadaşlık ilişkileri bulunulan çalışma ortamı ve performans için son derece önem taşımaktadır. (Yavuzkurt, 2017)

Başaran'a (1996) göre arkadaşlık, iki kişinin birbirlerini beğenmesi; aynı nesnelere, aktivitelerden hoşlanması; yeteneklerinin, toplumdaki pozisyonlarının benzer düzeyde olması; kişilerin birbirlerini aynı düşüncede bulması; birbirleri için özveride bulunmayı göze alması; birbirlerinin kusurlarını hoşgörüsüyle karşılaması ve sürekli etkileşim içinde bulunma olanaklarının olması ile ortaya çıkan bir durumdur. Sosyal bir varlık olan insanın toplum içinde kabul görmesi, bireye, ait olma duygusu kazandırmaktadır. Dolayısıyla birey bu şekilde yani arkadaşlık ilişkilerini geliştirmesiyle birlikte duygusal bütünlüğünü korumakta, başkalarıyla iletişim kurma fırsatı elde etmekte, ihtiyaç duyduğunda diğer kişilerden yardım ve destek alabilmekte, kendisinin değerli bir varlık olduğuna inanmaktadır. Bu şekilde toplumsal hayatın içinde var olduğuna inanan birey ise diğer insanlara daha fazla değer vermekte ve topluma daha yararlı birey olma yolunda ilerlemektedir (Demir Şad, 2007).

Adler (2005), insanların doğduğu andan başlayarak birbirlerine olan bağlanma ihtiyacının önemini dile getirmektedir. Fehr (1996) ise, sosyal yaşamın gerekli ve önemli unsurlarından olan arkadaşlığın, bütün yaşam alanlarında var olduğu gibi, çalışılan ortamda da ortaya çıktığını belirtmiştir. Çalışanların çoğunluğu yaşamlarının büyük bir parçasını işte geçirmektedirler. Böylelikle çalışanlar arası arkadaşlık ilişkileri büyük ölçüde iş yerlerinde şekillenir.

(Amjad, Sabrı, Ilyas ve Hameed, 2015). İş ortamlarının birlikte çalışmanın gerekli bir sonucu olan iş arkadaşlıklarını ortaya çıkarmakta ve kurulan arkadaşlıklar da işgörenlerin dâhil olduğu örgütlerine karşı geliştirdikleri tutumlarında belirleyicidir (Özyer, Kanbur ve Seçgin, 2013).

İş arkadaşlık ilişkilerinin ve arkadaşlık duygularının işgören performansını etkilediği sonucuna varılan ilgili araştırmaların ilki Mayo (1933) tarafından gerçekleştirilmiştir. Roethlisberger ve Dickson (1939) tarafından yapılan “Hawthorne deneyi”, endüstri sektöründe kişisel ilişkilerin önemli olduğunu doğrulamış araştırmaya örnektir. Bu çalışmaların devamında, küçük çaplı örgütlerdeki üretkenliği ve örgüt üyelerinin paylaştığı duygularla ilgili deneysel çalışmalar yapılmıştır (Rotemberg, 1992). İşyerinde arkadaşlara sahip olmanın “iyi bir şey” olması geneldir. Arkadaşlar, çalışma ortamını zenginleştiren destek veren ve sosyalleşmeye aracı olan kişilerdir. İnsanların çoğunluğu kimliklerini sahip oldukları meslek sayesinde oluşturmaktadır. Kişiler, toplumsal ve samimi ilişki gereksinimlerini karşılamak için işyerlerine ihtiyaçları vardır (Morrison ve Nolan, 2009). Araştırmacılar; Sias ve Chail (1998) örgütlerin aslen içeriğinde, insan ilişkilerinin oluşması için bir “ortam” bulunmasının yanında, arkadaşlıkların gelişim kaydetmesi için oldukça önem teşkil eden bir yapısının olduğunu ifade etmiştir. Örnek olarak örgütlerde, çalışanların hem ortak amaçları paylaşması ve başarıya ulaşmak için iş birliği yapması, ortak bir hedefleri doğrultusunda beraberce çalışmalarına ortam hazırlamaktadır. Bununla birlikte, insanlar

birlikte çalıştıkları kişileri sevmek için zamanla bir istek geliştirmeye başlayabilirler, çünkü güzel bir çalışma ortamında, kişiler daha fazla doyuma ulaşmaktadırlar (Anderson ve Hundsaker, 1985).

İşyeri arkadaşlığı işyeri ilişkilerinden iki temel özellik sebebiyle ayrılmaktadır. Bu özelliklerden ilki, bu ilişkiler sahip oldukları doğa sebebiyle “gönüllüdür”.Arkadaşlığın başlaması, gelişmesi ve bozulması ilişkinin muhatapları tarafından seçilmiş ve onların önderliğinde ileriye gitmiştir. Bu anlamda ilişki örgüte ait ihtiyaçlar sebebiyle dayatılmış bir ilişki olmamaktadır. İkinci özellik, işyeri arkadaşlığı “kişisel”dir. Çalışanlar işyeri arkadaşlıklarını oluştururken örgütün daha önceden belirlenmiş kurallarına göre arkadaşlıklar oluşturmazlar. Arkadaşlık oluşturmak istedikleri kişiyi, bütün özellikleriyle kabul ederek arkadaşlık ilişkilerini ona göre oluştururlar (Rawlings, 1992; Sias ve Chaill, 1998). İşyeri arkadaşlığının çalışanın işle alakalı tutum ve davranışlarına; örgütün elde etmek istediği sonuçlara olumlu yansımaları ortaya koyduğuna ilişkin, çeşitli araştırmalar (Morrison,2005; Mao, 2006; Lee ve Ok, 2011; Kıral, 2016b) yapılmıştır. İnsanlar, iş yerlerinde birbirlerinden işin tamamlanması, görevlerin yerine getirilmesi, iş arkadaşlarıyla olumsuz yaşantıların idare edilmesi, ast, üst veya müşteriler ile ilgili işe ait çeşitli durumlarda; dayanışma ve destek sağlayabilirler (Hamilton,2007). Sias ve Cahill (1998) örgütlerdeki gayri resmi ilişkilerin; çalışanların işe olan bağlılıklarını, iş doyumunu pozitif yönde etkilediğini ve çalışanların kasıtlı olarak işe gelmeme ve işgücü devir hızını düşürmelerini azalttığını belirtmiştir.

İşgörenler arası ilişkiler ve bu ilişkilerin işyerine yansımaları olarak değerlendirilen işyeri arkadaşlık ilişkileri örgütsel hayatın sosyal yönünü meydana getiren etki düzeyi yüksek unsurdur. Bu bağlamda yapılan çalışmalar, işgörenler arasındaki olumlu ilişkilerin olumsuz sonuçlardan daha çok olumlu örgütsel sonuçlara sebebiyet vermektedir (Ömüriş, 2014). İşgörenlerin kurum içindeki arkadaşlık ilişkileri; bireylerde sosyal destek algısını oluştururken, kendilerine ve beraber çalıştıkları iş arkadaşlarına ve kurumlarına karşı güven

duygusu hissetmelerini sağlamaktadır. Bu bağlamda yapılan çalışmalarda, işyerinde sağlanan yakın arkadaşlıklar, iş görenlerin yaşamlarında mutlu ve motive olma sebebi olarak görülen sonuçlar elde edilmiştir. Aynı zamanda işyerinde kurulan işgören arkadaşlık ilişkileri sosyal kimlik teorisi bağlamında kişilerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlayacak bir durum, yalnızken elde edemeyecekleri bilgilerin kaynağı olarak görülmektedir (Sias ve Cahill,1998). İşgörenlerin işlerine ve kurumlarına uyum süreçlerini hızlandırmada, çalışanların iş yükünü ve streslerini azaltmada, belirsizlikleri gidermede ve kurum tarafından beklenen performans standartlarına ulaşmada faydası bulunmaktadır (Boyd ve Taylor, 1998). İşgörenlerin değerleri ile kurumun örgüt yapısını yansıtan değerleri arasındaki yakınlığın oluşmasında(işgören-kurum uyumunun gerçekleşmesinde) çalışanlar arasındaki informal ilişkiler, sosyal paylaşımlar, işgörenlerin birbirlerine yaklaşmasına ve grup olarak aynı paydada hareket etmelerini sağlamada etkili olabilecektir.

Performans Kavramı

Performans kelimesi, Fransızca kökeninden "performance" olarak Türkçeye aktarılmıştır. Performans kavramı itibariyle eğitimden sanata, spordan iş hayatına kadar pek çok alanda kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre ise " güç sınırı, bir şeyi yapabilme, meydana getirebilme işlevi" olarak ifade edilmektedir. Oxford İngilizce sözlüğünde ise" kişiye verilen bir görevi, işi başarı ile sonuçlandırmak" anlamına gelmektedir.(Bozkurt, Ergun, 2008).

Literatürde karşımıza çıkan diğer bir tanıma göre ise performans, bir eylemi gerçekleştiren kişinin, bir örgütün o eylem ile hedeflediği başarıya yönelik neyi ne kadar yapabildiğinin nitel ve nicel olarak tarif edilmesidir (Tatar ve Baş,1991).

Bu tanımlar göz önünde bulundurulduğunda performans kavramı meydana getirilen ürünün amaca uygunluğunu belirtir. Eğer bu ürün, bir kurumda ortaya çıkarılan bir iş ise;

performans da bu işin işletmenin hedeflerine sağladığı katkıdır denilebilir (Kocabaş, Turhan, 2002).

Örgütsel performans kavramına değinilecek olursa; Dyer ve Reeves'e göre (1995) düzenli şekilde örgütün amaçlarını bir araya getirmeyi, Rogers ve Wrigh'a göre (1998) amaçların birlikteliği için örgüt kaynaklarının kullanılması; Delenay ve Huselid' e göre (1996) bütün işgörenlerin, birimlerin ve müşterilerin memnuniyet düzeyini artırmak anlamını içermektedir (Özmutah, 2007).

Yapılan bütün bu tanımlara bakıldığında örgütsel performans; kurumun amaçları ile belirlenen hedefler doğrultusunda minimum kayıp vererek belirlenen zaman bitiminde grubun gösterdiği sonuca ulaşmak için harcadığı çabaların bütünüdür.

Kurum içerisindeki işgörelere verilen görevlerin gerçekleştirilme derecesi veya işgörelerin iş bitirme yetenek düzeylerinin belirlenmesi; günümüz çalışma hayatında karşımıza çıkan ve işin sürecine uygun sağlıklı bir şekilde devamı için gerekli olan bir durumdur.

Performans, işgörelenin belirlenen bir süreç içerisinde kendisine verilen görevi gerçekleştirmek amacıyla ortaya çıkardığı sonuçlar bütünüdür (Bingöl, 2003). Performans amaçlar dâhilinde ve planlanan bir etkinlikler sonucunda ortayaçıkanı, nicel veya nitel açılardan belirlemeye çalışan bir kavramdır. İşletmede veya kurumda istenen düzeyde sergilenen performans; belirlenen süreç bitimindeki çalışmaların sonucudur. İşletme veya kurum amaçlarının gerçekleştirilmesi için sergilenen çabaların değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan süreçtir (Akal, 1996). Aynı zamanda performans, kişilerin veya kurumların hedeflerine ne düzeyde ulaşabildiğinin ölçütü olarak tanımlanmaktadır. (Sümer, 2000). Bir işgörelenin ihtiyaçlarını gidermek için bir işletme veya kurumda görev ve sorumluluk üstlenmesi sonunda istediklerine ulaşmak için gösterdiği gayret de performansa örnek gösterilebilir (Barutçugil, 2002).

Performans kavramına dair yapılan tanımlamaların özüne bakıldığında genel olarak işletmenin, kurumun veya işgörenin belirlenen amaç ve hedeflere ulaşmak için gösterdikleri gayret ve bu gayretle beraber ortaya çıkan sonuçların olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirilmesinden ibaret olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan sonuçların olumlu olması işgörenin kendisinden beklenen görev ve sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirdiği ve işin amacına uygun hedeflenen performansa sahip olduğu anlaşılır. Ortaya çıkan sonuçlar işin amacına uygun değil ise işgörenden beklenen performansın görülemediği veya performans düzeyinin düşük olduğu düşünülür (Uzunoğlu, 2011).

Performansın Unsurları (Boyutları)

İşgören performansı ve performansa dayalı değerlendirme işlevi örgütün amaçlarına ulaşmasında iş ve işgörenlerin en etkili biçimde kullanılmasını sağlaması açısından insan kaynakları yönetiminde önemlidir (Sevinç ve Başar, 2013). Örgütlerin işgörene yönelik performans anlayışı süreç içinde gelişim gösteren ve değişen bir durum olarak karşımıza çıkar. Bu süreci göz önünde bulundurursak performans günümüzde çok yönlü ve oldukça geniş çerçeveli kavram olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte sergilenen performansın yedi boyutu arasındaki birbiriyle bağıntılı iç ilişkiler sonucu ortaya çıktığı vasayılmaktadır (Benligiray, 1999). Performansın yedi boyutu; Etkililik, Etkenlik, Kalite, Verimlilik, Çalışma yaşamının kalitesi, Yenilik, Kararlılık ve bütçeye uygunluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

Etkililik; işin çıktılarını anlatan bir kavramdır. Örgütlerin gerçekleştirdikleri etkinliklerin sonucunda amaçlara ulaşma derecesini belirlemeye yönelik bir performans boyutudur (Yükçü ve Atağan, 2009). Mevcut girdiler ile mümkün olan en yüksek çıktının üretilmesi veya bir birim çıktının en az girdiyle üretilmesidir (Kimanoğlu ve Çak, 2000).

Etkililik, doğru işin doğru süreçte, doğru kaliteyle ve ihtiyaç karşılayacak şekilde yapılmasıyla ilgilidir kavramdır (Benligiray, 1999). Örgütsel etkililik, kurumun belirlenmiş

amaçlarına ulaşım düzeyini ve sonuç olarak gerçekleştirme seviyesini açıklayan performans boyutlarındandır. Amaca odaklı bir tanım ve sonuç analizini içerir. Amaçtaki gerçekleşme seviyesini belirler (Başat, 2010).

Etkenlik; daha çok sonuç ile ilgili bir kavramdır. Sonuçlara ilişkin hedeflerin ne ölçüde gerçekleştirildiğini gösterir (Kımanoğlu ve Çak, 2000). Etkenlik doğru işi yaparak doğru amaca ulaşmak olarak tanımlanır. Kaynakların kullanım amaçları ile ilgili bir kavramdır (Akal, 2005). Örgütün amaçlarına ve hedeflerine hangi ölçüde ulaşmış ulaşmadığını belirleyen bir performans kriteridir.

Kalite; sahip olunan girdilerin verimli kullanılmasını sağlayan, ürün ve hizmete kullanım kolaylığı kazandıran, hitap edilen müşterinin ihtiyaç ve isteklerine uygun üretimi benimseyen bir performans boyutudur (Bayyurt, 2007). Kalite, sistemin verdiği hizmet ya da ürünün kullanıcı istek ve ihtiyaçlarını karşılama, ürünlerin teknik belirlemelere göre hatasız ve uygun olma seviyelerini belirleyen bir kavram bütünüdür (Akal, 2005). Kalite çok boyutlu performans ölçütü olan bir kavramdır. Ürün veya verilen hizmetin tüketici ihtiyaçlarına ne derece uygun olduğuyula ilgilidir. Güvenilir ve dayanıklı olma, hizmet amaçlı olma, istenen estetik ve itibar boyutlarına sahip olmaktır.

Verimlilik; doğru olan işi, ekonomik biçimde gerçekleştirmek ve bunu yaşamsal biçim olarak benimsemek olarak tanımlanabilir. Bu tanım üretim yapan bir sistemdeki girdiler ile çıktılar arasındaki ilişki düzeyine göre yapılır (Benligiray, 1999). Verimlilikteki artışı ile beraber işletmenin ortaya çıkardığı iş kalitesinde iyi yönde gelişmektedir (Özdemir, 2014).

Çalışma Yaşantısının Kalitesi; insani koşullar altında çalışmayı, demokratik bir şekilde yönetilmeyi, gelir dağılımında adaleti sağlayıcı bir kavram bütünlüğü içerir (Özdemir, 2014). Çalışma yaşamında kalite kavramı ile işgörenlerin çalışma yaşantılarının değişik yönlerine dair; duygu ve düşünce davranışlarına vurgu yapılmaktadır. Örgütte çalışma yaşantılarının kalitesi ile örgüt performansı arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Bu

ilişkinin merkezinin olması ve çalışma yaşantılarında da kendi özlerini ortaya koymaları, sosyal hayatlarındaki gibi tavır sergilemeleri sebebiyle koşullarla beraber olayların yaşanmasından farklı etkilenmeleri, benzer tepkimeleri vermemelerinden kaynaklı bu ilişki kısmen karmaşıktır (Akal, 2005). Çalışma yaşamında kalite; çalışma yaşantısındaki memnuniyet düzeyi, motive olma, kişisel tecrübeleri içeren kavram bütünüdür (Kılıç ve Keklik, 2012). İşgörenlerin çalışma ortamında önemli kişisel ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesini gösteren kalite kavramının tatmin edici düzeyde olması iş ortamında devamsızlıkları azalttığı gibi iş memnuniyetini geliştirmektedir. (Başat, 2010).

Yenilik; istikrarlı ve uzun süreli üretim, büyüme, getiri, sürdürülebilir performans ve endüstri liderliği gibi unsurlar sebebiyle işletme açısından önemlidir (Yağcı, 2008).

Yenilik, değişime ayak uydurma, yaratıcılık, gelişme için risk alma ile bütünleşen bir performans kavramıdır ve kurumların geleceği ve işin sürdürülebilirliği için teşkil etmektedir (Başat, 2010).

Karlılık ve Bütçeye Uygunluk; Kar amaçlı işletmelerin devamlılığını sürdürebilmeleri ve büyüme hedeflerine ulaşabilmeleri için gereken performans faktörlerindedir. Sadece kar amacı gütmek ve karlılığı ölçmek işletmenin yansıttığı toplam performansıyla ilgili fikir elde etmek için yeterli olmamalıdır (Atakuş, 2006). Bütçeye uygunluk kavramı ise kar amacının performansı yansıtmaya yönünden kabul görmediği veya kar amacı gütmeyen sadece bir maliyet merkezi olan kamu örgütlerinde kar amacının yerine bir performans göstergesi olarak kullanılabilir (Akal, 2005).

Çalışan Performansı

Literatürde bakıldığında performans kavramı ve süreçlerinin; işletme performansı ve çalışan performansı olarak iki genel başlık altında incelendiği görülmektedir (Yelboğa, 2006).

İşletme performansı kavramı genel anlamda değerlendirildiğinde, işletmenin belirlenen zaman aralığı bitiminde elde edilen bulgulara göre o işletmenin amaç ya da

hedeflerinin ne kadar yerine getirilip getirilmeme durumunun ölçülmesidir. İşletmenin devamlılığını sağlamak için gerekli olan kar ve ekonomik yönden sonuç olarak adlandırılmaktadır.

İşletme performansı: Dyer ve Reeves'e göre örgütün çıkarlarını gözetme, hedeflerini yerine getirmeyi; Rogers ve Wright'a göre başarıya ulaşmak için minimum kaynağın kullanımı; Philips' e göre karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmek ve minimum zararlar sonuçlara ulaşmak; Delenay ve Huselid'e göre tarafların işletmenin sunduğu hizmete olan memnuniyetini artırma kavramlarının karşılığıdır.

İşletme performansının temelinde işletme için daha güzeli ve daha verimli olanı arama anlayışı bulunmaktadır. Eskiye göre daha verimli ve ilerideki hedeflere ulaşmayı amaçlayan işletmeler, işletme performansının devamlılığını sağlayarak rekabette iyi bir konumda olabilecektir.

Günümüzdeki işletmelerde en sık karşılaşılan problemlerden biri de, kurum içinde işgörelere verilen görevlerin ne oranda gerçekleştiği veya onların verilen görevi yerine getirme yeteneklerinin ne oranda yeterli olduğunun ölçülmesi sorunu, işletmelerde çalışan performansının daha da önemli hale getirmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı, eğitim işgörelere yönelik performansa dayalı değerlendirme konusunu gündeme getirirse de henüz bir gelişme gözlenmemiştir (Sevinç ve Başar, 2013).

Örgüt hedeflenen amaçlarına işgörelere sayesinde ulaşmaktadır. Bu sebeple örgütün ortaya çıkardığı performans üzerinde güçlü etkiye sahip olan işgörelere dir. İşgörelere işin amacına odaklanmasını sağlayacak faktörlerde fazlasıyla önemlidir. Bunları; fiziki, ekonomik ve psiko-sosyal faktörler olarak gruplamak mümkündür. Ekonomik faktörler; ücret artışı, prim, ekonomik ödölü içermektedir. Fiziki faktörler; işgörelere iş güvenliği açısından rahat ve uygun koşullarının olması, havalandırma, ısıtma gibi uygun koşullarının bulunması olarak tanımlanabilir.

Psiko-Sosyal faktörler; günümüz insanı çalıştığı işyerinde değer verilmek, kabul görmek, fikir inanç ve kişiliğine saygı gösterilmek, doyum aldığı işi yapmak, etkili iletişim kurmak, ilerlemek ve motive olmak, hizmet içi eğitim almak ihtiyacını duymaktadır. bunların en başında geleni ise işgörenin çalıştığı kurumda etkili iletişim kurmasıdır. Etkili iletişim kuruma aidiyet ve motivasyonu artıracak gibi işgören performansına da olumlu etki edecektir.



Bölüm II: Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem grubunu oluşturmada izlenen yol açıklanmıştır. Ayrıca veri toplamada kullanılan araçlar ile toplanan verilerin analiz edilmesi ile ilgili detaylı bilgiler sunulmuştur.

Araştırmada, anaokullarında görev yapan öğretmen dışındaki destek hizmetleri işgörenlerin arkadaşlık ilişkileri ve sergiledikleri performans düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde, herhangi bir değiştirme ve etkileme olmaksızın tanımlanmaya çalışılır. Tarama modellerinde amaçların ifade edilişi genellikle, soru cümleleri ile olur (Karasar, 2014). İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Başar, 2015). Tarama yolu ile bulunan ilişkilerde gerçek bir neden sonuç ilişkisi olduğunu söylemek yanlıştır. Sadece o yönde bazı ipuçları vererek bir değişkendeki durumun bilinmesi ötekinin kestirilmesinde yararlı sonuçlar verebilir. İki türlü yapılabilir: Korelasyon türü ilişki ve karşılaştırma yoluyla elde edilen ilişkilerdir. Korelasyon türü ilişkisel taramalarda değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, birlikte bir değişme varsa, bunun nasıl olduğu görülmeye çalışılır. İki değişken arasında ilişki olmadığında bulunacak olan korelasyon katsayısı sıfırdır ya da sıfıra yakın bir değerdir (Karasar, 2014).

Araştırmada; “iş arkadaşlık”ve “performans ölçeği” kullanılarak örneklem grubundaki destek hizmet işgörenlerinin hepsine birebir ulaşılmıştır. Performans ölçeği ise destek hizmet işgörenlerinin çalıştığı kurum müdürleri tarafından her personel için doldurulmuştur. İş arkadaşlık ölçeği 10 maddeden, performans ölçeği ise 13 maddeden oluşmaktadır. Analizler

detaylandırılırken iş arkadaşlık ölçeğine demografik değişkenlerle ilgili sorular eklenmiş, performans ölçeği ise kendi içinde 3 gruba ayrılıp değerlendirilmiştir.

Araştırma Evreni ve Örneklem

Çalışma sonuçlarının genellenmek istendiği araştırmanın evrenini Çanakkale ilindeki bağımsız anaokullarında görev yapan destek hizmetleri işgörenleri oluşturmaktadır. Araştırmalarda evren değere ulaşılmasının zorluğu, evren içerisinden belirli kurallara göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil eden küçük küme olan örneklem grubuna (Karasar, 2014) ulaşılmasıyla aşılabilmektedir. Ancak bu çalışmada, üzerinde çalışma yapılan devlete bağlı bağımsız anaokullarının toplamda az (dokuz) olması sebebiyle örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Verilerinin toplanmasına kaynaklık edecek çalışma evrenini, 2017-2018 eğitim yılında Çanakkale merkez ilçedeki resmi anaokullarında görev yapan toplam 62 destek hizmetleri işgöreni oluşturmaktadır (canakkale.meb.gov.tr).

Örneklem grubunda yer alan destek hizmetleri işgörenlerinin kişisel ve mesleki özellikler ise Tablo 1’de yer almaktadır. Tablo verilerine göre, örneklem grubunu toplam 62 destek hizmeti işgöreni oluşturmaktadır.

Tablo 1

Araştırmaya Katılan Destek Hizmetleri İşgörenlerinin Kişisel ve Mesleki Özellikleri

Gruplar	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	56	90.3
Erkek	6	9.7
Toplam	62	
Yaş		
35 ve altı yaş	17	27.4
36 – 45 yaş	26	41.9
46 ve üzerinde yaş	19	30.7
Mezun olduğu okul türü		
İlkokul	22	35.5
Ortaokul	17	27.4
Ortaöğretim	13	21.0
Yükseköğretim	10	16.1
Mesleki Kıdemi		
0-5 yıl	18	29.0
6-10 yıl	25	40.3
11-15 yıl	12	19.4
16 ve yukarısı yıl	7	11.3

Araştırmanın örneklem grubundaki katılımcıların yüzde 90,3'ü kadın, yüzde 9,3'ü de erkektir. Kadınların büyük çoğunluğu oluşturduğu bu çalışma grubunda 17 kişi (% 27.4) 35 ve altında, 26 kişi (% 41.9) 36-45 ve 19 kişi (% 30.7) de 46 ve üzerinde yaşlardadır. Grubun yüzde 35.5'i ilkokul, yüzde 27.4'ü ortaokul, yüzde 21.0'si ortaöğretim ve yüzde

16.1'i de yükseköğretim mezunudur. Veri toplama araçlarına cevap verenlerin yüzde 29.0'u 0-5 yıl, yüzde 40.3'ü 6-10 yıl, yüzde 19.4'ü 11-15 yıl ve yüzde 11.3'ü de 16-20 yıl arasında kıdeme sahiptir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın amaçlarına uygun olarak iki farklı ölçek kullanılmıştır. Çalışmada bağımsız anaokullarında görev yapan işgören personelin iş arkadaşlık ilişkileri ile örgüt performansına etki düzeylerini belirlemek amacıyla; işgörenlerin işyeri arkadaşlık algısını ölçmek üzere, Neilsen, Jex ve Adams (2000) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Kıral (2016) tarafından uyarlanan "İşyeri Arkadaşlık Ölçeği" kaynak alınmış demografik özellikler eklenerek kullanılmıştır. Verilerin toplanması amacıyla hazırlanan formun ön bölümünde, görüşlerine başvuru işgören personelin demografik bilgilerini saptamak amacıyla "Cinsiyetiniz", "Yaşınız", " Öğrenim düzeyi:", "Çalışma süresi" ve "Çalışılan okuldaki çalışma süresi" "Günlük çalışma süresi" "Çalışılan yaş grubu" "Çocuk sayısı" düzenlemelerine yer verilmiş ve devamına iş arkadaşlık ölçeğinin soruları yerleştirilmiştir.

Araştırmada kullanılan İş Arkadaşlık Ölçeği (Cronbach's alpha= 0.80) ve Performans ölçeğinin (Cronbach's alpha= 0.91) alt boyutlarına ilişkin Cronbach's alpha değerleri kabul edilebilir değerler aralığındadır.

Çalışmada işgörenlerin iş arkadaşlık ilişkisinin performansa etkisini ölçmek için kullanılan ölçek araştırmacı tarafından kurumlarda kullanılan personel performans değerlendirme ölçekleri göz önünde bulundurulmuş ve "İstanbul Üniversitesi Çalışanlar İçin Performans Değerlendirme Formu" kaynak alınarak araştırma yapılan kurumlarda çalışan işgörenlerin iş özelliklerine göre performans ölçeği düzenlenmiştir.

Kapsam geçerliliği çalışmalarının ardından yapı geçerliliği sağlamak amacıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile madde-toplam test korelasyonu hesaplanmıştır.

Tablo 2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.75
	Approx. Chi-Square	666.643
Bartlett's Test of Sphericity	Sd	783
	Sig.	0.00*

Ölçeğin yapı geçerliliğini ortaya koymak için keşfedici faktör analizi yapılarak Bartlett testi ($p=0.00$) anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri de kabul edilebilir değer olan 0.50'nin üzerinde 0.75 olarak tespit edilmiştir. Faktör deseni ve literatüre dayalı olarak oluşturulan, performans ile ilgili 3 faktör oluşturulmuştur. Bu faktörler; bireysel performans, kurumsal performans ve ilişkilere dayalı performans olarak adlandırılmıştır.

Verilerin Analizi ve Yorumu

Verilerden güvenilir ve geçerli sonuçların elde edilebilmesi amacıyla veriler analiz için hazırlanmıştır. Bu aşamada kayıp veri ve uç değerler ile verilerin olası sınırlar içinde olup olmadığı incelenmiş ve veriler ile uygulanacak analiz tekniğinin varsayımları değerlendirilmiştir. Veri toplama işleminden sonra öncelikle kayıp veriler incelenmiş ve 13 kayıp veri bulunmamıştır. Ayrıca verilerin olası sınırlar içinde olup olmadığını incelemek için frekanslar, betimsel istatistikler, ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir. Verilerin uygulanacak analizin varsayımlarını karşılayıp karşılamadığını değerlendirmek için verilerin normalliği, doğrusallığı ve varyansların homojenliği göz önüne alınmıştır (Çokluk, vd., 2016).

Çalışmada kullanılan Likert Ölçeği eşit aralıklı ölçek formuna dönüştürülerek destek hizmetleri işgörenlerinin göre temel boyutta ve alt boyutlarda destek hizmetleri işgörenlerinin iş arkadaşlık ilişkisi düzeyleri ile performans düzeylerinin tanımlanmasında grup

ortalamalarına göre Tablo 3'te yer alan derecelendirme sistemi göz önünde bulundurulmuştur (Balcı, 2010).

Tablo 3

Destek Hizmetleri İşgörenlerinin “İş Arkadaşlık Düzeyleri” ile “Performans Düzeyleri”nin Tanımlanmasında Kullanılan Puan Aralıkları

Puan Durumu	Puan Sınırı \bar{X}	İş Arkadaşlık İlişkisi	Performans Düzeyi
5	4.21 - 5.00	Kesinlikle katılıyorum	Tamamen katılıyorum
4	3.41 - 4.20	Katılıyorum	Katılıyorum
3	2.61 - 3.40	Kararsızım	Kararsızım
2	1.81 - 2.60	Katılmıyorum	Katılmıyorum
1	1.00 - 1.80	Kesinlikle katılmıyorum	Hiç katılmıyorum

Kişisel ve mesleki özelliklere göre oluşan grupların karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Cinsiyet ve görev yapılan okul kademesi değişkenlerine göre değişkenine göre bağımsız iki grup olduğundan bu iki grubun ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak için bağımsız örneklem *t-testi* yapılmıştır. Mesleki kıdem ve görev yapılan okul yeri değişkenlerine göre ikiden fazla bağımsız grup olduğundan bu değişkenlere göre gruplar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Varyans analizi sonucu gruplar arasında farklılık varsa hangi grubun veya grupların farklı olduğunu belirleyebilmek için çoklu karşılaştırma testleri (post-hoc tests) yapılmıştır. Çoklu karşılaştırma testleri yapılmadan önce hangi çoklu karşılaştırma testlerinin kullanılacağına karar vermek için Levene homojenlik testi kullanılarak varyansların eşitliği test edilmiştir. Levene homojenlik testinin sonuçlarına göre varyansların homojen olduğu durumlar için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey HSD testi, varyansların homojen olmadığı durumlar için Tamhane's T2 testi kullanılmıştır (Kalaycı, 2010; Karagöz, 2016).

Anaokullarında görev yapan destek hizmetleri işgörenlerinin arkadaşlık ilişki düzeyleri ile performans düzeyleri arasındaki ilişkilerin derecesini ve yönünü ortaya koyabilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Pearson korelasyon katsayısına (r) göre değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi şu derecelendirme sistemine göre yapılmıştır (Kalaycı. 2010):

$r = 0.00-0.25$ ise değişkenler arasındaki ilişki çok zayıf düzeydedir.

$r = 0.26-0.49$ ise değişkenler arasındaki ilişki zayıf düzeydedir.

$r = 0.50-0.69$ ise değişkenler arasındaki ilişki orta düzeydedir.

$r = 0.70-0.89$ ise değişkenler arasındaki ilişki yüksek düzeydedir.

$r = 0.90-1.00$ ise değişkenler arasındaki ilişki çok yüksek düzeydedir.

Çalışmanın alt amaçlarında yer alan destek hizmetleri işgörenlerinin görüşlerine göre işgörenlerin iş arkadaşlık ilişki düzeyleri ile performans düzeyleri arasındaki ilişkileri ana boyutlarda ve alt boyutlarda ayrıntılı olarak incelemek için basit doğrusal regresyon ile çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Bütün analizlerde SPSS paket programı kullanılmıştır.

Bölüm III: Bulgular

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile bu bulgulara ait yorumlar yer almaktadır.

OÖE Kurumlarında Görev Yapan Destek Hizmetleri İşgörenlerinin Arkadaşlık İlişkilerine İlişkin Bulgular

Okulöncesi eğitim kurumlarında görev yapan destek hizmetleri işgörenlerinin kurumdaki arkadaşlık ilişkilerini ortaya çıkarma amacıyla kullanılan ve arkadaşlık fırsatlarıyla egemen olan arkadaşlık diye iki boyuttan oluşan veri toplama aracı yer alan maddelerle ilgili bulgular Tablo 4 ve 5’te verilmiştir.

Tablo 4

Okulöncesi Destek Hizmetleri İşgörenlerinin Yaşlarına Göre Arkadaşlık Fırsatı Algıları

	n	\bar{X}	ss
1. Okulumda, birlikte çalıştığım kişileri tanıma fırsatına sahibim.		4.29	1.08
2. Okulumda, karşılaştığım problemleri birlikte çalıştığım kişilerle işbirliği içinde çözebilirim.		3.97	1.16
3. Okulumda, birlikte çalıştığım kişilerle istediğim zaman konuşmak için ziyaret etme fırsatına sahibim.	17 26	4.29	0.96
4. Okulumda, çalışanlar arasında iletişim teşvik edilir.	29	4.27	0.91
5. Okulumda, iş tamamlandığı sürece samimi konuşmalara hoşgörü gösterilir.		4.19	1.10
GENEL		4.20	0.86

* p<0.05

Tablo 4’te, *arkadaşlık fırsatları* ile ilgili yer alan veriler incelendiğinde, “Okulumda, birlikte çalıştığım kişileri tanıma fırsatına sahibim” ($\bar{X} = 4.29$) ve “Okulumda, birlikte çalıştığım kişilerle istediğim zaman konuşmak için ziyaret etme fırsatına sahibim” ($\bar{X} = 4.29$)

önermelerin en yüksek ortalama değerde olduğu görülmektedir. Bu önermelere işgörenler *kesinlikle* katılmaktadırlar. Önermeler arasında büyük farklılıklar olmamakla birlikte, en düşük ortalama değer ($\bar{x} = 3.97$), “Okulumda, karşılaştığım problemleri birlikte çalıştığım kişilerle iş birliği içinde çözebilirim” önermesinde görülmüştür.

Destek hizmetleri işgörenlerinin *egemen olan arkadaşlık* ilişkilerine bakıldığında ise (Tablo 4), önermeler ortalamalarının *arkadaşlık fırsatlarında* yer alan ortalamalara göre daha düşük kaldığı söylenebilir.

Tablo 5

Okulöncesi Destek Hizmetleri İşgörenlerinin Yaşlarına Göre Egemen Olan Arkadaşlık Algıları

	n	\bar{X}	ss
6. Okulumda, iyi dostluklar kurarım.		4.26	1.13
7. Okulumda, birlikte çalıştığım arkadaşlarımla okul dışında sosyal faaliyetlerde (sosyal, kültürel, sportif vb) bulunurum.	17 26	3.94	1.24
8. Okulumda, arkadaşlarıma sırlarımı açarım.	29	3.50	1.43
9. Okulumda, bulunmak için sabırsızlanmamın bir nedeni de birlikte çalıştığım insanları görebilmektir.		3.81	1.17
10. Okulumda, birlikte çalıştığım hiç kimsenin gerçek arkadaşım olduğunu hissetmiyorum.		3.61	1.40
GENEL		3.82	0.96

* p<0.05

Egemen olan arkadaşlık ilişkileri ile ilgili en düşük ortalamalı ($\bar{x} = 3.50$) değerlendirme “okulumda, arkadaşlarıma sırlarımı açarım” önermesinde iken, en yüksek

ortalama ($\bar{x} = 3.50$) ile *tamamen katılıyorum* puan aralığında bir değerlendirme ise “okulumda, iyi dostluklar kurarım” önermesine olmuştur. Diğer önermeler de *katılıyorum* aralığında değerlendirilmiştir.

Arkadaşlık fırsatları boyutunun genel ortalaması ($\bar{x} = 4.20$), egemen olan arkadaşlık ilişkileri alt boyutunun ortalamasına ($\bar{x} = 3.50$) göre daha yüksektir ve bu farklılaşma [$t_{(61)} = 38.33$; $p > 0.05$] anlamlıdır.

Çalışmanın alt amaçları doğrultusunda, destek hizmetleri işgörenlerinin arkadaşlık ilişkileri yaş, öğrenim durumu, genel ve okuldaki hizmet süreleri ve kıdem değişkenleri açısından sorgulanmıştır. Tablo 6’da bu işgörenlerin yaşlarına göre arkadaşlık algıları ele alınmıştır.

Tablo 6

Okulöncesi Destek Hizmetleri İşgörenlerinin Yaşlarına Göre Arkadaşlık Algıları

	Yaş	n	\bar{X}	ss	sd	F	p
Arkadaşlık Fırsatı	35 altı		4.43	0.86			
	36-45		4.21	0.99		1.20	0.31
	46 üstü		3.99	0.79			
Egemen Olan Arkadaşlık	35 altı	17	4.08	0.86	2		
	36-45	26	3.76	1.12	59	0.89	0.41
	46 üstü	29	3.67	0.80	61		
GENEL	35 altı		4.26	0.76			
	36-45		4.00	0.96		1.18	0.31
	46 üstü		3.83	0.70			

* $p < 0.05$

Okul öncesi eğitim kurumlarında görevli destek hizmetleri işgörenlerinin *arkadaşlık fırsatları* [$F_{(2-59)}= 1.20$; $p>0.05$] ve *egemen olan arkadaşlık* [$F_{(2-59)}= 0.89$; $p>0.05$] algıları yaş faktörüne göre anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamaktadır. Aynı şekilde, genel *arkadaşlık ilişkisine* yönelik algılarda da yaşlara göre anlamlı bir farklılaşma [$F_{(2-59)}= 1.18$; $p>0.05$] gözlenmemiştir.

Benzer biçimde, sözkonusu destek hizmetleri işgörenlerinin öğrenim düzeylerine göre de arkadaşlık ilişkileri algıları anlamlı bir farklılaşma göstermemiştir.

Tablo 7

Okulöncesi Destek Hizmetleri İşgörenlerinin Öğrenim Düzeylerine Göre İş Arkadaşlığı Algıları

	Öğrenim	n	\bar{X}	ss	sd	F	P
	Düzeyi						
Arkadaşlık Fırsatı	İlkokul	22	4.01	1.12		1.28	0.29
	Ortaokul	17	4.08	0.79			
	Ortaöğretim	13	4,50	0,60			
	Üniversite	10	4,47	0,43			
Egemen Olan Arkadaşlık	İlkokul	22	3,73	1,10		0,26	0,85
	Ortaokul	17	3,75	0,90	3		
	Ortaöğretim	13	4,01	0,95	58		
	Üniversite	10	3,89	0,82	61		
GENEL	İlkokul	22	3.87	1.05		0,84	0,48
	Ortaokul	17	3.91	0.78			
	Ortaöğretim	13	3.92	0.62			
	Üniversite	10	4.28	0.59			

$p<0.05$

Grupta yer alan ortaöğretim ve yükseköğretim mezunlarının arkadaşlık fırsatları ile ilgili görüşleri, ilkokul ve ortaokul mezunlarına göre daha yüksek olmakla birlikte, bu ortalamalardaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır [$F_{(3-58)}= 1.28$; $p>0.05$]. Egemen olan arkadaşlık ilişkileri bakımından ise ortaöğretim mezunlarının ortalaması diğer gruplara göre daha yüksektir. Ancak grup ortalamaları arasında anlamlı farklılaşma [$F_{(3-58)}= 0.26$; $p>0.05$] yoktur. Genel arkadaşlık ilişkisine ilişkin işgören algıları, eğitim düzeyleri bakımından da anlamlı farklılaşma göstermemiştir [$F_{(3-58)}= 0.84$; $p>0.05$]. Çizelge 6'da yer alan verilere göre üniversite mezunlarının ortalaması ($\bar{X}= 4.28$) diğer gruplara göre anlamlı farklılaşma göstermemekle birlikte, daha yüksektir.

Okulöncesi eğitim kurumlarında görev yapan destek hizmetleri işgörenlerinin üçte ikiden biraz fazlası (22 kişi) beş ve altında yıl kıdeme sahiptir ve görece genç bir gruptur. Tablo 8'de bu işgörenlerin hizmet sürelerine göre arkadaşlık ilişkileri algılarını gösteren verilere yer verilmiştir.

Tablo 8

Okulöncesi Destek Hizmetleri İşgörenlerin Hizmet Sürelerine Göre İşyeri Arkadaşlık Alguları

	Hizmet Süresi	N	\bar{X}	ss	sd	F	p
Arkadaşlık Fırsatı	1 – 5 yıl	22	4,21	0,87	3	0,31	0,82
	6 – 10 yıl	17	4,17	0,73			
	11 – 15 yıl	13	4,10	1,22			
	16 ve üzeri	10	4,49	0,67			
Egemen Olan Arkadaşlık	1 – 5 yıl	22	3,99	0,92	58	0,21	0,89
	6 – 10 yıl	17	3,70	0,89			
	11 – 15 yıl	13	3,93	1,21			
	16 ve üzeri	10	3,91	1,03			
Genel	1 – 5 yıl	22	4,04	0,87	61	0,19	0,90
	6 – 10 yıl	17	3,94	0,76			

11 – 15 yıl	13	4.05	1.07
16 ve üzeri	10	4.20	0.74

Destek hizmetleri işgörenlerinin arkadaşlık ilişkileri ile ilgili olarak, genel hizmet yıllarına göre, görüşleri arasında anlamlı bir fark [$F_{(3-58)}= 0.19$; $p>0.05$] bulunmamıştır. Aynı şekilde, *arkadaşlık fırsatı* [$F_{(3-58)}= 0.31$; $p>0.05$] ve *egemen olan arkadaşlık* [$F_{(3-58)}= 0.21$; $p>0.05$] alt boyutlarında da anlamlı farklılaşma yoktur. Burada dikkati çeken bir nokta, anlamlı farklılaşma olmamakla birlikte, 16 ve üzerinde kıdeme sahip işgörenlerin ortalamaları ($\bar{x} = 4.28$) daha yüksektir.

Destek hizmeti işgörenlerinin görevde buldukları okullardaki çalışma süreleri bakımından da arkadaşlık ilişkilerine yönelik analizler yapılmıştır. Bununla ilgili verilerin yer aldığı Tablo 9'den bu işgörenlerin yaklaşık yarısının (% 52) 1-5 yıl, diğer yarısının (% 48) da 6-10 yıldır aynı okulda görev yapmakta oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 9

Okulöncesi Destek Hizmetleri İşgörenlerin Okuldaki Görev Sürelerine Göre İşyeri Arkadaşlık Algıları

	Görev Süreleri	N	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Arkadaşlık Fırsatı	1 – 5 yıl	32	4,11	0,93	60	0,62	0,43
	6 -10 yıl	30	4,29	0,78			
Egemen Olan Arkadaşlık	1 – 5 yıl	32	3,67	1,02	60	1,70	0,20
	6 -10 yıl	30	3,99	0,88			
Genel	1 – 5 yıl	32	3,89	0,88	60	-1,22	0,23
	6 -10 yıl	30	4,15	0,78			

Destek hizmetleri işgörenlerinin okulda görev alma süreleri açısından, arkadaşlık ilişkilerine yönelik algıları benzer bir görünüm sergilemektedir [$t_{(60)} = -1.22$; $p > 0.05$]. Alt boyutlar olan *arkadaşlık fırsatları* [$t_{(60)} = 0.62$; $p > 0.05$] ve *egemen olan arkadaşlık* [$t_{(60)} = 1.70$; $p > 0.05$] algıları da farklılaşma göstermemiştir.

Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan destek hizmetleri işgörenleri, kurumlarında belli sayıda öğrencinin sorumluluğunu üstlenmekte ve onlara yönelik destek hizmetini vermektedirler. Dolayısıyla bu sorumluluk onların iş yüklerinin de belirleyicisi olmaktadır. Tablo 10'daki verilere göre, işgörenlerin yüzde 77.42'si 24 ve üzerinde öğrenciye hizmet sunmaktadır.

Tablo 10

Okulöncesi Destek Hizmetleri İşgörenlerin Sorumlu Oldukları Öğrenci Sayılarına Göre İşyeri Arkadaşlık Algıları

	Öğrenci Sayısı	n	\bar{X}	ss	Sd	t	p
Arkadaşlık Fırsatı	1 -23 öğrenci	14	4,58	0,61		1,92	0,59
	24 ve üzeri	48	4,09	0,90			
Egemen Olan Arkadaşlık	1 -23 öğrenci	14	4,15	1,29	60	1,49	0,14
	24 ve üzeri	48	3,72	0,83			
Genel	1 -23 öğrenci	14	4,37	0,89		1,82	0,07
	24 ve üzeri	48	3,92	0,80			

Hizmet sorumluluklarını üstlendikleri öğrenci sayısı, destek hizmetleri işgörenlerinin arkadaşlık ilişkilerine yönelik algılarını ve görüşlerini farklılaşma yaratacak biçimde

etkilememiştir. 23'e kadar öğrenci sorumluluğunu üstlenen işgörenlerin arkadaşlık ilişkisine yönelik algıları daha yüksek değerlerle ifade edilmiş olmakla beraber, iki grubun görüşleri anlamlı bir farklılaşma getirmemiştir [$t_{(60)}= 1.82$; $p>0.05$].

ÖÖE Kurumlarında Görev Yapan Destek Hizmetleri İşgörenlerinin Performanslarına İlişkin Bulgular.

Bu çalışmada, okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan destek hizmetleri işgörenlerinin arkadaşlık ilişkileri yanında, çalışmalarında sergiledikleri performanslara da bakılmıştır (Tablo 11). Bu işgörenlerin performansları, geliştirilen ölçekte yer alan 13 madde ile sorgulanmıştır.

Tablo 11

Okulöncesi Destek Hizmetleri İşgörenlerin Performans Düzeyleri

	n	\bar{X}	ss
1. Kendine verilen görevleri sahiplenir.	62	4.66	0,62
2. Yaptığı işe önem verir, verilen işleri süresi içinde yapar.		4.66	0.68
3. Diğer çalışanlarla uyumlu ve verimli bir çalışır.		4.40	0.86
4. Sorumluluğundaki işlerin tamamlanması için gerektiğinde ek çalışmalara katılır.		4.55	0.80
5. Gerçekleştirdiği çalışmaların iş gereklerine uygun bir biçimde tamamlanması için gerekli kontrolleri yapar.		4.48	0.65
6. Çalışma saatleri konusunda gerekli hassasiyeti gösterir.		4.83	0.48
7. Araç gereç ve malzemeleri verimli kullanmaya özen gösterir.		4.92	0.27
8. Kişisel bakımına dikkat eder.		4.98	0.13
9. İşini daha iyi yapma konusunda istekli ve gayretlidir.		4.74	0.54
10. Gerektiğinde birden fazla görevi bir arada yürütebilir.		4.56	0.76
11. Bilgi beceri ve deneyimlerini çalışma arkadaşlarıyla paylaşır.		4.53	0.69
12. İş ilişkisinde bulunduğu yönetici ve çalışma arkadaşlarına saygılı davranır.		4.82	0.42

13. Kendine verilen görevleri tam ve doğru şekilde yapar.

4.68 0.67

Tablo 11”de, *işgören performansı* ile ilgili yer alan veriler incelendiğinde, “Kişisel bakımına dikkat eder.” ($\bar{x} = 4,98$) ve “Araç gereç ve malzemeleri verimli kullanmaya özen gösterir” ($\bar{x} = 4,92$) önermelerin en yüksek ortalama değerde olduğu görülmektedir. Bu önermelerle ilgili olarak okul yöneticileri destek hizmetli işgörenlerinin performanslarının tümüyle yeteli olduğu görüşündedirler. Performans önermelerinin tümü tamamen aralığına giren değerlerde bulunmuştur.

Tablo 12

Okulöncesi Destek Hizmetleri İşgörenlerin Yaşlarına Göre Performans Düzeyleri

	Yaş	n	\bar{X}	ss	sd	F	P
Bireysel performans	35 altı	17	4,46	0,69		1,23	0,30
	36-45	26	4,85	0,59			
	46 üstü	19	4,74	0,41			
Kurumsal performans	35 altı	17	4,73	0,47		0,76	0,47
	36-45	26	4,85	0,22	2		
	46 üstü	19	4,84	0,32	59		
İlişki temelli performans	35 altı	17	4,50	0,58	61	0,17	0,84
	36-45	26	4,61	0,58			
	46 üstü	19	4,56	0,60			
Genel	35 altı	17	4,55	0,53		0,98	0,38
	36-45	26	4,72	0,43			
	46 üstü	19	4,73	0,28			

Destek hizmetleri işgörenlerinin yaşları açısından *performanslarına* bakıldığında ise (Tablo 11), önermeler ortalamalarına göre 35 yaş ve altındaki işgörenlerin ortalamaları ($\bar{X} = 4.55$) daha düşük olmakla birlikte yaş grupları arasında anlamlı bir farklılaşma [$F_{(2-59)} = 0.98$; $p > 0.05$] gözlenmemiştir. Aynı şekilde, işgören performansı alt boyutları olarak ele alınan *bireysel performans* [$F_{(2-59)} = 1.23$; $p > 0.05$], *kurumsal performans* [$F_{(2-59)} = 0.76$; $p > 0.05$] ve *ilişki temelli performans* [$F_{(2-59)} = 0.17$; $p > 0.05$] bakımından da anlamlı farklılaşma bulunmamıştır.

Destek hizmetleri işgörenlerinin sergiledikleri performans ilişkisine öğrenim düzeyleri açısından da bakılmıştır.

Tablo 13

Okulöncesi Destek Hizmetleri İşgörenlerinin Öğrenim Durumlarına Göre Performans Düzeyleri

	Öğrenim Düzeyi	n	\bar{X}	ss	sd	F	p
Bireysel performans	İlkokul	22	4,61	0,52		0,31	0,81
	Ortaokul	17	4,60	0,70			
	Ortaöğretim	13	4,78	0,35			
	Üniversite	10	4,60	0,73			
Kurumsal performans	İlkokul	22	4,82	0,25		1,07	0,37
	Ortaokul	17	4,70	0,50	3		
	Ortaöğretim	13	4,89	0,22	58		
	Üniversite	10	4,90	0,17	61		
İlişki temelli performans	İlkokul	22	4,65	0,55		1,12	0,35
	Ortaokul	17	4,40	0,67			
	Ortaöğretim	13	4,51	0,57			
	Üniversite	10	4,77	0,44			

Genel	İlkokul	22	4,69	0,39	0,45	0,72
	Ortaokul	17	4,58	0,54		
	Ortaöğretim	13	4,75	0,25		
	Üniversite	10	4,73	0,48		

Tablo 13'deki veriler, üç performans boyutunda olduğu gibi destek hizmetleri işgörenlerinin genel performans düzeyleri açısından da anlamlı farklılaşma [$F_{(2-59)} = 0.45$; $p > 0.05$] görülmemiştir.

Tablo 14'te okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan destek hizmetleri işgörenlerinin performansları genel hizmet sürelerine göre verilmiştir.

Tablo 14

Okulöncesi Destek Hizmetleri İşgörenlerin Hizmet Sürelerine Göre Performans Düzeyleri

	Hizmet	n	\bar{X}	ss	sd	F	p
	Süresi						
Bireysel performans	1 – 5 yıl	18	4,46	0,57		1,53	0,21
	6 – 10 yıl	25	4,63	0,65			
	11 – 15 yıl	12	4,92	0,29			
	16 ve üzeri	7	4,67	0,61			
Kurumsal performans	1 – 5 yıl	18	4,80	0,23		1,49	0,23
	6 – 10 yıl	25	4,82	0,40	3		
	11 – 15 yıl	12	4,95	0,98	58		
	16 ve üzeri	7	4,64	0,47	61		
İlişki temelli performans	1 – 5 yıl	18	4,48	0,60		0,30	0,83
	6 – 10 yıl	2	4,64	0,55			
	11 – 15 yıl	12	4,52	0,61			
	16 ve üzeri	7	4,62	0,65			
Genel	1 – 5 yıl	18	4,57	0,41		0,99	0,40

6 – 10 yıl	2	4,70	0,50
11 – 15 yıl	12	4,83	0,24
16 ve üzeri	7	4,68	0,43

Genel hizmet süreleri açısından 11-15 yıl kıdeme sahip olanların performans düzeyi en yüksek ortalama ($\bar{x} = 4.83$), 1-5 yıl kıdeme sahip olanlar da en düşük ortalama ($\bar{x} = 4.57$) değere sahip olmakla birlikte gruplar arasında sergiledikleri performanslar açısından anlamlı farklılaşma [$F_{(2-59)} = 0.99$; $p > 0.05$] bulunmamaktadır.

Genel hizmet süreleri yanında, çalıştıkları kurumdaki görev süreleri açısından da destek hizmetleri işgörenlerinin performanslarına bakılmıştır. Tablo 15 incelendiğinde, 6-10 yıl kıdeme sahip işgörenlerin ortalamaları ($\bar{x} = 4.55$), 1-5 yıl kıdeme sahip olan işgörelere ($\bar{x} = 4.55$) göre daha yüksektir. Ancak iki grubun ortalamaları arasında performans boyutları ve genel performans düzeyleri açısından anlamlı farklılaşma [$t_{(60)} = 0.38$; $p > 0.05$] yoktur.

Tablo 15

Okulöncesi Destek Hizmetleri İşgörenlerin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Performans Düzeyleri

	Görev		\bar{X}	ss	sd	t	p
	Süreleri	n					
Bireysel performans	1 – 5 yıl	32	4,54	0,56		-1,51	0,29
	6 -10 yıl	30	4,75	0,58			
Kurumsal performans	1 – 5 yıl	32	4,76	0,30		-1,52	0,78
	6 -10 yıl	30	4,88	0,35	60		
İlişki temelli performans	1 – 5 yıl	32	4,40	0,58		-2,56	0,12
	6 -10 yıl	30	4,75	0,52			
Genel	1 – 5 yıl	32	4,57	0,35		-2,11	0,38

6 -10 yıl 30 4,80 0,47

Okul öncesi eğitim kurumlarında destek hizmetleri işgörenlerinin iş yüklerinin belirlenmesinde sorumluluğunu üstlenecekleri öğrenci sayısı önemli bir ölçüttür. Bu işgörenlerin performanslarına hizmet sorumluluğunu üstlendikleri öğrenci sayıları açısından da bakılmıştır.

Tablo 16

Okulöncesi Destek Hizmetleri İşgörenlerin Sorumlu Oldukları Öğrenci Sayılarına Göre Performans Düzeyleri

	Öğrenci	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
	Sayısı						
Bireysel performans	1 -23 öğrenci	14	4,77	0,46	60	0,97	0,32
	24 ve üzeri	48	4,60	0,60			
Kurumsal performans	1 -23 öğrenci	14	4,95	0,14	60	1,69	0,32
	24 ve üzeri	48	4,78	0,35			
İlişki temelli performans	1 -23 öğrenci	14	4,78	0,48	60	1,61	0,56
	24 ve üzeri	48	4,51	0,59			
Genel	1 -23 öğrenci	14	4,82	0,32	60	0,84	0,36
	24 ve üzeri	48	4,64	0,44			

Tablo 16'teki verilere bakıldığında, performans ortalamaları sorumluluğu üstlenilen öğrenci sayıları açısından küçük bir fark ortaya koymuş ancak anlamlı farklılaşma [$t_{(60)} = 0.84$; $p > 0.05$] göstermemiştir. 23 ve altında öğrencisi olan işgörenlerin performans ortalaması ($\bar{X} = 4.82$), 24 ve üzerinde öğrenci sorumluluğu olanlardan ($\bar{X} = 4.64$) daha yüksektir.

Öğretmenlerinin Arkadaşlık İlişkisi ve Performans Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Destek hizmetleri işgörenlerinin arkadaşlık ilişki düzeyleriyle performans düzeyleri arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymak için korelasyon matrisi şeklinde düzenlenen ve aşağıda yer alan Tablo 17'ye bakıldığında, aralarındaki korelasyonun 0.01 düzeyinde anlamlı güçlü bir ilişkinin [$r_{\text{Bağlılık-Sinizm}} = 0.479$; $p < 0.01$] varlığından söz edilebilir.

Tablo 17

Okulöncesi Destek Hizmetleri İşgörenlerin İş Arkadaşlığı Ve Performans Düzeyleri Arasındaki İlişki

		İş arkadaşlığı	Performans
	Pearson Correlation	1	0,479**
İş arkadaşlığı	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	62	62
	Pearson Correlation	0,479**	1
Performans	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	62	62

Tablo 18'ye bakıldığında destek hizmetleri işgörenlerinin 'arkadaşlık fırsatları' ile "egemen olan arkadaşlık" ilişkisi boyutları arasında. 0.01 düzeyinde. Olumlu yönde yüksek bir ilişkinin [$r_{\text{sf-boa}} = 0.703$; $p < 0.01$] varlığından söz edilebilir.

Tablo 18

Okulöncesi Destek Hizmetleri İşgörenlerin İş Arkadaşlığı ile Performans Alt Boyutları Arasındaki İlişki

		af	eo	bf	kp	itp
	Pearson Cor.	1	.703**	.371**	.284*	.349**
Arkadaşlık fırsatları	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.025	.005
	N	62	62	62	62	62
	Pearson Cor.	.703**	1	.400**	.299*	.444**
Eşemen olan arkadaşlık	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.018	.000
	N	62	62	62	62	62
	Pearson Cor.	.371**	.400**	1	.601**	.544**
Bireysel Performans	Sig. (2-tailed)	.003	.001		.000	.000
	N	62	62	62	62	62
	Pearson Cor.	.284*	.299*	.601**	1	.470**
Kurumsal performans	Sig. (2-tailed)	.025	.018	.000		.000
	N	62	62	62	62	62
	Pearson Cor.	.349**	.444**	.544**	.470**	1
İlişki temelli performans	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

*p<.05. ** p<.01

İşgören performans alt boyutları arasında ‘orta’ düzeyde ilişki gözlenmiştir. İlişki düzeyleri; bireysel performans – kurumsal performans [$r_{(bf-kp)} = 0.601$; $p<0.01$], bireysel performans – ilişki temelli performans [$r_{(bf-itp)} = 0.544$; $p<0.01$] ve kurumsal performans – ilişki temelli performans [$r_{(sf-eoa)} = 0.470$; $p<0.01$] olarak vasat bir ilişkiyi yansıtmaktadır.



Bölüm IV: Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırma bulgularına dayalı olarak bulgular tartışılmış ve sonuçlar çıkarılarak öneriler geliştirilmiştir.

Tartışma

Yaşadığımız hayatta arkadaşlık temel ihtiyaçlar kadar önemlidir. İş yaşamı temel ihtiyaçları karşılarken aynı zamanda arkadaşlıkların kurulup gelişeceği ortamı da hazırlamaktadır. İşgörenlerin de kurum içinde örgütün temel amacı olan performansa en büyük etki olumlu arkadaşlık ilişkileridir. Bu çalışma; işgörenlerin iş arkadaşlık ilişkisinin performansa etkisini ortaya çıkarmak amacı ile yapılmıştır.

Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen dışındaki destek hizmetleri personeli arkadaşlık ilişkilerini katılıyorum düzeyinde bir ortalama ile cevaplandırmışlardır. Destek hizmetleri personelinin arkadaşlık fırsatı boyutuyla ilgili ortalamaları anlamlı bir fark oluşturmamakla birlikte egemen olan arkadaşlığa göre daha yüksektir. Bu durum kurumda çalışan destek hizmetleri personelinin arkadaşlık ilişki düzeylerinin oldukça iyi düzeyde olduğunu ortaya koymakla birlikte aslında bu yönde fırsatların daha güçlü olabileceğini ortaya koymaktadır.

Çalışmada arkadaşlık ilişkileri; arkadaşlık fırsatları ve egemen olan arkadaşlık olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır. Arkadaşlık fırsatları boyutundaki ölçme aracı maddelerine bakıldığında beş önermeden dördünde kişilerin yaşların göre anlamlı bir fark bulunmazken sadece 'okulda birlikte çalıştığım kişileri tanıma fırsatına sahibim' değişkeni ile ilgili olarak 45 ve üzeri yaşta olanların daha düşük yaşta olanlara göre görüşleri anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. 45 ve altındaki yaşta kişiler arkadaşlıkta kişileri tanıma fırsatına sahip olmayı daha yüksek bir fırsat olarak görmektedirler. Buradan yaşlı ileri olan destek hizmetleri personelinin bu fırsatlara biraz daha mesafeli davrandığı söylenebilir. Egemen olan arkadaşlık

ilişkilerinin sorgulandığı önermelere bakıldığında ise yaş itibariyle grubun tüm önermelere anlamlı bir fark oluşturmayacak şekilde benzer görüşler ortaya çıkmıştır. Destek hizmetleri personeli yaşlarına göre egemen olan arkadaşlık ilişkilerine bakışları benzeşmektedir. İlgili araştırmalara bakıldığında; eğitim alanında yapılmış benzer bir çalışma olmasa da işletme sektöründe çalışma yapmış olan Günlü vd. (2010), araştırmasında turizm işi yapan işletmelerde ast-üst arasındaki iş arkadaşlıklarının çalışanların performansları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Mersin ilinde 108 kişiden oluşan turizm acentesi işgörenlerinden evli olanların işyeri arkadaşlık düzeyini bekâr olanlardan düşük bulmuştur. Araştırma sonucunda 18–25 yaş aralığındaki işgörenler ile 31–35 yaş aralığındaki işgörenlerin performansları açısından anlamlı fark ortaya çıkmıştır. 18–25 yaş grubu işgörenlerinin performans seviyelerinin daha yüksek olduğu, işyerinde arkadaşlık derecesinin performans üzerinde olumlu etki gösterdiği bulunmuştur.

Bütünde bakıldığında arkadaşlık fırsatları ve egemen olan arkadaşlık boyutlarına, iki boyut arasında öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. Öğrenim düzeyi açısından da iki grubun görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. İlgili araştırmalardan Riordan ve Griffeth'in(1995), yılında yaptıkları araştırmaya bakıldığında, işyerinde algılanan arkadaşlık fırsatları ile işle ilgili çıktılar arasındaki ilişkiyi incelediği görülmektedir. 174 şirket çalışanıyla yapılan ve 6 maddelik işyeri “Arkadaşlık Fırsatı Ölçeği” kullanılan araştırma sonucuna göre; çalışanların işyeri arkadaşlık algılarının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma yönelimlerini dolaylı etkilemekle beraber, işe aidiyet üzerinde etkili olduğu ve iş doyumu ile işyeri arkadaşlık fırsatının algılanması arasında anlam ifade eden bir ilişki bulunmuştur.

Destek hizmet işgörenlerinin hizmet sürelerine bakıldığında iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Çalışanların bugüne kadarki hizmet süreleri açısından görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Destek hizmet işgörenlerinin okulda görev yaptıkları süreleri

itibariyle bakıldığında ise arkadaşlık ve egemen olan arkadaşlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Burada kurumda görev süresi önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmamaktadır. Dikkat edilmesi gereken bir durum ise okul öncesi eğitim kurumlarında destek hizmetleri personeli olarak görev yapanların birçoğu sık değişen uzun süreli çalışmayan personeldir. Hizmet süreleri açısından ele aldığımızda genellikle 10 yıla kadar belli bir kurumda hizmet yaptıkları 10 yılı aşan personelin bulunmadığı yaklaşık yarısı 1-5 yıl arasında diğer yarısı ise 6-10 arasında aynı kurumda görev yapmaktadır. Bunlarında arkadaşlık ilişkileri görev yaptıkları süreler açısından göre anlamlı bir farklılık ortaya koymamaktadır. Gao ve Wu'nun (2014), yaptığı ilgili sayılabilecek bir araştırmada ise, işyeri arkadaşlığı ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiye yönelmişlerdir. Bulgular Çin'in Şangay kentinde lojistik firmalarında çalışan 108 bayan işgörenden Nielsen, Jex ve Adams (2000) tarafından geliştirilen "İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Ortaya çıkan sonuçta işyeri arkadaşlığının kariyer başarısı üzerinde olumlu ve anlamlı düzeyde etkisinin olduğu ortaya konulmuştur.

Destek hizmetleri işgörenlerinin öğrenim düzeyleri bakımından durumuna bakıldığında üniversite mezunlarının az olduğu genellikle orta öğretim, ilkokul ve ortaokul mezunu oldukları görülmektedir. Bu işgörenlerin arkadaşlık fırsatları ve egemen olan arkadaşlık ilişki görüşleri 4 ortalama ile katılıyorum şeklindedir. Yani arkadaşlık düzeyleri oldukça iyi olarak ifade edilmiştir. Genel anlamda da bakıldığında 3,92 ortalama ile katılıyorum düzeyinde bir ilişki söz konusu ancak bunların öğrenim düzeyleri açısından görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur. Kunday (2014), yılında yaptığı benzer sayılabilecek araştırmasında işyeri arkadaşlığının örgütsel bağlılık üzerindeki rolünün etkisini bulmayı amaçlamıştır. Çalışma işyeri arkadaşlığının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisini ortaya koymuştur. Buda bize asıl önemli noktanın işyeri arkadaşlığı olduğunu göstermektedir.

Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan destek hizmet işgörenleri belli sayıda öğrencinin sorumluluğunu üstlenmektedir. Bazı kurumlarda bu sayı okul öncesi eğitim kurumlarında bulunması gereken en fazla 25 in altında olan ve 24ün üzerinde olan öğrenci sorumluluğu taşıyan personeldir.24 ve üzerinde öğrenci sorumluluğunu taşıyan personel diğer personelin 3/2 sinden fazladır. Elde edilen verilere bakıldığında öğrenci sayısının azlığı ya da çokluğuna göre de arkadaşlık ilişkilerine ilişkin görüşleri anlamlı bir farklılık ortaya koymamaktadır. Yani öğrenciye yönelik iş yoğunluğu arkadaşlık ilişkilerini farklılaştırmamaktadır. İlgili araştırmalara bakıldığında; Özyer, Kanbur, Seçgin (2013), İşyeri arkadaşlığı ile işgörenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki üzerine inceleme yapmıştır. İşyerinde kurulan arkadaşlıkların işgörenlerin tükenmişlik seviyelerini azaltıp azaltmadığını Tokat ilinde kamu ve özel sektör banka çalışanlarından 122 kişiye uyguladığı ölçeklerle ortaya koymaya çalışmıştır. Bulgularında, işyeri arkadaşlığının olumlu yönde geliştikçe işgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin azaldığı sonucuna varılmıştır.

Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan destek hizmet işgörenlerinin performans düzeyleri okul yöneticilerince değerlendirilmiştir. Okul yöneticilerinin görüşlerine göre işgörenlerin performans düzeyleri yaşlarına göre anlamlı fark ortaya çıkarmamaktadır. Performans düzeyleri; bireysel performans, kurumsal performans, ilişki temelli performans diye gruplanmıştır. Bu performans düzeyine ilişkin gruplamaya dair işgörenlerin görüşlerinde yaş, genel ve boyutlar açısından anlamlı bir fark yoktur. Bu durum ilişkilerin belli bir düzeyde tutulduğunu göstermektedir. Performans düzeyleri yine aynı şekilde işgörenlerin öğrenim düzeylerine göre de anlamlı bir farklılık ortaya koymamaktadır. Bu çalışanların yüksek performansta çalıştıklarını ortaya koymaktadır. Özellikle; kurumsal performans boyutu, bireysel performans ve ilişki temelli performans boyutlarından anlamlı fark olmamakla birlikte daha yüksek bir performans ortaya koyduklarını göstermektedir.

Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan personel genellikle kısa süreli çalışmaktadır. Sık personel değişimi söz konusudur. Bu nedenle genellikle 15 yıl ve altında toplanmıştır.16 yılın üzerindeki çalışan 62 kişiden sadece 7 kişidir. Yani yüzde onluk bir gruptan söz edebiliriz. Bu grubun performans düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu grubun ortalamalarının anlamlı farklılık göstermemesi kurumlarda kısa süreli çalışmalarının bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Buradan da personelin çok uzun süre aynı kurumda çalışmaması performansı daha olumlu yönde etkileyeceği ve arkadaşlık ilişkilerini de yüksek tutacağını söylemek mümkündür. Kurumdaki görev süreleri açısından da 10 yılı aşan bir personel yoktur ve bunlarında performans düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir. İlgili araştırmalara bakıldığında; Koç, Yazıcıoğlu, Hatipoğlu (2009),yaptıkları çalışmada bir örgüt için önemi büyük olan yönetsel durumlardan iş doyumu ve doyumsuzluğunun çalışanların ortaya koydukları performansları üzerindeki etkinin belirlenmesi amaçlamıştır. Bu amaçla Ordu ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda çalışan 432 öğretmen üzerinde anket tekniği yoluyla bir alan araştırmasına gidilmiştir. Elde edilen bulgularda öğretmenlerin iş doyumu ve ya doyumsuzluğuyla öğretmenlerin sergiledikleri performansları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan destek hizmet işgörenlerinin arkadaşlık ilişkileri sorumluluklarını üstlendikleri öğrenci sayılarına göre anlamlı bir farklılık ortaya koymamış ama arkadaşlık ilişkileri yüksek bulunmuş aynı şekilde grubun performans düzeyleri de yüksek çıkmıştır. Arkadaşıltaki olumlu ilişkiler performansa da yansımaktadır. İlgili araştırmalardan Oğrak, Shirwany (2018),yaptıkları çalışmaya bakıldığında motivasyonun özel sektörde çalışanların performansı üzerinde etkisi olup olmadığının araştırmaya konu olduğu görülmektedir. Özel sektörde çalışan iki cinsiyetten 70 işgörenden elde edilen bulgulara göre motivasyonu arttıran ilişkilerin doğrudan işgören performansını etkilediği ortaya çıkmıştır. Motivasyon artışı işgören performansını da arttırmaktadır.

İş arkadaşlığı ile performans düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında aralarında orta derecede bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Bu 0,1 manidarlık düzeyinde güçlü bir ilişkinin varlığını bize gösterir. Yani iş arkadaşlığının olumlu gelişmesi performansa da olumlu yansıma göstermiştir. Buradan hareketle İyi arkadaşlıkların kurulduğu kurumsal ortamlarda performansında bundan olumlu etkileneceği gibi bir yorumlamaya gidilebilir. İlgili araştırmalara baktığımızda doğrudan iş arkadaşlığı ile performans arasındaki ilişki sorgulanmamışsa da örneğin örgütsel bağlılık, motivasyon yada doyum ile ilişkilere baktığımızda bu örgütsel davranışların hepsini iş arkadaşlığının olumlu yönde etkilediğini dolayısıyla bunun performansa yansıması da bu çalışmalarla bir paralellik göstermektedir.

Sonuç

Bu çalışma; anaokullarında çalışan işgörenlerin iş arkadaşlık ilişkisinin performansa etkisini ortaya çıkarmak amacı ile yapılmıştır.

1-Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen dışındaki destek hizmetleri personeli arkadaşlık ilişkilerini katılıyorum düzeyinde bir ortalamayla cevaplandırmışlardır. Destek hizmetleri personelinin arkadaşlık fırsatı boyutuyla ilgili ortalamaları anlamlı bir fark oluşturmamakla birlikte egemen olan arkadaşlığa göre daha yüksektir. Bu durum kurumda çalışan destek hizmetleri personelinin arkadaşlık ilişki düzeylerinin oldukça iyi düzeyde olduğunu ortaya koymakla birlikte aslında bu yönde fırsatların daha güçlü olabileceğini ortaya koymaktadır.

2-Çalışmada arkadaşlık ilişkileri; arkadaşlık fırsatları ve egemen olan arkadaşlık olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır. Arkadaşlık fırsatları boyutundaki ölçme aracı maddelerine bakıldığında beş önermeden dördünde kişilerin yaşların göre anlamlı bir fark bulunmazken sadece 'okulda birlikte çalıştığım kişileri tanıma fırsatına sahibim 'değişkeni ile ilgili olarak 45 ve üzeri yaşta olanların daha düşük yaşta olanlara göre görüşleri anlamlı bir şekilde

farklılaşmıştır. 45 ve altındaki yaştakiler arkadaşlıkta kişileri tanıma fırsatına sahip olmayı daha yüksek bir fırsat olarak görmektedirler. Buradan yaşı ileri olan destek hizmetleri personelinin bu fırsatlara biraz daha mesafeli davrandığı söylenebilir. Egemen olan arkadaşlık ilişkilerinin sorgulandığı önermelere bakıldığında ise yaş itibariyle grubun tüm önermelere anlamlı bir fark oluşturmayacak şekilde benzer görüşler ortaya çıkmıştır. Destek hizmetleri personeli yaşlarına göre egemen olan arkadaşlık ilişkilerine bakışları benzeşmektedir.

3-Bütünde bakıldığında arkadaşlık fırsatları ve egemen olan arkadaşlık boyutlarına, iki boyut arasında öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. Öğrenim düzeyi açısından da iki grubun görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır.

4-Destek hizmet işgörenlerinin hizmet sürelerine bakıldığında iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Çalışanların bugüne kadarki hizmet süreleri açısından görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Destek hizmet işgörenlerinin okulda görev yaptıkları süreleri itibariyle bakıldığında ise arkadaşlık ve egemen olan arkadaşlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Burada kurumda görev süresi önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmamaktadır. Dikkat edilmesi gereken bir durum ise okul öncesi eğitim kurumlarında destek hizmetleri personeli olarak görev yapanların birçoğu sık değişen uzun süreli çalışmayan personeldir. Hizmet süreleri açısından ele aldığımızda genellikle 10 yıla kadar belli bir kurumda hizmet yaptıkları 10 yılı aşan personelin bulunmadığı yaklaşık yarısı 1-5 yıl arasında diğer yarısı ise 6-10 arasında aynı kurumda görev yapmaktadır. Bunlarında arkadaşlık ilişkileri görev yaptıkları süreler açısından göre anlamlı bir farklılık ortaya koymamaktadır.

5-Destek hizmetleri işgörenlerinin öğrenim düzeyleri bakımından durumuna bakıldığında üniversite mezunlarının az olduğu genellikle orta öğretim, ilkokul ve ortaokul mezunu oldukları görülmektedir. Bu işgörenlerin arkadaşlık fırsatları ve egemen olan

arkadaşlık ilişki görüşleri 4 ortalama ile katılıyorum şeklindedir. Yani arkadaşlık düzeyleri oldukça iyi olarak ifade edilmiştir. Genel anlamda da bakıldığında 3,92 ortalama ile katılıyorum düzeyinde bir ilişki söz konusu ancak bunların öğrenim düzeyleri açısından görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur.

6-Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan destek hizmet işgörenleri belli sayıda öğrencinin sorumluluğunu üstlenmektedir. Bazı kurumlarda bu sayı okul öncesi eğitim kurumlarında bulunması gereken en fazla 25 in altında olan ve 24ün üzerinde olan öğrenci sorumluluğu taşıyan personeldir.24 ve üzerinde öğrenci sorumluluğunu taşıyan personel diğer personelin 3/2 sinden fazladır. Elde edilen verilere bakıldığında öğrenci sayısının azlığı ya da çokluğuna göre de arkadaşlık ilişkilerine ilişkin görüşleri anlamlı bir farklılık ortaya koymamaktadır. Yani öğrenciye yönelik iş yoğunluğu arkadaşlık ilişkilerini farklılaştırmamaktadır.

7-Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan destek hizmet işgörendenlerinin performans düzeyleri okul yöneticilerince değerlendirilmiştir. Okul yöneticilerinin görüşlerine göre işgörendenlerin performans düzeyleri yaşlarına göre anlamlı fark ortaya çıkarmamaktadır. Performans düzeyleri; bireysel performans, kurumsal performans, ilişki temelli performans diye gruplanmıştır. Bu performans düzeyine ilişkin gruplamaya dair işgörendenlerin görüşlerinde yaş, genel ve boyutlar açısından anlamlı bir fark yoktur. Bu durum ilişkilerin belli bir düzeyde tutulduğunu göstermektedir. Performans düzeyleri yine aynı şekilde işgörendenlerin öğrenim düzeylerine göre de anlamlı bir farklılık ortaya koymamaktadır. Bu çalışanların yüksek performansta çalıştıklarını ortaya koymaktadır. Özellikle; kurumsal performans boyutu, bireysel performans ve ilişki temelli performans boyutlarından anlamlı fark olmamakla birlikte daha yüksek bir performans ortaya koyduklarını göstermektedir.

8-Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan personel genellikle kısa süreli çalışmaktadır. Sık personel değişimi söz konusudur. Bu nedenle genellikle 15 yıl ve altında toplanmıştır. 16 yılın üzerindeki çalışan 62 kişiden sadece 7 kişidir. Yani yüzde onluk bir gruptan söz edebiliriz. Bu grubun performans düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu grubun ortalamalarının anlamlı farklılık göstermemesi kurumlarda kısa süreli çalışmalarının bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Buradan da personelin çok uzun süre aynı kurumda çalışmaması performansı daha olumlu yönde etkileyeceği ve arkadaşlık ilişkilerini de yüksek tutacağını söylemek mümkündür. Kurumdaki görev süreleri açısından da 10 yılı aşan bir personel yoktur ve bunlarında performans düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

9-Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan destek hizmet işgörenlerinin arkadaşlık ilişkileri sorumluluklarını üstlendikleri öğrenci sayılarına göre anlamlı bir farklılık ortaya koymamış ama arkadaşlık ilişkileri yüksek bulunmuş aynı şekilde grubun performans düzeyleri de yüksek çıkmıştır. Arkadaşıktaki olumlu ilişkiler performansa da yansımaktadır.

İş arkadaşlığı ile performans düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında aralarında orta derecede bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Bu 0,1 manidarlık düzeyinde güçlü bir ilişkinin varlığını bize gösterir. Yani iş arkadaşlığının olumlu gelişmesi performansa da olumlu yansıma göstermiştir. Buradan hareketle İyi arkadaşlıkların kurulduğu kurumsal ortamlarda performansında bundan olumlu etkileneceği gibi bir yorumlamaya gidilebilir.

Öneriler

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ve bunların yorumlanması ile ortaya çıkan sonuçlara bağlı olarak uygulamaya ve araştırmacılara yönelik geliştirilen öneriler aşağıda verilmiştir.

Uygulayıcı İçin Öneriler

1. Elde edilen bulgular sonucunda iki boyutta ele alınan arkadaşlık ilişkilerinin; Arkadaşlık fırsatları boyutundaki ölçme aracı maddelerine bakıldığında beş önermeden dördünde kişilerin yaşlarına göre anlamlı bir fark ortaya çıkmazken sadece ‘okulda birlikte çalıştığım kişileri tanıma fırsatına sahibim ‘değişkeni ile ilgili olarak 45 ve üzeri yaşta olanların daha düşük yaşta olanlara göre görüşleri anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. 45 ve altındaki yaşta kişiler arkadaşlıkta kişileri tanıma fırsatına sahip olmayı daha yüksek bir fırsat olarak görmektedirler. Buradan çıkarılabilecek sonuçla yaşı ileri olan destek hizmetleri işgörenlerinin bu fırsatlara biraz daha mesafeli davrandığı söylenebilir. Bununla ilgili olarak kurum amirlerinin yaşı ileri olan destek hizmet işgörenlerinin kendilerinden yaşça küçük çalışma arkadaşlarıyla birbirlerini daha iyi tanıyacak şekilde görev tanımı yapabilirler. Okul içinde yapılan sosyal etkinliklerde yaşı büyük olan personelin daha aktif şekilde katılımı sağlanabilir.

2. Bütünde bakıldığında arkadaşlık fırsatları ve egemen olan arkadaşlık boyutlarına; Öğrenim düzeyine, hizmet sürelerine, okulda görev yaptıkları süreler, öğrenim düzeylerine, yaş, sorumlu oldukları öğrenci sayılarına, kurumdaki görev sürelerine göre araştırmaya katılanların görüşlerinde anlamlı farklılık çıkmamıştır. Buda bize kurumlarda işgörenlerin iş arkadaşlık ilişkisinin her şeyden daha önde tutulduğunu göstermektedir. Kurum yöneticileri bu özelliği ön planda tutarak kurumun iş ve işleyişini her zaman dinamik tutabilecektir.

3. İş arkadaşlığı ile performans düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında aralarında orta derecede bir ilişkinin varlığından söz edilebilir Yani iş arkadaşlığının olumlu gelişmesi performansa da olumlu yansıma göstermektedir. Bu özelliğin gelişiminden faydalanarak kurum yöneticileri personel eğitimi, motivasyon ve iş sürekliliği açısından personeli değerlendirmeye alabilir. Şöyle ki; kurumlarda en büyük sıkıntı işgören personelin sık şekilde değişmesidir. Uygulayıcılara özel bir plan ve rapor sunularak okul öncesi eğitim kurumlarında

alışan destek hizmet personelinin gerekli eğitimden sonra kadroya geçirilmesi ve geçici sözleşmeli statüsünden çıkarılması önerilebilir. Bu da kurumlarda ki örgüt performansını her zaman etkili tutacaktır.

Araştırmacı İçin neriler

1. Bu araştırmaya alınan örneklem alanı Çanakkale ilinde ve ilçelerinde bulunan anaokullarında çalışan destek hizmet personelinden oluşmaktadır. Araştırma daha kapsamlı olarak büyükşehir belediyesi olan illerde çalışılabilir.
2. Bu araştırma farklı ülkelerdeki anaokullarında ortaklaşa bir çalışma olarak yapılabilir.
3. Bu araştırma konusu diğer eğitim kurumları okul işgörenleri için de yapılabilir.
- 4- Bu alışma nitel bir desenlemeye dayalı olarak düzenlenmiştir. Bu çalışmanın konuları olan arkadaşlık ilişkileri ve performans ilişkisi nitel olarak desenlenip çalışılabilir.
- 5-Araştırma demografik değişkenler genişletilerek çalışılabilir.

Kaynakça

- Adler, A. (2005). *İnsan doğasını anlamak*. İzmir: İlya Yayınları.
- Al Hinai, K. ve Zaki Ibrahim, M. (2018). Umman kültür merkezi'ndeki sivil hizmet sektöründe iş performansının değerlendirilmesi ve iş memnuniyeti ile ilişkileri: açıklama çalışması. *International e-journal of advances in social sciences*. 4 (12), 861 – 872.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk idare dergisi*. 467, 31-51.
- Aktuğ, Y. (2016). Levinson'un kuramında ilk yetişkinlik döneminin yaşam yapısı. *Psikiyatride güncel yaklaşımlar*. 8(2), 162-177.
- Aktuğ, S. (2016). Hizmet içi eğitimin örgütsel bağlılık düzeyi ve algılanan çalışan performansı üzerine etkisi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alparslan, A.M., Çiçek, H. ve Soydemir, S. (2015). Birey-örgüt uyumunu güçlendiren öncül: işyeri arkadaşlığı. *Akdeniz i.i.b.f. dergisi*, 32, 175-194.
- Amjad, Z., Sabri, P.S.U., Ilyas, A. and Hameed, A. (2015). Informal relationship at work place and employee performance: a study of employees private higher education sector. *Pakistan journal of commerce and social sciences*. 9(1), 303-321.
- Arslan, N. (2004). Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel üni. iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi*. 9(1), 203-228
- Asgharian, R., Anvari, R, Ahmad, U. N. U. and Tehrani, A. M. (2015). The mediating effect of job satisfaction on relationship between workplace friendships and turnover in iran hotel industry. *Mediterranean journal of social sciences*, 6(6), 304-3014.

- Asgharian, R., Yusoff, R., YaserMazhari, M., Mardani, A. and HazratSoltan, E. K. (2013). Examining the effects of workplace friendships and job embeddedness on turnover intention (the case of mashhad as a tourist destination in iran). *International journal of business and management invention*, 2(71), 17-25.
- Asher, S.R., Parker, J.G. and Walker, D.L. (1996). Distinguishing friendship from acceptance: Implications for intervention and assessment. *Chambridge university press*, 1(5), 366-405.
- Ayele, D. (2014). Teachers' job satisfaction and commitment in general secondary schools of hadiya zone, in southern nation nationality and people of regional state (*Unpublished masters's thesis*). Jimma University, Ethiopia.
- Bakırcı, B. (2016) Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılığının işgören performansı üzerindeki etkileri (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Balaban, Ö. ve Özsoy, E. (2016). Effects of workplace friendship on individual outcomes. *Bartın üniversitesi iktisadi idari bilimler fakültesi dergisi*, 7(13), 326-338.
- Balcı, A. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Baş, A. (2017). *Örgüt kültürü ve örgütsel performans*. İstanbul: Eroğlu Holding
- Başar M. A. (2015). *Eğitim bilimlerinde kaynak tarama ve rapor yazma*. Çanakkale: Başar Yayınları.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış, insanın üretim gücü*. Ankara: Ekinoks.
- Baycan, A. (1985). Analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Baysal, A.C. (1996) . *Çalışma yaşamında insan*. İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi Yayını.
- Bedeian, A. G., Ferris, G. R. and Kacmar, K. M. (1992). Age, tenure and job satisfaction: a tale of two perspectives. *Journal of vocational behavior*, 40, 33-48.
- Berman, E. M., West, J. P. and Richter, M. N. (2002). Workplace relations: friendship patterns and consequences (according to managers). *Public administration review*, 62 (2), 217-230.
- Berndt, T. J. (2002). Friendship quality and social development. *American psychological society*, 11 (1), 7-10.
- Bilgiç, R.(1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of turkish workers. *The journal of psychology*, 132 (5), 549- 557.
- Bilgin, N. (2007). *Kimlik inşası*. Ankara: Aşına Kitapları.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: a study employing the experience sampling method. *Journal of undergraduate sciences*, 3, 147-154.
- Bota, O. A. (2013). Job satisfaction of teachers. *Procedia social and behavioral sciences*, 83, 634-638.
- Brief, A. P. (1998). Attitudes in and around organizations. CA: Sage.*
- Buldu, T.(2016). Karizmatik liderlik ve çalışan performansı ilişkisi: bir örnek olay araştırması (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Burris, V. (1983). The social and political consequences of overeducation. *American sociological review*, 48(4), 454-467.
- Büte. M.(2010). Bağımsız anaokulu yöneticilerinin bakış açısından okul yönetimi süreçlerinin işleyişi ve sorunlar. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 16(4), 485-509
- Büyüköztürk, G. (2007). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı istatistik, araştırma deseni spss uygulamaları ve yorum. Ankara: Pegem A Yayıncılık.*

- Büyükşahin Çevik, G. (2007). Lise 3. sınıf öğrencilerinin arkadaşlık ilişkileri ve benlik saygılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Akara: Pegem Akademi.
- Chen, C. Y., Mao, H. Y. and Hsieh, A. T. (2012). Role ambiguity, employee gender and workplace friendship. *Psychological reports*, 110 (3), 719-730.
- Chiu, C. (1998). Do professional women have lower job satisfaction than professional men? lawyers as a case study. *Sex roles a journal of research*, 38 (8), 521-537.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender. why are women so happy at work?. *Labour economics*, 4 (4), 359-381.
- Crossman, A. and Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational management administration leadership*, 34 (1), 29-46.
- Çalışkan, S.C. (2011). Çalışanların psikolojik güçlendirme algıları üzerinde işyeri arkadaşlıkları ve örgütsel iletişimin etkisi. *Ç. Ü. Sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 20 (3), 77-92.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli spss ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş üniversitesi dergisi*, 9 (1), 35-46.
- Dash, M., Benarjee, D. and Mitra, M. (2014). Teamwork and its effect on employees job satisfaction and performance evidence from hotels in eastern india. *Ijtemas*, 3 (9), 153-159.

- Delaney, J. T., and Huselid, M. A. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of management journal*, 39, 949-969.
- Demirtaş, H. (2010). The organizational commitment and job satisfaction among teachers working at private courses. *Inonu university journal of the faculty of education*, 11 (2), 177-206.
- Demirtaş, H. A. (2003). *Sosyal kimlik kuramı, temel kavram ve varsayımlar*. İletişim araştırmaları, 1 (1). 123-144.
- Desousa, D. A. and Santos, E. C. (2012). Intimate relationships among young adults. *Paidéia*, 22 (53), 325-333.
- Dickie, C. (2009). Exploring workplace friendships in business: cultural variations of employee behaviour. *Research and practice in human resource management*, 17 (1), 128-137.
- Dolan, S. L. and Gosselin, E. (2000). Job satisfaction and life satisfaction: analysis of reciprocal model with social demographic moderators. *Journal of economics literature classification*, 22, 40-48.
- Dotan, H. (2009). Workplace friendships: origins and consequences for managerial effectiveness. *Academy of management proceedings*, 1, 1-6.
- Döğücü, F. (2004). Tosya ilçesinde farklı liselerde öğrenim gören ergenlerin arkadaş ilişkilerinin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Durak, M.A. (2010). İlköğretim okullarında örgütsel çatışma ve örgüt performansı üzerine etkisi: niğde merkez ilköğretim okulları üzerine bir araştırma (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

- Dyer, R. (2006). Human resource strategies and firm performance: what do we know and where do we need to go? *Article in the international journal of human resource management*, 6, (3)
- Eren, E. (2013). *Yönetim ve organizasyon, çağdaş ve küresel yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Basım.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım.
- Erikson, E. (1968). *Identity: youth and crisis*. New York: International Universities Press.
- Evans, L. (2001). Delving deeper into morale, job satisfaction and motivation among education professionals re-examining the leadership dimension. *Educational management and administration*, 29 (3). 291-306.
- Fehr, B. (1996). *Friendship processes*. Thousand Oaks: CA, Sage.
- Felmlee, D. H. (1999). Social norms in same and cross-gender friendship. *Social psychology quarterly*, 62 (1), 53-67.
- Ferris, D.L., Rosen, C.C., Djurdjevic, E., Tan, J.A., Johnson, R.E. and Chu-Hsiang D.C. (2013). When is success not satisfying? integrating regulatory focus and approach/avoidance motivation theories to explain the relation between core self-evaluation and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 98 (2), 150-161.
- Festinger, L. (1954). Theory of social comparison processes. *Human relations*, 7, 117-140.
- Genç, Z. (2017). *Değişen değerler ve yeni eğitim paradigması*. Ankara: Pegem Akademi.
- Gao, J. and Wu, J. J. (2014). The influence of workplace friendship for employees' career success in the logistics industry. *International conference on economic management and trade cooperation*, 4 (11), 172-177.
- Görücü, V. ve Uçar, M. (2015). Paydaşlar, etkileşenler, sosyal sorumluluk yönüyle örgüt teorilerinin analizi. *Bitlis eren üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 4 (2), 107-123.

- Gülnar, B. (2007). *rgtlerde iletişim ve iş doyumunu*. İstanbul: Literatür.
- Gündoğdu, R. (2003). İlkretim 3.4. ve 5. sınıf çocuklarının arkadaşlık konusundaki görüşleri ve arkadaşlık seçimlerini etkileyen etmenler (*Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*). ukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Gündoğdu, K. (2007). Türkiye'de okulöncesi eğitimin tarihsel gelişimi. *Kazım Karabekir eğitim fakültesi dergisi*, 16, 172-190.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim organizasyon ve örgütsel davranış terimler sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Günlü, E., Dönmez, B., Miral, C. ve mriş, E. (2010). Üstleri ile yaşadıkları işyeri arkadaşlıklarının seyahat acentesi çalışanlarının performansına etkisi. Sözel Bildiri, *V. Lisansüstü Turizm ğrencileri Araştırma Kongresi*, Nevşehir.
- Hackman, J. R. and Lawler E.E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of applied psychology monograph*, 55 (3), 259-286.
- Hamilton, E. A. (2007). Firm friendship: examining functions and outcomes of workplace friendship among law firm associates (*Unpublished doctoral dissertation*). Boston College.
- Hartup, W. W. and Stevens, N. (1999). Friendship and adaptation across the life span. *Current directions in psychological science*, 8, 76-79.
- Hatfield, E., Rapson, R. L. and Ryan, K. U. (2008). Social justice in love relationships: recent developments. *Social justice research*, 21, 413-431.
- Hershley, R. (1985). *Organizational morale*. New York: Kings Point.
- Holladay, S. J. and Kerns, K. S. (1999). Do age differences matter in close casual friendship ? a comparison of age discrepant and age peer friendships. *Communication reports*, 12 (2), 101-114.

- Huang, S. Y., Huang, Y. C., Chang, W. H., Chang, L.Y. and Kao, P.H. (2013). Exploring the effects of job satisfaction on teaching effectiveness: using teaching quality assurance as the mediator. *International journal of modern education forum (IJMEF)*, 2 (1), 17-30.
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D. and Miles, E. W. (1987). A new perspective on equity theory: the equity sensitivity construct. *The academy of management review*, 12 (2), 222-234.
- Jehn, K. A. and Shah, P. P. (1997). Interpersonal relationships and task performance: an examination of mediating process in friendship and acquaintance groups. *Journal of personality and social psychology*, 72 (4), 775-790.
- Jones, M. K., Jones, R. J., Latreille, P. L. and Slone, P. J. (2008). Training, job satisfaction and workplace performance in Britain: evidence from WERS 2004. Bonn: IZA Discussion Paper Series.
- Kalra, S. (2014). Workplace friendship, employee engagement and job burnout: a case of relationship study in BPO sector of Delhi, NCR. *International journal in management and social science*, 2 (12), 147-157.
- Kanbur, A. (2015). Örgütsel bağlılığı belirleyici bir faktör olarak işyeri arkadaşlığının incelenmesi üzerine emniyet teşkilatında bir araştırma. *The journal of academic science studies*, 31 (2), 45-63.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karacıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi*, 24 (3), 139 –161.
- Keller, M. (2004). A cross-cultural perspective on friendship research. *Newsletters*, 46 (2), 10-14.

- Khaleque, A. and Rahman, M. A. (1987). Perceived importance of job facets and overall job satisfaction of industrial workers. *Human relations*, 40 (7), 401-415.
- Kıral, E. (2015). The relationship between locus of control and perfectionism perception of the primary school administrators. *Procedia - social and behavioral sciences*, 174, 3893-3902.
- Kıral, E. (2016a). İşyeri arkadaşlık ölçeği'nin Türkiye örnekleminde öğretmenler üzerinde psikometrik özelliklerinin incelenmesi. Sözel bildiri, *Uluslararası eğitim denetimi kongresi*, Antalya, 11-13.
- Kıral, E. (2016b). Öğretmenlerin işyeri arkadaşlık algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. Sözel Bildiri, *VII. Uluslararası Eğitim Yönetimi Formu*, Kıbrıs/Girne. (Özet bildiri) (Yayın No:2912853)
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford: New York.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz mayıs üniversitesi. eğitim fakültesi dergisi*, 28, 13-22.
- Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği: yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış klasik-modern-çağdaş ve güncel yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Yayıncılık
- Kram, K. & Isabella, L. (1985). Mentoring alternatives: the role of peer relationships in career development. *Academy of management journal*, 28 (1),110-132.
- Kunday, Ö. (2014). Investigating the role of workplace friendship on organizational commitment. *International journal of management sciences and business research*, 3 (6), 32-39.
- Lacy, F. J. and Sheehan, B. A. (1997). Job satisfaction among academic staff: an international perspective. *Higher education*, 34, 305–322.

- Lawrence, A.C. (1996). *The significance of industrial morale for improved work performance*. Pretoria: Unisa.
- Leckie, G. J. and Brett, J. (1997). *Job satisfaction of university librarians: a national survey*. *College & research libraries*, 58 (1), 31-47.
- Lee, J. J. and Ok, C. (2011). Effects of workplace friendship on employee job satisfaction, organizational citizenship behavior, turnover intention, absenteeism, and task performance. Verbal Statement, *The 16th Annual Graduate Education and Graduate Students Research Conference in Hospitality and Tourism Proceedings*. Texas: University of Houston.
- Lima, J. A. D. (2001). Forgetting about friendship: using conflict in teacher communities as a catalyst for school change. *Journal of educational change*, 2, 97-122.
- Lin, C. T. (2010). Relationship between job position, job attributes and workplace friendship: taiwan and china. *Journal of technology and management in China*, 5 (1), 55-68.
- Linz, S. J., Good, L. K. and Huddleston, P. (2006). Worker morale in russia: an exploratory study. *Journal of managerial psychology*, 21 (5), 145-437.
- Liu, J., Kwan, H. K., Fu, P. P. and Mao. Y. (2013). Ethical leadership and job performance in china: the roles of workplace friendships and traditionality. *Journal of occupational and organizational psychology*, 86 (4), 564-584.
- Locke, E.A. (1976). Nature and causes of job satisfaction. M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 54, 1297-1349.
- Long, A. (2005). Happily ever after? a study of job satisfaction in australia. *Economic record*, 81 (255), 303-321.
- Long, R. T. (2003). *The value in friendship*. *Philosophical investigations*, 26 (1), 73-77.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. (2013). *Eğitim yönetimi*. (Çev Ed. G. Arastaman). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.

- Mabekoje, S. O. (2009). Gender differences in job satisfaction among secondary school teachers. *African journal of research and counselling psychology (AJRPCP)*, 1 (1), 99-108.
- Mao, H.Y. (2006). The relationship between organizational level and workplace friendship. *International journal of resource management*, 11, 1819-1833.
- Mao, H.Y., Chen, C. Y. and Hsieh, T. H. (2009). The relationship between bureaucracy and workplace friendship. *Social behaviour and personality*, 37 (7), 255-266.
- Markiewicz, D., Devine, I. and Kausilas, D. (2000). Friendship of women and men at work job satisfaction and resource implications. *Journal of managerial psychology*, 15 (2), 161-184.
- Martins, H. and Proença, T. (2012). Minnesota satisfaction questionnaire - psychometric properties and validation in population of portuguese hospital workers. FEP working papers, *school of economics and management*, university of porto, 28, 1-21.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. NJ: Van Nostrand Company Inc.
- Morrison, R.L. (2008). Are women tending and befriending in workplace? gender differences in the relationship between workplace friendships and organizational outcomes. *Springer science, business media*, doi: 10.007/s11199-008-9513-4
- Morrison, R. L. and Nolan, T. (2009). I get by a little help from my friends at work. *New zealand journal of social science online*, 4 (1), 41-54.
- Morrison, R. L. (2004). Informal relationships in the workplace: associations with job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions. *New zealand journal of psychology*, 33 (3), 114-128.
- Morrison, R. L. (2005). Informal relationships in the workplace: associations with job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions (*Unpublished doctoral dissertation*). Massey University.

- Morrison, R. L. (2007). Gender differences in relationship between workplace friendships and organizational outcomes. *Research paper series, Faculty of Business*, ISSN Number 117-1997, Auckland University of Technology.
- Musriha, H. J. (2013). Influence of Teamwork, Environment on Job Satisfaction and Job Performance of Cigarette Rollers at Clove Cigarette Factories in East Java, *Indonesia. Journal Copernicus*, 3 (2), 32-40.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M. and Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale. *Educational and psychological measurement*, 60 (4), 628-643.
- Nur, İ. (2012). Anaokullarında örgüt iklimi ile öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Malatya ili örneği) (*Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Sevinç N., Başar, M. A. (2013). Eğitim örgütlerinde performansa dayalı değerlemenin uygulanabilirliğine ilişkin öğretmen görüşleri. 8. *Ulusal eğitim yönetimi kongresi*, İstanbul, Türkiye, 7-9 Kasım 2013.
- Ofoegbu, O. E. and Akanbi, P.A. (2013). Exploring the link between emotional intelligence and workplace friendship. *International journal of business management & research (ijbmr)*, 3 (3), 45-54.
- Ofoegbu, O. E., Akanbi, P.A. and Akhanolu, I.O. (2012). Association between perception of organizational politics and workplace friendship. *International business and management*, 5 (2), 61-70.
- Oktuğ, Z. (2013). The moderating effects of age and tenure on the relationship between organizational identification and job satisfaction. *Management*, 3 (4), 218-222.
- Ong, L. D. (2013). Workplace friendship, trust in coworkers and employees organizational citizenship behaviour. *Actual problems of economics*, 2 (140), 289-294.

- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: emprical evidence from uk universities. *International journal of social economics*, 30 (12), 1210-1226.
- Oskay, Ü. (2005). *İletişimin abc'si*. İstanbul: Der Yayınları.
- Ömüriş, E. (2014). İşyerinde arkadaşlık ilişkilerinin temel belirleyicileri ile örgütsel sonuçlar üzerine etkisi (Yayınlanmamış doktora tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. *Örgütsel davranış* (6.baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özsoy, E. ve Aras, M. (2014). Effects of workplace friendship on work engagement individual preformance and job satisfaction. Sözel Bildiri, *The 3rd Multidisciplinary Academic Conference-MAC-EMMT 2014*, Prag, Çek Cumhuriyeti, 78-84.
- Özyer, K., Kanbur, A., Kanbur ve E., Seçgin, Y. (2013). Arkadaşlık mutluluk getirir mi? işyeri arkadaşlığı ve tükenmişlik üzerine bir araştırma. Sözel Bildiri, *1. Örgütsel Davranış Kongresi*, Sakarya, 17-21.
- Pakyapan, Ö.(2016) İnsan kaynakları yönetiminde çalışanlara yönelik eğitimin önemi ve çalışan performansı ilişkisi: İzmir ilinde bir uygulama (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, İzmir.
- Parvin, M. M. and Kabir, M. M. N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Austarlian journal of business and management research*, 1 (9), 113-123.
- Patterson, B. R., Bettini, L. and Nassbaum, J. F. (1993). The meaning of friendship across the life-span: two studies. *Communication quarterly*, 41 (2), 145-160.
- Paul, A. C. (2012). The influence of workplace friendship on coworkers' acceptance of an 1-deal : does it help when the supervisors explains? (*Unpublished master''s thesis*). *Tilburg University*.

- Pelit, E. (2015). İşgören güçlendirme ve iş doyumunu (otel işletmelerinde bir uygulama). Ankara: Gece Kitaplığı.*
- Perlman, D. and Fehr, B. (1986). Theories of friendship: the analysis of interpersonal attraction. New York: Springer-Verlag.*
- Philips, Paul A. (1999). Performance measurement systems and hotels: a new conceptual framework. Hospitality management, 18, 171-182.*
- Rawlings, W. K. (1992). Friendship matters: communication, dialectics, and the life course. New York: Aldine DeGruyter.*
- Ray, E. B. (1987). Supportive relationships and occupational stress in to workplace. T.L. Albrech & M. B. Adelman, (Ed.), Newbury Park, C A: Sage.*
- Reis, T. H. and Sprecher, S. (2009). Encyclopedia of human relationships. sage Publications, doi: <http://dx.doi.org/10.4135/9781412958479>*
- Rhodes, J. E. (1994). Older & wiser: mentoring relationship in childhood and adolescence. Journal of primary prevention, 14 (3), 187-196.*
- Richer, S. F., Blanchard, C. and Vallerand, R.J. (2002). A motivational model of work turnover. Journal of applied social psychology, 32, 2089-2113.*
- Riggio, R.E. (2014). Endüstri ve örgüt psikolojisine giriş (Çev. D. Kızıldağ). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.*
- Riordan, C.M. & Griffeth, R.W. (1995). The opportunity for friendship in the workplace: an underexplored construct. Journal of business and psychology, 10 (2), 141-154.*
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2013). Örgütsel davranış (Çev. Ed. G. Erdem). Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.*
- Rogers, E. W. and Wright, P. M. (1998). Measuring organizational performance in strategic Human resource management: problems and prospects. Ithaca, ny: cornell university,*

- school of industrial and labor relations, center for advanced human resource studies,
doi: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/122>
- Rotemberg, J. J. (1992). *Human relations in the work place*. Massachusetts Institute of Technology: Working Paper.
- Rusbult, C. E., Agnew, C. and Arriaga (2011). *The investment model of commitment processes*. Department of psychology sciences faculty publications. doi: <http://docs.lib.purdue.edu/psychpubs/26>
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2008). *Örgütsel psikoloji* (4.baskı). Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın Dağıtım.
- Salı, G. (2010). Çalışan ve çalışmayan çocukların arkadaşlık ilişkileri, sosyal destek algıları ve mükemmeliyetçiliklerinin incelenmesi (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Saner, T. ve Eyüpoğlu, G.Z. (2012). The age and job satisfaction relationship in higher education. *Procedia-social and behavioral sciences*, 55, 1020-1026.
- Shah, M. J., Rehman, M. U., Akhtar, G., Zafar, H. and Riaz, A. (2012). Job satisfaction and motivation of teachers of public educational institutions. *International journal of business and social science*, 3 (8), 271-281.
- Sharma, R. D. and Jyoti, J. (2009). Job satisfaction of university teachers: an empirical study. *Journal of services research*, 9 (2), 51-80.
- Shujaat, S., Manzoor, A. and Seyd, N. A. (2014). Impact of teamwork on employee satisfaction. *Journal of business studies*, 10 (2), 71-80.
- Sias, P. M. and Gallagher, E. (2009). *Developing and maintaining workplace relationships*. Hampshire, UK: Palgrave Macmillan.

- Sias, P. M., Gallagher, E. B., Kopaneva, I. and Pedersen, H. (2012). Maintaining workplace friendships: perceived politeness and predictors of maintenance tactic choice. *Communication research*, 39 (2), 268.
- Sias, P. M., Heath, R. G., Perry, T., Silva, D. and Fix, B. (2004). Narratives of workplace friendship deterioration. *Journal of social and personal relationships*, 21 (3), 321-340.
- Sias, P.M. and Cahill, D.J. (1998). From coworkers to friends: the development of peer friendships in the workplace. *Western journal of communication*, 62 (3), 273-299.
- Sloane, P. and Williams, H. (2000). *Job satisfaction, comparison earnings and gender*. Labour, 14, 473-501.
- Smerek, R. E. and Peterson, M. (2007). Examining herzberg's theory: improving job satisfaction among non-academic employees at a university. *Research in higher education*, 48 (2), 229-250.
- Song, S.H. (2006). Workplace friendship and employees productivity: lmx theory and case of the soul city government. *International review of public administration*, 11 (1), 47-58.
- Sousa-Poza, A. and Sousa-Poza, A.A. (2000). *Taking another look at the gender job satisfaction paradox*. *Kyklos*, 53, 135-152.
- Spector, P. E. (1996). Industrial and organizational psychology: Research and practice. USA: Jhon Wiley & Sons Inc.*
- Spencer, L. and Pahl, R. (2006). *Rethinking friendship*. New Jersey: Princeton University Press.
- Sümer, H. C, Sümer, N., Çifci, O. S. ve Demirutku, K. (2000). Subay kişilik özelliklerinin ölçülmesi ve yapı geçerliliği çalışması. *Türk psikoloji dergisi*, 15 (45), 15-36.
- Şimşek, M. Ğ. (2001). *Yönetim ve organizasyon* (6. Baskı). Konya: Günay Ofset.
- Şimşek, M. G., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2011). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (7.baskı). Ankara: Gazi Kitapevi.

- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th Ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi*. (5.Baskı) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Teimouri, M. (2011). Relationship between workplace friendship and organizational commitment (Unpublished master's Thesis). University of Putra, Malaysia.
- Tercan, S. (2017). Otantik liderliğin çalışan motivasyonu ve iş performansına etkisi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul .
- Trevino, A. (2014). Workplace friendships and its effects on use of informal communication. *Research Paper*, 2014 COLFA Research Paper Competition.
- Tutar, H. (2014). *Örgütsel psikoloji endüstri ve örgüt psikolojisine yeni yaklaşımlar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu. (2016). *Türkçe sözlük*. Ankara: TDK Yayınları.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Ural, A. ve Kılıç, G. (2005). *Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Usop, A.M., Askandar, K., Kadtong, M.L. and Usop, D.A.S. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *International journal of humanities and social science*, 3 (5), 245-252.
- VanDuijn, M.A.J., Zeggelink, E.P.H., Huisman, M., Stokman, F.N. and Wasseur, F.W. (2003). Evolution of sociology freshmen into a friendship network. *Journal of mathematical sociology*, 27, 153-191.
- Verbrugge, L. M. (1977). The structure of adult friendship choices. *Social forces*, 56 (2), 576-597.

- Vural, B. (2004). *Yetkin - ideal- vizyoner öğretmen*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Weiss, D.J., England, G.W. and Lofquist, L.H. (1967). Manual for the minnesota satisfaction questionnaire, (22), *Minnesota studies in vocational rehabilitation*, Minneapolis: University of Minnesota.
- Winstead, B. A., Derlega, V. J., Montgomery, M.J. and Pilkington, C. (1995). The quality of friendships at work and job satisfaction. *Journal of social and personal relationships*, 12 (2), 199-215.
- Worlu, R., Osibanjo, A., Ogunnaike, O., Salau, O. P. ve Igbino, E. (2016). Employee Relations Strategy: Implication for Performance in Lagos State University, South-West, Nigeria. *İş ve insan dergisi*. 3 (1), 53-63.
- Wright, P.H. (1984). Self-referent motivation and the intrinsic quality of friendship. *Journal of social and personal relationships*, 1 (1), 115-130.
- Yavuzer, H. (1999). *Ana-baba-çocuk* (12. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yen, W.W., Chen, S.C. and Yen, S. I. (2009). The impact of organizational politics on workplace Friendship. *African journal of business management*, 3 (10), 548-554.
- Yılmaz, M. ve Kırıl, E. (2014). The relationship between motivation and job satisfaction of secondary school teachers. *International journal of psycho-educational sciences*, 1, 74-90.
- Yumuşak, S. (2008). İşgören verimliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel üniversitesi iktisadi idari bilimler fakültesi dergisi*, 13 (3), 241-251.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.



Ekler**Ek A: İşyeri Arkadaşlık Ölçeği**

Saygıdeğer Çalışan,

Yüksek lisans tezine veri toplamak amacıyla hazırlanan bu ölçme aracına vereceğiniz doğru ve samimi cevaplar çalışmamızın başarısına katkı sağlayacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Hatice TİLTAY YILMAZ

A) Cinsiyetiniz: () Kadın Erkek ()

B) Yaşınız: () 21-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 ()
46-49

C) Öğrenim düzeyi: () İlkokul () Ortaöğretim () Lise ()
Üniversite

D) Çalışma süresi: () 1 – 5 yıl () 6 – 10 yıl () 11 – 15 yıl () 16 – 20 yıl ()
) 20– 24 yıl

E) Çalışılan okuldaki çalışma süresi: () 1 – 5 yıl () 6 – 10 yıl

F) Günlük çalışma süresi: () Sabahçı () Öğlenci () Tüm gün

G) Çalışılan yaş grubu: () 3 yaş () 4 yaş () 5 yaş

H) Çocuk sayısı: () 10 – 16 () 17 – 23 () 24 – 30

Sizlerin okulunuzdaki arkadaşlıklarınız hakkındaki görüşlerinizi ortaya çıkarmak için aşağıdaki ölçekte çeşitli ifadeler verilmiştir. Sizden istenen, her bir ifadeye ilişkin katılım düzeyinizi ilgili cevap basamağının altındaki kutuya (X) işaretlemenizdir.	(1) Kesinlikle katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle katılıyorum
1. Okulumda, birlikte çalıştığım kişileri tanıma fırsatına sahibim.					
2. Okulumda, karşılaştığım problemleri birlikte çalıştığım kişilerle işbirliği içinde çözebilirim.					
3. Okulumda, birlikte çalıştığım kişilerle istediğim zaman konuşmak için ziyaret etme fırsatına sahibim.					
4. Okulumda, çalışanlar arasında iletişim teşvik edilir.					
5. Okulumda, iş tamamlandığı sürece samimi konuşmalara hoşgörü gösterilir.					
6. Okulumda, iyi dostluklar kurarım.					
7. Okulumda, birlikte çalıştığım arkadaşlarımla okul dışında sosyal faaliyetlerde (sosyal, kültürel, sportif vb) bulunurum.					
8. Okulumda, arkadaşlarıma sırlarımı açarım.					
9. Okulumda, bulunmak için sabırsızlanmamın bir nedeni de birlikte çalıştığım insanları görebilmektir.					
10. Okulumda, birlikte çalıştığım hiç kimsenin gerçek arkadaşım olduğunu hissetmiyorum.					

Ek B: Performans Ölçeği

İfade değerlendirilen personel için tam anlamıyla geçerli ise (5) İfade değerlendirilen personeli önemli ölçüde tanımlamakta ise (4) İfade değerlendirilen personeli kısmen tanımlamakta ise (3) İfade değerlendirilen personel için nadiren geçerli ise (2) İfade değerlendirilen personel için geçerli değil ise (1) puan verilmek suretiyle değerlendirilecektir.	Personel isimleri				
1. Kendine verilen görevleri sahiplenir.					
2. Yaptığı işe önem verir, verilen işleri süresi içinde yapar.					
3. Diğer çalışanlarla uyumlu ve verimli bir çalışır.					
4. Sorumluluğundaki işlerin tamamlanması için gerektiğinde ek çalışmalara katılır.					
5. Gerçekleştirdiği çalışmaların iş gereklerine uygun bir biçimde tamamlanması için gerekli kontrolleri yapar.					
6. Çalışma saatleri konusunda gerekli hassasiyeti gösterir.					
7. Araç gereç ve malzemeleri verimli kullanmaya özen gösterir.					
8. Kişisel bakımına dikkat eder.					
9. İşini daha iyi yapma konusunda istekli ve gayretlidir.					
10. Gerektiğinde birden fazla görevi bir arada yürütebilir.					
11. Bilgi beceri ve deneyimlerini çalışma arkadaşlarıyla paylaşır.					
12. İş ilişkisinde bulunduğu yönetici ve çalışma arkadaşlarına saygılı davranır.					
13. Kendine verilen görevleri tam ve doğru şekilde yapar.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Hatice TİLTAY YILMAZ
 Doğum Yeri : Çanakkale
 Doğum Tarihi : 02/01/1977

EĞİTİM DURUMU

Lisans : 1994-1998 Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi
 Anaokulu Öğretmenliği

BİLİMSEL FAALİYETLER

Bildiriler

- İlkokul Yöneticilerinin Taşra Teşkilatı Yöneticileri Tarafından Maruz Kaldığı Mobbing Unsurları:Çanakkale İli Lapseki İlçesi Örneği,Eyedder 2015
- Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi,Eyfor 6 2015
- Okul Öncesi Dönemde Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivitede Kurallı Spor Etkinliklerinin Sürece Etkileri (sosyal yaşam,grup içi etkinlikler): Çanakkale İli Lapseki İlçesi Örneği.Eab 2016
- Medyatik Müdürler,Uebk 2016
- Okul Öncesinde Nitelik Belirleyen Unsurlar
- (veli ebeveyn değerlendirmesi),Uebk 2016
- Eyfor VI Bildiri Çeşitliliği,Eyfor 7 2016
- Okul Öncesinde, Aile Katılım Destekli Otistik Bir Çocuğun Okula Uyum ve Gelişim Kaydetme Sürecine İlişkin Değerlendirme
- Eyfor 8 2017
- Okul Öncesinde, Aile Katılım Destekli Otistik Bir Çocuğun Okulda Gelişim Kaydetme Sürecine İlişkin Değerlendirme,Eyfor 10 2018
- Bolonya Sürecinin Azerbaycanın Yükseköğretimine Etkileleri ve
- Paradigma Değişimi:sosyolojik analiz,Ejer 2018

İŞ DENEYİMİ

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| • 1999-2000 Kırklareli | 2009-2015 Çanakkale-Lapseki |
| • 2000-2003 Adatepe,Çanakkale | 2015-2017 Çanakkale-Merkez |
| • 2003-2009 Çanakkale-Merkez | 2017-2019 İstanbul-Başakşehir |

İletişim

E-posta Adresi:htiltay@hotmail.com