

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNUN YORDAYICISI
OLARAK ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜTSEL
DESTEK ALGISI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şeref SARIKAYA

İstanbul
Ocak, 2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNUN YORDAYICISI OLARAK
ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şeref SARIKAYA

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

İstanbul

Ocak, 2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Marmara Üniversitesi ile İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Arasında Eğitim Yönetimi ve Denetimi Alanında Ortak Lisansüstü Program Açılmasına İlişkin protokol kapsamında açılan tezli yüksek lisans programında hazırlanan bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA (Danışman)

Üye Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL

Üye Dr. Öğr. Üyesi Mehmet TORAN

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.....
Prof. Dr. Omer ÇAHA
Enstitü Müdür V.

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algısı**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.



Şeref SARIKAYA

ÖNSÖZ

Araştırmamın belirlenmesinden sonuçlanmasına kadar geçen sürede benden desteklerini esirgemeyen, bilgi ve tecrübelerini paylaşan ve bana karşı her zaman sabırlı olan, tanımaktan ve çalışmaktan mutluluk duyduğum tez danışmanım Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA'ya teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmamda kullandığım ölçeklerin izni konusunda Prof. Dr. Kürşad Yılmaz'a, Doç. Dr. Murat TAŞDAN'a ve Dr. Öğr. Üyesi Deniz GÜLMEZ'e, tez yazım sürecinde ve ölçek analizlerinde yardımlarını esirgemeyip her türlü desteği gösteren Dr. Öğr. Üyesi Aslı DOĞAN SARIKAYA ve Dr. Öğr. Üyesi Özkan SARIKAYA'ya, ölçekleri içtenlikle dolduran Ankara ili Yenimahalle ilçesinin değerli öğretmen ve yöneticilerine teşekkürlerimi sunarım.

Bu günlere gelmemde maddi ve manevi her türlü desteklerini esirgemeyen annem Solmaz SARIKAYA ve babam Mustafa SARIKAYA'ya, yüksek lisansa başlama sürecimden tez yazım sürecinin sonuna kadar her daim arkamda duran, teşvik eden, cesaretlendiren, asla yalnız bırakmayan sevgili eşim Yıldız SARIKAYA'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNUN YORDAYICISI OLARAK ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI

Şeref SARIKAYA

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez danışmanı: Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

Ocak-2019, 101+XX Sayfa

Bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel destek algılarının belirlenerek, bu değişkenlerin iş doyumunu düzeylerini ne denli yordadığını saptamak amaçlanmıştır. Araştırmanın modeli, nicel araştırma modellerinden ilişkiyel tarama modelidir. Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Ankara ili Yenimahalle ilçesinde görev yapan resmi ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri oluşturmuştur. Basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen 497 öğretmen örnekleme olarak araştırmaya katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlere veri toplamak amacıyla “Kişisel Bilgi Formu”, “İş Doyum Ölçeği”, “Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” uygulanmıştır. Toplanan verilerin analizinde; betimsel istatistikler, t-testi, tek yönlü varyans-ANOVA, Pearson korelasyon, basit ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumunu seviyelerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel destek, örgütsel güven ve örgütsel güvenin alt boyutlarının ise çoğunlukla düzeyinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi; cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal ve branş değişkenlerine göre anlamlı fark göstermezken; yaş ve hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı fark görülmüştür. Buna göre 25-29 yaş ve 50+ yaş grubuna dahil öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri, 30-35 yaş, 36-40 yaş ve 41-49 yaş gruplarına dahil öğretmenlerden daha yüksektir. Yine hizmet süresi 0-4 yıl ve 20+ yıl aralığında olan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi, 5-9 yıl, 10-14 yıl ve 15-19 yıl aralığındaki öğretmenlerden daha yüksektir. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi; cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre

anlamli fark gostermezken; medeni hal, branş, yaş ve hizmet yılı değişkenlerine göre anlamli fark gostermektedir. Buna göre bekar öğretmenler evli öğretmenlerden, sınıf öğretmenleri ise branş öğretmenlerinden daha yüksek örgütsel destek algısına sahiptir. Ayrıca yaş aralığı 25-29 yaş ve 50+ yaş olan öğretmenler yaş aralığı 30-35 yaş, 36-40 yaş ve 41-49 yaş olan öğretmenlerden; hizmet yılı 0-4 yıl ve 20+ yıl olan öğretmenler hizmet yılı 5-9 yıl, 10-14 yıl ve 15-19 yıl olan öğretmenlerden daha yüksek örgütsel destek algısına sahiptir. Öğretmenlerin örgütsel güven ve alt boyutları olan yöneticiye güven ve paydaşlara güven düzeyi, cinsiyet değişkenine göre anlamli fark gostermezken, meslektaşlara güven boyutunda erkek öğretmenler kadın öğretmenlerden daha fazla güvene sahiptir. Eğitim durumu değişkeni sadece paydaşlara güven boyutunda anlamli fark göstermekte, lisans mezunu öğretmenler lisansüstü mezunu öğretmenlerden daha fazla güven hissetmektedir. Branş değişkenine göre örgütsel güven ve yöneticiye güven düzeyi farklılaşmakta, sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre daha fazla güven hissetmektedir. Medeni hal örgütsel güven ve alt boyutlarında ayırt edici etkiye sahip değildir. Yaş ve hizmet yılı değişkenleri ise örgütsel güven ve alt boyutlarında anlamli fark yaratmaktadır.

İş doyumunu ve algılanan örgütsel destek arasında anlamli, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki vardır. İş doyumunu ile örgütsel güven, yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven arasında anlamli, pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişki vardır. Araştırma verilerine göre algılanan örgütsel destek iş doyumunun anlamli bir yordayıcısıdır. Örgütsel güven, yöneticiye güven ve meslektaşlara güven iş doyumunun anlamli bir yordayıcısı iken paydaşlara güven iş doyumunun anlamli bir yordayıcısı değildir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, İş doyumunu, Örgütsel Güven, Algılanan Örgütsel Destek

ABSTRACT

THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL TRUST AND ORGANIZATIONAL SUPPORT AS TEACHERS' JOB SATISFACTION PREDICTOR

Şeref SARIKAYA

Master Thesis, Educational Administration and Supervision

Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA
January-2019, 101+XX Pages

In this research, by defining the teacher's level of organizational trust rates and organizational support perception, it is aimed to find out how those factors forerun job satisfaction rates. Relational survey of quantitative research method was used in the study. Official primary school, middle school and high school teachers that located in Ankara province Yenimahalle district in 2017-2018 education year formed study's universe. 497 teachers, appointed with primitive random sampling method, participated in the study as a sample. To collect data "Personal Information Form", "Job Satisfaction Scale", "organizational Trust Scale" and "Perceived Organizational Support Scale" applied to the participant teachers. Descriptive statics, t-test, sole directional varyans-ANOVA, and Pearson correlation analysis were used in the analysis of collected data.

In the result of the research, it is retained that teachers' job satisfaction rates are in the middle level. It is seen that perceived organizational support, organizational trust, and organizational trust sub-dimensions are in mostly rate. While teachers' job satisfaction rate does not significantly change according to gender, education, marital status, and branch factors, significantly changing according to age and service year factors. According to this, teachers' job satisfaction rate who are in 25-29 ages old and 50 ages groups are higher than teachers who are in 30-35 ages, 36-40 ages and 41-49 ages groups. Again, teachers' job satisfaction rates whose service years are between 0-4 years and 20 years higher than teachers who are between 10-14 and 15-19 ages. While teachers' perception of organizational rate does not show a significant change in the aspect of gender and education degree, it shows significant changes in the aspect of

marital status, branch, age, and service years factors. According to this while single teachers have higher organizational support perception than married teachers, form teachers have higher organizational support than branch teachers. In addition, the teachers with 25-29 ages old and 50+ age have higher organizational support perception than the teachers who are 30-35 ages old, 36-40 ages old and 20 ages old and the teachers whose service years are between 0-4 years and 20 years have higher organizational support perception than those teachers who have 5-9 years, 10-14 years and 15-19 years. While teachers' organizational trust and trust to managers and trust to stakeholders that have sub-dimensions do not show significant changes in respect of gender factor, in the field of trust to colleagues, male teachers have more trust than woman teachers. Education degree factor only shows a significant change in stakeholders, license graduated teachers feel more trust than the teachers who have master's degree. Organizational trust and trust to the manager differ in the aspect of branch factor, form teachers feel more trust than branch teachers. Marital status does not have any distinctive effect on organizational trust and sub-dimensions. Age and service year factors make a significant change in the aspect of organizational trust and sub-dimensions

There is a significant, positive oriented and middle degree relationship between job satisfaction and perceived organizational support. There is a positive oriented and middle degree relationship between job satisfaction and organizational trust, trust to the manager, trust to colleagues and trust to stakeholders. According to research, while data perceived organizational support is a precursor of job satisfaction. Organizational trust, trust to the manager, trust to colleagues is a significant precursor of job satisfaction, trust to stakeholders is not a significant precursor of job satisfaction.

Keywords: Teacher, Job Satisfaction, Organizational Trust, Perceived Organizational Support

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI	ii
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xviii
GRAFİKLER LİSTESİ	xix
KISALTMALAR VE SİMGELER	xx
BÖLÜM I	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Sınırlılıklar	6
1.5. Sayılıtlar	6
1.6. Tanımlar	7
BÖLÜM II	8
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	8
2.1. İş Doyumu	8
2.1.1. İş Doyumunun tanımı	8

2.1.2. İş doyumunu etkileyen faktörler	9
2.1.2.1. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler	10
2.1.2.2. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler	12
2.1.3. İş doyumunu kuramları	14
2.1.3.1. Kapsam kuramları	14
2.1.3.2. Süreç Kuramları	17
2.1.4. Öğretmenlerin İş Doyumu	20
2.2. Örgütsel Güven	21
2.2.1. Güven kavramı ve tanımı	21
2.2.2. Örgütsel güven kavramı ve tanımı	21
2.2.3. Örgütsel güvenin alt boyutları	22
2.2.3.1. Yöneticiye güven	22
2.2.3.2. Örgüte güven	23
2.2.3.3. Çalışma arkadaşlarına güven	23
2.2.4. Örgütsel güven modelleri	24
2.2.4.1. Mishra güven modeli	24
2.2.4.2. Cumming ve Bromiley güven modeli	25
2.2.4.3. Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd güven modeli	25
2.2.5. Okullarda örgütsel güven	26
2.3. Algılanan Örgütsel Destek	27
2.3.1. Algılanan Örgütsel desteğin tanımı	27
2.3.2. Örgütsel desteğin kuramsal temelleri	28
2.3.2.1. Sosyal değişim kuramı	28
2.3.2.2. Örgütsel destek kuramı	29
2.3.2.3. Karşılıklılık kuramı	30
2.3.2.4. Lider- üye değişimi kuramı	30

2.3.3. Örgütsel desteğin sonuçları	31
2.3.3.1. Örgütsel bağlılık	31
2.3.3.2. İşe bağlılık	31
2.3.3.3. İşe ilişkin duygular	31
2.3.3.4. Performans	32
2.3.3.5. Geri çekilme davranışı	32
2.3.4. Okullarda örgütsel destek	32
2.4. İş doyumu ve örgütsel güven arasındaki ilişki	34
2.5. İş doyumu ve örgütsel destek arasındaki ilişki	35
BÖLÜM III	36
3. YÖNTEM	36
3.1. Araştırmanın Modeli	36
3.2. Evren ve Örneklem	36
3.2.1. Araştırmaya katılanlara ait demografik bilgiler	37
3.3. Veri Toplama Araçları	38
3.3.1. İş Doyumu Ölçeği	38
3.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği	39
3.3.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	40
3.4. Verilerin Toplanması	40
3.5. Verilerin Analizi	41
3.5.1. Araştırma kapsamındaki verilere ait normal dağılım testi sonuçları	41
BÖLÜM IV	44
4. BULGULAR VE YORUM	44

4.1. Öğretmenlerin iş doyumunu, algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel güven düzeylerine ilişkin bulgular	44
4.1.1. Öğretmenlerin iş doyumunun düzeylerine ilişkin bulgular	44
4.1.2. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğe ilişkin bulgular	46
4.1.3. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin bulgular	48
4.2. Öğretmenlerin iş doyumunun cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hal, kıdem, branş değişkenleri açısından incelenmesi	50
4.2.1. Öğretmenlerin iş doyumunun cinsiyet değişkeni açısından incelenmesi	50
4.2.2. Öğretmenlerin iş doyumunun yaş değişkeni açısından incelenmesi	51
4.2.3. Öğretmenlerin iş doyumunun eğitim durumu değişkeni açısından incelenmesi	52
4.2.4. Öğretmenlerin iş doyumunun medeni hal değişkeni açısından incelenmesi	53
4.2.5. Öğretmenlerin iş doyumunun kıdem değişkeni açısından incelenmesi ..	53
4.2.6. Öğretmenlerin iş doyumunun branş değişkeni açısından incelenmesi ...	54
4.3. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hal, kıdem, branş değişkenleri açısından incelenmesi	55
4.3.1. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından incelenmesi	55
4.3.2. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin yaş değişkeni açısından incelenmesi	55
4.3.3. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin eğitim durumu değişkeni açısından incelenmesi	57
4.3.4. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin medeni hal değişkeni açısından incelenmesi	57
4.3.5. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin kıdem değişkeni açısından incelenmesi	58

4.3.6. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin branş değişkeni açısından incelenmesi	59
4.4. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yaş, eğitim durumu, medeni hal, kıdem, branş değişkenleri açısından incelenmesi	60
4.4.1. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından incelenmesi	60
4.4.2. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yaş değişkeni açısından incelenmesi	61
4.4.3. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin eğitim durumu değişkeni açısından incelenmesi	64
4.4.4. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin medeni hal değişkeni açısından incelenmesi	65
4.4.5. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin kıdem değişkeni açısından incelenmesi	65
4.4.6. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin branş değişkeni açısından incelenmesi	69
4.5. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişki	69
4.6. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki	70
4.7. Algılanan örgütsel desteğin, öğretmenlerin iş doyumunu yordamasına ilişkin bulgular	71
4.8. Örgütsel güvenin, öğretmenlerin iş doyumunu yordamasına ilişkin bulgular	72
BÖLÜM V	75
5. SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER	75
5.1. Sonuç ve Tartışma	75
5.2. Öneriler	78

KAYNAKÇA	82
EKLER	93
EK 1. MEB Uygulama İzin Belgesi	93
EK 2. Ölçek Kullanım İzinleri	94
EK 3. Kişisel Bilgiler Formu	96
EK 4. İş Doyum Ölçeği	97
EK 5. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	98
EK 6. Örgütsel Güven Ölçeği	100
EK 7. Özgeçmiş	101



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Mishra Güven Modeli Boyutları.....	24
Tablo 2.2. Bromiley ve Cummings Güven Matrisi.....	25
Tablo 3.1 Katılımcıların demografik bilgileri.....	37
Tablo 3.2 İş Doyum Ölçeği Güvenirlilik Analizi.....	39
Tablo 3.3 Örgütsel Güven Ölçeği Güvenirlilik Analizi.....	39
Tablo 3.4 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Güvenirlilik Analizi.....	40
Tablo 3.5. Katılımcıların iş doyumunu, örgütsel güven ve algılanan örgütsel destek ölçek puanları normal dağılım testi sonuçları.....	41
Tablo 4.1. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri.....	44
Tablo 4.2 Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri.....	45
Tablo 4.3. Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri.....	46
Tablo 4.4. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerine ilişkin görüşleri.....	46
Tablo 4.5. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri.....	48
Tablo 4.6. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin görüşleri.....	49
Tablo 4.7. İş doyumunu düzeyinin cinsiyet değişkenine göre durumu.....	51
Tablo 4.8. İş doyumunu düzeyinin yaş değişkenine göre durumu.....	51
Tablo 4.9. İş Doyumu ve Yaş Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi <i>P</i> Değerleri Tablosu.....	52
Tablo 4.10. İş doyumunu düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre durumu.....	52
Tablo 4.11. İş doyumunu düzeyinin medeni hal değişkenine göre durumu.....	53
Tablo 4.12. İş doyumunu düzeyinin hizmet yılı değişkenine göre durumu.....	53
Tablo 4.13. İş Doyumu ve Hizmet Yılı Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi <i>P</i> Değerleri Tablosu.....	54
Tablo 4.14. İş doyumunu düzeyinin branş değişkenine göre durumu.....	54

Tablo 4.15. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin cinsiyet değişkenine göre durumu.....	55
Tablo 4.16. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin yaş değişkenine göre durumu.....	56
Tablo 4.17. Algılanan Örgütsel Destek ve Yaş Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi <i>P</i> Değerleri Tablosu.....	56
Tablo 4.18. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre durumu.....	57
Tablo 4.19. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin medeni hal değişkenine göre durumu.....	57
Tablo 4.20. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin kıdem değişkenine göre durumu.....	58
Tablo 4.21. Algılanan Örgütsel Destek ve Hizmet Yılı Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi <i>P</i> Değerleri Tablosu.....	58
Tablo 4.22. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin branş değişkenine göre durumu.....	59
Tablo 4.23. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin cinsiyet değişkenine göre durumu.....	60
Tablo 4.24. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin yaş değişkenine göre durumu.....	61
Tablo 4.25. Örgütsel Güven ve Yaş Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi <i>P</i> Değerleri Tablosu.....	62
Tablo 4.26. Yöneticiye Güven Alt Boyutu ve Yaş Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi <i>P</i> Değerleri Tablosu.....	62
Tablo 4.27. Meslektaşlara Güven Alt Boyutu ve Yaş Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi <i>P</i> Değerleri Tablosu.....	63
Tablo 4.28. Paydaşlara Güven Alt Boyutu ve Yaş Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi <i>P</i> Değerleri Tablosu.....	63
Tablo 4.29. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre durumu.....	64

Tablo 4.30. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin medeni hal değişkenine göre durumu.....	65
Tablo 4.31. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin hizmet yılı değişkenine göre durumu.....	66
Tablo 4.32. Örgütsel Güven ve Hizmet Yılı Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi <i>P</i> Değerleri Tablosu.....	67
Tablo 4.33. Yöneticiye Güven Alt Boyutu ve Yaş Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi <i>P</i> Değerleri Tablosu.....	67
Tablo 4.34. Meslektaşlara Güven Alt Boyutu ve Yaş Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi <i>P</i> Değerleri Tablosu.....	68
Tablo 4.35. Paydaşlara Güven Alt Boyutu ve Yaş Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi <i>P</i> Değerleri Tablosu.....	68
Tablo 4.36. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin branş değişkenine göre durumu.....	69
Tablo 4.37 Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasındaki korelasyon değerleri.....	70
Tablo 4.38 Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel güven ve alt boyutları olan yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven düzeyleri arasındaki korelasyon değerleri.....	70
Tablo 4.39 Öğretmenlerin iş doyumunun algılanan örgütsel destek tarafından yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi.....	72
Tablo 4.40 Öğretmenlerin iş doyumunun örgütsel güven ve alt boyutları tarafından yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi.....	73

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Porter ve Lawyer'in güdüleme modeli..... 19

Şekil 2.2. Schokoley Zalabak ve Ellis Örgütsel Güven Parametreleri..... 26



GRAFİKLER LİSTESİ

- Grafik 1. İş doyum ölçeği verilerine ilişkin histogram grafiği..... 42
- Grafik 2. Örgütsel güven ölçeği verilerine ilişkin histogram grafiği..... 42
- Grafik 3. Algılanan örgütsel destek ölçeği verilerine ilişkin histogram grafiği..... 43



KISALTMALAR VE SİMGELER

Akt.	: Aktaran
Çev.	: Çeviren
vd.	: Ve Diğerleri
N	: Örneklem
p	: Kritik Değer
Sd	: Serbestlik Derecesi
T	: Dağılım Değeri
\bar{X}	: Aritmetik Ortalama
f	: Frekans
Ss	: Standart Sapma
r	: Korelasyon
r^2	: Determinasyon katsayısı
β	: Regresyon Katsa

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Örgütlerin yeterli düzeyde başarı göstermesinde en önemli etkenlerden biri çalışan yani insandır. Bu yüzden çalışanın işe karşı tutumu ve işten aldığı doyum örgüt başarısını doğrudan etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında iş doyumunu örgütlerin önemle üzerinde durması gereken bir konudur. Yüksek iş doyumunu çalışanın performansını ve örgüte sağladığı katkıyı artıran faktörlerden biridir. İş doyumunun örgütsel başarıya etki ettiği gibi etkilendiği de birçok değişken vardır. Bu değişkenlerden örgütsel güven ve örgütsel destek mevcut araştırmaya konu olan faktörlerdendir. Örgütsel güven, iş görenin yöneticisine ve çalışma arkadaşlarına güven düzeyiyle ilgili bir kavramdır. Örgütsel destek ise çalışanın iş arkadaşları tarafından değerli görülmesi ve mutluluğunun önemsenmesi gibi hissedilen algılardır.

İnsan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı okullarda çıktı niteliğinin en önemli etkeni öğretmenlerdir. Öğretmenlerin istenen seviyede performans göstermesinde iş tatmin düzeyleri büyük ölçüde belirleyicidir. Öğretmenin iş doyumunu etkileyen örgütsel güven ve örgütsel destek kavramları ise ön plana çıkan değişkenlerdendir. Alanyazında konuyla ilgili araştırmalara sık olarak rastlanmakla birlikte, önemli bir örgüt olan okullar ve öğretmenler üzerine yapılan araştırmalar hayli kısıtlıdır. Mevcut araştırmada, örgütsel güven ve algılanan örgütsel destek değişkenlerinin öğretmenlerin iş doyumunu yordayıp yordamadığı araştırılmıştır.

1.1. Problem Durumu

İnsan, dünyaya geldiği andan itibaren keşfetme ve öğrenme içgüdü taşıyor. Bu içgüdü öğrenme devam ettiği sürece insana bilgiye ulaşmada rehber olmaktadır. Geçmişten bugüne bilginin geçirdiği evrime bakıldığında anlaşılıyor ki bilgi üretme süreci insanın tek başına altından kalkabileceği bir durum değildir. Birliğin verdiği gücü keşfeden insanın topluluk oluşturma gereksinimi hissetmişlerdir. Toplu halde yaşamın getirdiği gereksinimleri karşılama isteği örgütlenme ihtiyacını meydana getirmiştir (Bil, 2018: 1).

Belirli amaçları gerçekleştirmek üzere oluşturulan yapı örgüt olarak tanımlanabilir. Örgütlerin belirlediği amaçlara ulaşması için ihtiyaç duyduğu en büyük kaynak insandır. İnsan, örgüt için amaca ulaştıracak bir araç olarak görülebileceği gibi gerçekleştirmesi gereken bir takım amaçları olan sosyal varlıklar olarak da görülebilirler. Bu bakış açısı örgütlerin yönetim anlayışlarına temel oluşturmaktadır (Köse, 2015: 1). Örgütler, sistem içerisinde var olmak için bir takım kurallar oluşturmuş ve üyelerinin bu kurallara uyum sağlaması amacıyla bir takım yöntemlere başvurmuşlardır. Bu yöntemler arasında en etkili olanı eğitimidir. Oluşturulan etkili bir eğitim sistemi ile toplumlar sahip oldukları bilgi birikimini yeni nesle aktarabilir ve donanımlı bireyler yetiştirebilirler. Öğretmen, oluşturulan sistemin en önemli parçalarından biri olarak kabul edilebilir (Bil, 2018: 2).

Örgütlerin bütününe sosyal sistemde bir işlevi vardır. Okul örgütünün işlevi ise öğrenme öğretme sürecidir. Geriye kalan tüm etkinlikler okulların yönetim sistemini şekillendiren bu işlevin etrafında toplanmıştır. Okullar kendilerini öğrenme öğretme sürecine adanmış hizmet örgütleri olduğundan, temel amaçları öğrenci öğrenmesidir. Bu açıdan okullar diğer tüm örgütlerden daha fazla öğrenen örgüt olmalıdırlar (Hoy ve Miskel, 2010; çeviren Turan vd., 2012: 29). Okul insan üzerinde çalışması nedeniyle diğer eğitim kurumlarından ayrı konumdadır. Bireyi geliştirme hedeflerini öğrenim ortamı ve etkinlikleri yoluyla gerçekleştiren okullarda yöneticilerin ilgi odakları öncelikle öğretmenler olmalıdır (Açıklan, 2016: 2).

Değişen dünyada dogmalar yerini bilime bırakmaktadır. Teknolojinin ulaşılabilirliğinin kolaylığı ve yaşama olan etkisi bilgi değişimini beraberinde getirmektedir. Sürekli bir değişim ve gelişim gösteren bilginin takibi ve güncelliği öğretmenler için zorunlu hale gelmiştir. Bilgi aktarımının birincil kaynağı olan öğretmenlerin kişisel ve mesleki yönden gelişimlerine önem vermeleri çıktı kalitesine doğrudan etki etmektedir. Tanınan fırsatlar çerçevesinde gelişim sağlayabilen öğretmenlerin değişim sürecine ayak uydurmaları çoğu zaman kişisel çabayla mümkündür.

Okulların hiyerarşik yapısı öğretmenleri bürokrasi ile mesleki normlar arasına sıkıştırmaktadır. Bu durum öğretmenlerin kapasitelerini tam olarak kullanamamalarına sebep olmaktadır. Okullarda karar verme sürecine katılmak isteyen öğretmenleri, bu hiyerarşik yapı engellemekle birlikte kendini gerçekleştirme

süreçlerine ket vurmaktadır. Etkili bir örgüt yapısı oluşturmak isteyen okul müdürlerinin hem hiyerarşik yapının gereklerini yerine getirmesi hem de çalışanları motive etmesi ve desteklerini alması gerekmektedir. Okul içerisinde yaptıkları çalışmalardan memnun olan öğretmenlerin iş doyumunun artacağı gibi tam tersi durumda da azalma görülebilmektedir (Yıldırım, 2014: 360).

Yöneticiler, örgüt kalitesini yükseltme amacı gütmekle birlikte, örgütte yenilenme ve gelişim sağlama hedefi de taşımaktadırlar. Bu hedefe ulaşmak için örgüt çalışanlarının birbirine güven duyması şarttır. Oluşturulan güven ortamı, işgörenlerin paylaşımcı davranış göstermesini sağlamaktadır (Özer vd., 2006: 106). Örgütlerde işgörenlerin lidere ve örgüte güven duyması ve kurulan ilişkilerin güven odaklı olması; örgütüne bağlı, kendini örgüte ait hissedene, çalışmalarından doyum sağlayan ve örgütte kalma arzusu taşıyan çalışanlar meydana getirebilir (Demircan ve Ceylan, 2003: 142). Bu açıdan örgütsel güveni, “Çalışanların yönetime olan güvenleri ve yönetimin kendilerine söylediklerine olan inançlarının derecesi” olarak tanımlanabilir (Şimşek ve Taşçı, 2004: 313). Örgütsel güven, işgörenler arasında olması gereken bir kavram olmakla birlikte yöneticiye güven, sisteme güven ve örgüte güven gibi kavramları da barındırmaktadır (Uzbilek, 2006: 21).

İşgörenin, örgüte herhangi bir zorlama olmadan ve beklenilenin üzerinde sağladığı katkının kaynağı genellikle algıladığı güven sonucu yaşadığı iş doyumudur. İş doyumunu yüksek çalışanlar, artan motivasyonlarının etkisiyle işlerine odaklanmakta ve yüksek performans göstermektedirler (Akkoç vd., 2012: 111). Çalışma ortamına güven duyan ve iş tatmini olan çalışan, örgütün amaç ve hedeflerine giden yolda verimli bir faktör olacaktır. Alanyazın incelendiğinde, örgütsel güven algısının yüksek olduğu örgütlerde, iş doyumunun da yüksek olduğu sonucu görülmüştür (Demirdağ, 2015: 45). Buna rağmen yurtiçi alanyazında örgütsel güven ve iş doyumunu ilişkisine yönelik araştırmalar özellikle eğitim örgütlerinde çok fazla rağbet görmeyen bir konudur (Bil, 2018: 5).

İnsan odaklı örgütler olan okulların eğitim kalitesini artırmak için motive olmuş ve kendilerini işe adanmış öğretmenlere ihtiyaçları vardır. Öğretmenlerin olumlu tutum sergileyecekleri bir iş ortamında çalışması ve okul yönetimi tarafından önemli görüldüklerini hissetmeleri sonucu örgüt tarafından desteklendiği algısı oluşabilir. Bunun sonucunda algıya dayalı bir kavram olan ve “Örgüt çalışanlarının kendilerini

güvende hissetmeleri ve arkalarında örgütün var olduğunu bilmeleri” olarak tanımlanabilen örgütsel destek olgusu ortaya çıkmaktadır (Derinbay, 2011: 3). Algılanan örgütsel destek, örgütsel hedeflere ulaşmada yardımcı olmaya zorunlu hissetme, örgüte duygusal bağlılık besleme, yeteneklere duyulan güven, ihtiyaç hissettiğinde örgütün yardımda bulunacağına olan inanç ve çabaların ödülle karşılık bulacağı umudu yaratarak istenen sonuçlara ulaştırabilir (Akalin, 2006: 9).

Örgütsel destek, örgütün işgörenlerinin katkılarının farkında olması ve refahlarını önemsemesidir. İnsan kaynağının ne denli önemli olduğu bilincine sahip örgütlerde karşımıza çıkan örgütsel destek, önemsendiği ve refah düzeyi arttığı için işgörende mutluluk ve gurur hissi oluşturur (Akın, 2008: 142). Örgütten algıladığı destek yeterli olmayan işgörenlerde ise değersizlik hissetme, düşük performans gösterme, iş doyumunu hissetmeme ve işten çıkma gibi istenmeyen sonuçlar meydana gelebilmektedir (Derinbay, 2011: 4).

Örgütsel desteğin sağladığı faydalardan biri de işgörenin iş doyumuna pozitif katkısıdır. İşgören tarafından algılanan örgütsel destek iş doyumunu yükseltmekte ve işe karşı olumlu tavır takınmasını sağlamaktadır. Bu sayede işgören, örgüte istekli bir biçimde katkı sağlamaktadır (Akkoç vd., 2012: 113). Örgütün, işgörenlerin katkılarına önem vermesi, çıkarlarını önemsemesi ve kişisel ihtiyaçlarını doyurması, çalışanda iş doyumunu ile karşılık görmektedir. Bu da örgüt çıkarlarıyla doğru orantılıdır. Yaptığı katkılara değer verildiğini hisseden işgören, örgüt içerisinde kabul gördüğünü düşünecektir. Bunun sonucunda işgören, işe karşı olumlu tavır takınacak ve iş tatmini yükselecektir (Çakar ve Yıldız, 2009: 75).

Örgütsel güven, örgütsel destek ve iş doyumunu araştırmalara ayrı ayrı konu olmuşsa da özellikle eğitim kurumları ve öğretmenler açısından çok fazla önemsenmemiştir. Türkiye’ de örgütsel güven ve örgütsel desteğin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi ve bu değişkenlerin arasındaki ilişkinin incelenmeye değer görülmesi araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Bu sebeple araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel destek algılarının belirlenerek, bu değişkenlerin öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini yordayıp yordamadığını saptamaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel destek algılarının belirlenerek, bu değişkenlerin iş doyumu düzeylerini ne denli yordadığını saptamaktır. Bu genel amaca ulaşabilmek adına aşağıdaki alt amaçlara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlerin iş doyumu, algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel güven ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin iş doyumu; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hal, hizmet yılı, branş gibi değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri; yaş, eğitim durumu, medeni hal, hizmet yılı, branş gibi değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri; yaş, eğitim durumu, medeni hal, hizmet yılı, branş gibi değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
7. Algılanan örgütsel destek, öğretmenlerin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
8. Örgütsel güven, öğretmenlerin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Okullar girdi ve çıktı olarak insan üzerine kurulu bir eğitim örgütüdür. Öğretmenler ise bu örgütün verimli sonuçlar elde etmesinde önemli bir role sahiptir. İş doyumu yüksek olan öğretmenin kuruma vereceği destek çıktı kalitesini artırıcı bir özelliğe sahip olacaktır. Yapılan alanyazın taraması sonucunda, Türkiye’de iş doyumu, örgütsel güven ve örgütsel destek ilişkisi üzerine herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Fakat örgütsel güven ve örgütsel destek değişkenleriyle iş doyumu

arasındaki ilişkiyi eğitim örgütleri açısından belirlemek önemlidir. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel güveni olumlu yönde etkilediği bilinmektedir (Özek, 2016: 68). Dolayısıyla örgütten aldıkları destekle örgüte duydukları güvenleri artıran öğretmenlerin iş doyumları yükselecek ve performanslarında artış olacaktır.

Elde edilen veriler, okulların kaliteli çıktı sağlamasında önemli rol oynayan öğretmenlerin performans artışını anlamlı bir şekilde etkileyen iş doyumunu, örgütsel güven ve örgütsel destek değişkenlerinin ilişkisini saptayarak konuya farklı bir bakış açısı getirip alanyazına katkı sağlayacaktır.

Örgütlerde iş doyumunu, örgütsel güven ve örgütsel destek ilişkilerine yönelik araştırmalar olsa da bu üç değişkenin bir arada kullanıldığı araştırmalara rastlanmamıştır. Özellikle öğretmenlere yönelik araştırmalarda bu üç değişkenin bir arada kullanıldığı araştırmaların olmaması bu tezin özgünlüğünü artırmaktadır. Bu araştırmanın sonunda eğitim yöneticilerinin, iş doyumuna yönelik bir takım gereksinimleri fark edeceği, farklı demografik özelliklere sahip çalışanlara yönelik geliştirilecek stratejilerin daha etkili olacağını düşünmeleri ve iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordayarak olumlu etki sağlayan örgütsel güven ve örgütsel destek olgularına daha fazla önem vereceği umut edilmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

Araştırmanın kabul edilen sınırlılıkları aşağıdaki gibidir.

1. Araştırma sonucu elde edilen verilerin genellenebilirliği örneklem olarak seçilen öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
2. Araştırmanın verileri, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Ankara ili Yenimahalle ilçesinde çalışan öğretmenler ile sınırlıdır.

1.5. Sayıtlar

Araştırmanın uygulama sürecinde varsayılan sayıtlar aşağıdaki gibidir.

1. Araştırmaya dahil edilen örneklem grubu, söz konusu evreni yansıtır niteliktedir.
2. Kullanılan anketler, algılanan örgütsel destek ve örgütsel güven değişkenlerinin öğretmenlerin iş doyumunu ne denli yordadığını ölçebilecek niteliktedir.

1.6. Tanımlar

İş doyum: İşgörenin yaptığı işin ve karşılığında elde ettiklerinin kişisel yargı ve gereksinimleriyle bağdaştığını veya buna fırsat verdiğini düşünmesi sonucunda hissettiği duygu (Barutçugil, 2004).

Algılanan örgütsel destek: Bir örgütün, işgöreninin örgüte sağladığı katkının farkında olması ve işgörenin refahına önem vermesi (Martin, 1995; akt. Süzerler, 2013: 62).

Örgütsel güven: İşgörenin, örgüt tarafından sağlanan desteğe ilişkin kişisel algıları ve yöneticinin samimi ilişkide bulunduğuna dair inancı (Mishra ve Morrissey, 1990; akt. Demircan ve Ceylan, 2003: 142).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın kavramsal çerçevesinden ve ilgili araştırmalardan bahsedilmiştir. Bölümde sırasıyla iş doyumunu, örgütsel güven ve örgütsel destek kavramları ile ilgili alanyazından elde edilen bilgilere yer verilmiş ve sonrasında ilgili araştırmalardan bahsedilmiştir.

2.1. İŞ DOYUMU

2.1.1 İş Doyumu Tanımı

Örgütlerin istenen seviyede başarı göstermesini ve mevcut kaynaklardan üst düzeyde verim almasını sağlayan birincil kaynağın çalışan, yani insan olduğu varsayılmaktadır. İnsan, örgütsel hedeflerin başarı ya da başarısızlıkla sonuçlanmasının önemli etkenlerinden biridir. Buna istinaden çalışanların işe karşı tutumları ve işten aldıkları doyum üzerine çalışmalar yapılmaya ihtiyaç duyulmuştur (Tasdan ve Tiryaki, 2008: 56; Yılmaz, 2017: 61).

İş doyumunu hakkında birçok tanım yapılmakla birlikte, 1935 yılında Hoppock tarafından, işgörenin hizmette bulunduğu işe karşı kişisel olarak verdiği duygusal tepkiler bütünü olarak yapılan tanım bu alanda ilk olarak kabul edilebilir (Mercer, 1997; akt. Taşdan ve Tiryaki, 2008: 56). Hackman ve Oldham (1975:162) ise iş doyumunu, bireylerin işleriyle ilgili hissettikleri mutluluk ve memnuniyet olarak tanımlamışlardır. İş doyumuyla ilgili karşımıza çıkan en kapsamlı tanımı Locke (1976: 1304), bireyin işini ve işiyle ilgili elde ettiği tecrübeleri değerlendirmesi neticesinde oluşan olumlu ve haz duyulan hisler olarak yapmıştır.

Spector'a (1997: 2) göre iş doyumunu, kişinin işi ve işinin farklı yönleriyle ilgili hissettiklerini içine almaktadır. Barutçugil (2004: 389) iş doyumunu "Bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü

veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” olarak açıklamaktadır. İş doyumu, bireyin işi ve işyeri hakkındaki duygu ve düşüncelerinin geneli hakkında fikir sahibi olabileceğimiz önemli bir değişkendir. İş doyumu, çalışanlarda işin sonucunda meydana gelen bedensel ve bilişsel sağlıklarıyla birlikte kişisel, fizyolojik ve ruhsal duyguların bir belirtisidir (Keser, 2005: 79). İş doyumu, çalışanların örgüt ortamında sergiledikleri faaliyetler neticesinde hem kendi amaçlarını, hem de örgüt hedeflerini gerçekleştirmede önemli bir faktördür. İş doyumu, iş görenlerin işlerinden duydukları memnuniyet olarak belirtilmektedir (Kayıkçı, 2005: 509). Çalışanlar işe karşı olumlu ya da olumsuz tutum besleyebilmektedir. Çalışanın beslediği olumlu tutumlar iş doyumu olarak kabul edilmektedir (Eğinli, 2009: 36).

İş doyumunun gerçekleşmesi durumunda elde edilecek yönetsel ve davranışsal sonuçlar örgütü olumlu yönde etkilemektedir. İş doyumu, güncel yönetim stratejilerinin önemli etkenleri arasında olmakla birlikte aynı zamanda ahlaki ve sosyal bir sorumluluktur. İnsan için çalışmak zaruri bir ihtiyaçtır. İşgören çalışma isteğiyle hayatının önemli bir kesimini örgüt içerisinde geçiriyorsa, işverenin de örgütü ödüllendirici ve çekici bir ortam haline getirmesi gerekmektedir (Akşit Aşık, 2010: 33).

Hoppock’dan bu yana yapılan tanımlarda dikkat çeken en büyük unsur tutumdur. İş doyumuna tutumların duygusal ya da fiziksel tepkiyle dışavurumu demek yanlış olmaz. Bunun olumlu ya da olumsuz sonuç doğurması bireyden çok örgütün kaderini belirleyeceğinden doyumu artıracak tedbirler işveren tarafından alınmalıdır.

2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Balcı (1985) işgörenin iş doyum düzeyini etkileyen etmenleri bireysel ve örgütsel etmenler olarak ikiye ayırmıştır. Yaş, cinsiyet, kıdem, hizmet süresi, eğitim düzeyi, medeni durum ve bireysel özellikler bireysel faktörleri; ücret, terfi, çalışma şartları ve yönetim biçimi ise örgütsel faktörleri oluşturmaktadır.

2.1.3.1. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler

Bireylerin elde ettiği iş doyumunun farklılaşmasına sebep olan yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum ve bireysel özellikler, iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler olarak bu bölümde incelenmiştir.

a) Yaş

İş doyumunu ile yaş arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ve yaş arttıkça doyumun arttığı yapılan araştırmalar tarafından bulgulanmıştır. Mesleğe başlanan 20'li yaşlarda kaygı ve beklentinin yüksekliği doyumuna ulaşmayı olumsuz yönde etkilemektedir. Yüksek beklenti ve doyumuna inanç ile işe başlayan birey, bunların kısa sürede karşılanacağına olan inancını kaybettikçe doyum seviyesi azalmaktadır. Sonraki yıllarda mesleğin gereklerine göre kendini ayarlayan ve sosyalleşen bireyin doyumunu artmaktadır. 40'lı yaşlarda kariyer hedeflerini de gerçekleştiren birey yüksek iş doyumunu yaşamaktadır. Ancak kariyer planlaması istediği gibi gitmezse iş doyumunu seviyelerinde de azalma görülebilmektedir. 50'li ve sonraki yaşlarda beklentinin azalması ve emeklilik planları iş doyumunu daha da yükseltmektedir (Başaran, 2017: 34; Çimen ve Şahin, 2000: 55; Taşdan ve Tiryaki, 2008: 57).

b) Cinsiyet

Kadın erkek fark etmeksizin prestij, gelir, özerklik ve öğrenme olanakları gibi faktörler iş doyumunun belirleyicileri olsa da, bu durum kadınlarla erkeklerin işleriyle ilgili hissettiklerinin aynı olduğu anlamına gelmemektedir. Kadınların ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları ev ve çalışma hayatı arasında bir çatışmaya yol açmaktadır. Pek çok kadın bu çatışmayla başa çıkmak için sorumluluğu az olan işleri tercih etmektedir (Çimen ve Şahin, 2000: 55). Yapılan bazı araştırmalar, erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu göstermiştir. Bunun sebebi olarak ise kadınların erkeklere oranla düşük maaşlı ve niteliksiz işlerde çalışmaları gösterilmiştir (Kılıç, 2008: 18). Bir başka araştırmada, kadınlara toplum tarafından yüklenen sosyal ve kültürel düzgüler sebebiyle işlerine yönelik fazla beklenti içinde olmadıkları, buna bağlı olarak da iş doyumunu düzeylerinin yüksek olduğu düşünülmektedir (Gezici, 2007: 46).

c) Kıdem

Mesleki derecenin yükselmesiyle iş doyumunu da artmaktadır. Kendine ait iş yerlerinde çalışan insanların iş doyumlarının yüksek olduğu görülmektedir. Buna sebep olarak en üst kademedeki çalışan olmaları gösterilebilir. Emir alınan ya da hesap verilen bir üstünün bulunmaması işe karşı tatmin düzeyini artırmaktadır. Örgütler açısından irdelendiğinde, üst kademedeki çalışan yöneticilerin alt kademedeki çalışan yöneticilere, alt kademe de çalışan yöneticilerin ise diğer çalışanlara göre iş doyumları yüksektir. Çünkü kıdem yükseldikçe, alınan yetki ve inisiyatif artmakta ve buna bağlı olarak ihtiyaçların doyurulma seviyesi de yükselmektedir (Schultz, 1990'dan akt., Kalebaşı, 2014: 31).

d) Eğitim Düzeyi

İş doyumunu ile ilişkilendirilen önemli faktörlerden biri eğitim düzeyidir. Yapılan araştırmalar sonucunda, eğitim seviyesi yüksek çalışanların, eğitim seviyesi düşük çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu görülmüştür. Ancak çalışanlar, eğitim durumu ve tecrübelerine uygun işlerde çalışmadıkları zaman iş doyumları düşmektedir. Buna ek olarak çalışanların sahip oldukları yeterlilikten daha fazla beklenti duyulan pozisyonda çalışması, kaygı yaratarak iş doyumlarını düşürmektedir (Akşit Aşık, 2010: 38).

Eğitim düzeyi yüksek olanların daha fazla iş doyumuna sahip olmalarına sebep olarak, ücret, sosyal haklar gibi imkanlarının daha iyi olması gösterilebilir. Bununla birlikte eğitim düzeyinin artması beklentiyi de artırdığından iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilir. Eğitim düzeyine göre yaptığı işin karşılığını alamadığını düşünen bireyin iş doyumunda düşüş yaşanmaktadır (Demir, 2001: 30).

e) Medeni Durum

Medeni durumun çalışanların iş doyumunu üzerine etkisini bulmak amacıyla yapılan araştırmalarda, medeni durumun iş doyumuna etki ettiği sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçlarında çoğunlukla, bekâr çalışanların evli çalışanlara göre daha düşük iş doyumunu hissettiği bulunmuştur. Evli çalışanların üzerlerine yüklenen eş, çocuk bakımı ve ev geçimi gibi sorumluluklar finansal anlamda daha fazla yük getirmekte, dolayısıyla işe sahip çıkma duyguları daha yüksek olmaktadır. Bunun yanında evli

çalışanların yaşadıkları düzenli hayatta iş doyumuna etki edebilir. Yapılan bazı araştırmalarda bekâr çalışanların iş doyumunun daha yüksek olduğu sonucu bulunmuştur. Buna sebep olarak ise zorlu iş hayatına ek olarak evliliğin getirmiş olduğu sorumluluğun iş doyumunu düşürebileceği gösterilmiştir (Güner, 2007: 16; Erbil ve Bostan, 2004: 57).

f) Kişilik

Çalışanların kişilik yapılarındaki farklılık, örgüt içerisindeki beklentilerinin ve algılama şekillerinin farklılaşmasına sebep olmaktadır (Sudak ve Zehir, 2013: 143). Bazı çalışanlar, çalışma ortamlarına özgürce müdahale etmek isterler, işverenlerin kendilerine fazla karışmasını istemezler. Yani bağımsız çalışma koşullarına sahip olmak isterler. Bu isteklerin gerçekleşme düzeyi ise iş doyumlarını etkiler (Mete, 2006: 13).

İş doyumunu ve kişilik ilişkisini inceleyen araştırmalara göre işe karşı pozitif duygu hisseden, sakin, hoşgörü sahibi, açık fikirli, kararlı, bağımsız, kendine güven duyan, kontrol mekanizması sağlam, iyi niyetli ve girişken kişilik yapısına sahip çalışanlar işlerinden yüksek doyum sağlamaktadır. Diğer taraftan, işe karşı negatif tavır geliştiren, stres yönetimi yetersiz olan, agresif ve depresyona yatkın kişilik yapısındaki çalışanlarda düşük iş doyumunu görülebilmektedir (Rothman ve Coetzer, 2002'den akt., Yılmaz, 2017: 72).

2.1.2.2. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler, ücret, terfi, çalışma şartları, yönetim biçimi başlıkları altında bu bölümde incelenmiştir.

a) Ücret

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden birisi ücrettir. Çalışanın ücret açısından işe karşı tutumu, aldığı ücretin tatminkarlığı, benzer işlere oranla adilliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesine göre belirlenmektedir. İşgörenler, işverenin uyguladığı ücret politikasının beklenilene uygun ve adaletli olmasını istemektedirler. Ücret çalışandan istenen işe, bireyin sahip olduğu yeteneğe ve toplumun finansal yapısına göre adaletli ise çalışanın işe karşı geliştirdiği tutum olumlu yönde

etkilenmektedir. Kazanılan ücretin çalışanlar arasında dengeli olması yüksek olmasına oranla iş doyumunu açısından daha önemlidir. Birey aldığı ücreti benzer işi yapanlarla kıyaslar. Bu kıyas sonucunda çalışan, aldığı ücretin adaletsiz olduğunu düşünürse iş doyumunu olumsuz etkilenmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 5; Sevimli ve İşcan, 2005: 58).

b) Terfi

Bir örgütte çalışanlara sunulan terfi olanakları ve bu olanakların liyakatli yapılması iş doyumunu etkileyen bir diğer unsurdur. Örgüt içinde çalışanlara sunulan terfi olanağı, çalışanda işinde ilerleme umudu oluşturmaktadır. Bu durum, kişinin işe karşı istek ve performansını artırarak daha yüksek iş doyumuna sahip olmasını sağlamaktadır (Aşan ve Erenler, 2008: 205). Örgüt içinde terfi olanağı bulan çalışanların iş doyumunun artmasına karşın terfi sisteminin ne şekilde olacağını tam olarak belirlenmediği ve liyakatin ön planda olmadığı düşünülen örgütlerde kişinin iş doyumunun düşeceği düşünülmektedir (Üçüncü, 2016: 26).

c) Çalışma Şartları

Çalışma şartları işgörenin işe yönelik sergilediği performansı ve verimliliği doğrudan etkilemektedir. Çalışılan ortamdaki mevcut özellikler (olması gerekenden sıcak ya da soğuk, tehlike barındırma, yüksek yoğunlaşma gerektirme, vb.) işgörenin işini istekli bir biçimde gerçekleştirmesinde ve işine güdülenmesinde etkili olmaktadır. Fiziki koşulların olumsuz olması halinde, işgörenlerin hissettikleri iş doyumunu düzeyinde düşüş yaşanmaktadır. Yüksek sesli, olması gerekenden sıcak ya da soğuk bir ortamda iş gören bireylerin bedenlerinde hissettikleri baskılar nedeniyle stres yaşamaları iş doyumunu düşürmektedir (Oshagbemi, 2000'den akt., Başaran, 2017: 38; Üçüncü, 2016: 25).

d) Yönetim Biçimi

Yöneticinin işgörene karşı tavır ve davranışları iş doyumunu ile yakından ilgilidir. Yönetici tarafından işgörene karşı yansıtılan olumlu tutumlar, yönetici ve işgören arası sağlıklı iletişim ve işgörenin yönetici tarafından değerli görüldüğü düşüncesi, işgörenin yaptığı işten doyum elde etmesini sağlamaktadır (Bilir, 2007: 26).

Yöneticilerin çalışan ile kurduğu iletişim tarzı, durumlara karşı yaklaşımı ve işgörenler ile arasındaki bağ, işgörenin yöneticilere karşı ne tür bir tavır ve davranış geliştireceğinde önemli bir faktördür. İşgörenin, yöneticilere karşı beslediği düşüncelerin pozitif yönde olması iş doyumunu arttırmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008: 205).

2.1.3. İş doyumunu kuramları

İş doyumunu kuramları kapsam ve süreç kuramları olarak iki başlık altında bu bölümde incelenmiştir.

2.1.3.1. Kapsam kuramları

Kapsam kuramları iş doyumuna, “Hangi faktör veya faktörler insanları motive etmektedir?” sorusuna cevap bulmaya çalışarak yaklaşmaktadır. Kapsam kuramları, bireylerin ihtiyaçlarının neler olduğunu ve bu ihtiyaçları karşılamada nelerin etkili olduğunu ele alır. Bu nedenle kapsam kuramlarını, kişinin içinden gelen ve onu belirli şekillerde davranışa iten faktörler olarak algılamak gerekir (Önder, 2007: 21).

a) Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Maslow insan ihtiyaçlarını ilk kez bilimsel bir şekilde ele alan ve motivasyon çalışmalarına yön veren bilim insanıdır. İnsan gereksinimlerini beş başlık halinde ve aşağıdan yukarıya doğru bir hiyerarşi içinde olduğunu ifade etmiştir. Maslow’a göre üst seviyelerdeki ihtiyaçların giderilebilmesi için alt basamaklardaki her bir gereksinimin giderilmiş olması esastır (Yalçın, 2014: 61).

Maslow’a göre, ihtiyaçlar aşağıdaki gibidir (Çetinkanat, 2000: 12):

1. Fizyolojik İhtiyaçlar: Güdülenmenin başlamasını sağlayan ihtiyaçlar olarak görülen unsurları kapsamaktadır. Yeme, içme, barınma, cinsel hayat, günlük aktiviteler ve canlı yaşamını idame ettirecek her türlü ihtiyaç bu bölümde yer almaktadır. Bu ihtiyaçlar birbirinden bağımsız değerlendirilmekle birlikte karşılanması elzem ihtiyaçlardır.

2. Güvenlik İhtiyacı: Fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasının ardından ihtiyaç duyulan unsurlardır. Kişide oluşması muhtemel güvenlik odaklı çekinceler ve sağlık sorunları

gibi durumların giderilmesine yönelik yasa ve kanun ihtiyaçlarıdır. Çekinceleri ortadan kalkmış ve sağlık sorunu bulunmayan bireylerin bu tür ihtiyaçlarının doyurulduğunu söyleyebiliriz.

3. Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı: Fizyolojik ihtiyaçların ardından doyurulan güvenlik ihtiyaçlarıyla birlikte bireyde sosyal yönünü doyurmaya yönelik ortaya çıkan ihtiyaçlardır. En yakınlarından başlamak üzere bireyde, hayatını paylaştığı arkadaş, meslektaş gibi zamanının çoğunu geçirdiği kişiler tarafından kabullenilme, sevgi duyulma, önemsenme gibi dürtüler ortaya çıkmaktadır. Doyurulmadığı takdirde kişide mutsuzluk hissi oluşacaktır.

4. Saygınlık İhtiyacı: Önceki ihtiyaçları doyurulan bireyde etkileşimde bulunduğu çevre tarafından takdir edilme, saygınlık görme, beğenilme, güven duyulma, bağımsız hareket inancı, yüksek statü gibi ihtiyaçlar meydana gelmektedir. Bahsedilen ihtiyaçların karşılanmaması durumunda, kendine güveni azalan bireyin cesaretsizlik, çaresizlik, başarısızlık gibi duyguları yaşaması olasıdır. Bu da kişisel gelişim ve başarıyı olumsuz etkilemektedir.

5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Piramidin diğer basamaklarının karşılanmasının ardından ihtiyaç duyulan en üst basamaktır. Bu basamağa yükselen kişi artık kendisinin farkındadır ve gelişimi ön plandadır. Bu aşamadan sonra artık birey, mevcut potansiyeline yeni beceriler ve yaratıcılık eklemeyi hedefleyerek kendini gerçekleştirme idealine doğru yol alacaktır.

b) Alderfer'in ERG kuramı

ERG kuramı, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının yeniden yorumlanmış halidir. Clayton Alderfer tarafından geliştirilen teoride üç ana ihtiyaç bulunmaktadır. Bu ana ihtiyaçlar, Var Olma (Existence), İlişki Kurma (Relatedness) ve Gelişme (Growth) olmakla birlikte bu ihtiyaç isimlerinin baş harfleri kuramın adını meydana getirmektedir. Bahsi geçen ihtiyaçlar aşağıdaki gibidir (Çetinkanat, 1988: 73):

Var Olma İhtiyacı: Bu seviyede, yeme-içme, korunma ve bedensel güvenlik gibi hayatı idame ettirmeye yönelik ihtiyaçlar bulunmaktadır. İşgören bu tür ihtiyaçlarını maaş, örgüt tarafından sunulan fırsatlar, huzurlu ve güvenilir çalışma ortamı ile karşılayabilmektedir.

İlişki Kurma İhtiyacı: Bu seviye, bireyin çevresiyle ilişki kurma, duygusal destek alma, saygı görme, çevresi tarafından tanınma ve ait olma gibi doyuma yönelik ihtiyaçlarını karşılayabileceği durumları barındırmaktadır. Kişi bu tür ihtiyaçlarını çalışma hayatında, iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler kurarak, çalışma hayatı haricinde ise sosyal çevresinde sahip olduğu arkadaşları ve ailesi ile karşılayabilmektedir.

Gelişme İhtiyacı: Bu seviye, kişinin çalışma ve sosyal çevresiyle kuracağı ilişkilerde verimli, gelişimine ve yaratıcılığına katkı sağlayacak şekilde etkileşimde bulunmasını içermektedir. Gelişme ihtiyacının karşılanması, kişisel kapasitenin artmasını ve beraberinde yeni yeteneklerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır.

c) Herzberg'in Çift faktör kuramı

Maslow'un ardından bireylerin verimli bir şekilde çalışmasını sağlayacak işyeri şartlarını tespit etmek ve çalışanların işyerinde hangi koşullarda mutlu ya da mutsuz olduğunu ortaya çıkarmak üzere bir dizi araştırma yapan Frederick Herzberg, çalışmaları neticesinde bu kuramı geliştirmiştir (Chomicz ,2002; akt, Önder, 2007:24).

Çift faktör kuramına göre, işe karşı olumlu tutum gelişimini destekleyen faktörler, "Başarma, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerlemedir". Bu faktörler işin barındırdıkları ile ilgilidir ve işle bütünleşmiştir. Bunlara karşı geliştirilecek olumlu tutum, işe karşı da olumlu tutum geliştirildiğini gösterdiği için, bu faktörler güdüleyen veya doyum sağlayan faktörler olarak tanımlanmaktadır. İşe karşı olumsuz tutum davranışını körükleyen faktörler ise, "İşletme politikası ve yönetimi, teknik gözetim, kişiler (işçiler ve işçilerle yönetim) arası ilişkiler ve gözetim ile çalışma koşullarıdır". Hijyen faktörleri olarak anılan bu faktörler işgörenin iş faaliyetleriyle değil, iş yaşamındaki çevresi veya pozisyonuyla alakalıdır. Kurama göre, motive edici faktörlerin pekiştirilmesi iş doyumunu oluştururken, hijyen faktörlerinin pekiştirilmesi oluşabilecek doyumsuzluğu önlemeye yardımcı olur fakat doyum sağlamaz. Bu nedenle, "İşte doyumlu olmanın karşısı, doyumsuz olmak değil, doyumlu olmamaktır. İşte doyumsuz olmanın karşısı da, işte doyumsuz olmamaktır" (Çelen, vd, 2004).

d) McClelland'ın Başarı güdüsü kuramı

McClelland, insan gereksinimlerini başarı, bağlılık ve güçlülük gereksinimleri olarak üç başlıkta incelemiştir. Bireylerin mesleki alanda en yetkin olma ve mükemmeliyet

arzusunun özünde başarı gereksinimi bulunmaktadır. Bağlılık gereksiniminde, yalnızlıkla başa çıkamayan ve sosyalliği ön planda olan insanın, başka kişi ve çevrelerle ilişki içerisinde olacağı ifade edilmektedir. İnsan sosyal bir varlıktır ve belli insanlarla geliştirdiği dostluk arkadaşlık gibi bağlılıkları bulunmaktadır. Güçlü olma gereksinimi, kişinin çevresinde hakimiyet kurma isteğinin bir sonucudur. Bu sebeple bireyler ve örgütler, çevre ile kurulan ilişkilerde faalliklerini artıracak ve ses getirecek her tür yöntemi kullanmaktan geri durmamaktadırlar (Eren, 2004).

Maslow'un tersine McClelland, gereksinimler arasında belli bir geçiş hiyerarşisi uygulamaz. Ona göre bazı insanların bir ihtiyaca diğerlerinden daha çok ihtiyacı olabilir (Braden, 2000'den atk., Önder, 2007: 27).

2.1.3.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, iş doyumunu mekanizmasını bilimsel faaliyetlerle izah etmeye çalışır. Bu kuram içsel faktörlerden çok dışsal faktörleri önemli görür. Süreç kuramlarına göre iş doyumunu, çalışanın beklentileri ile algıları arasındaki ilişkidir. İşgörenin ihtiyaçları ve hedefleri motivasyonunun kaynağıdır. Güdülenme, çalışanın ihtiyaç ve hedeflerini gerçekleştirme çabasını artırır. Çabasının artması ise başarıyı yükseltir. Artan başarı içsel ve dışsal ödüller alma ihtimalini artırır. Ödül, çalışanın haz duygusunu artıracığından çalışan iş doyumuna ulaşır (Önder, 2007: 29).

Bu sürece, işgörene yapılan önderlik biçimi; işgörenin üyesi olduğu kümelerden gelen etkiler; örgütün işgören siyaseti; çaba sonunda işgörenin elde edeceği ödemenin değeri ve beklentilerini karşılaması; işgörenin yeterliği; işgörene verilen destek, hizmet ve eğitim; görevinde kullandığı teknoloji; işgörenin aldığı ödülle gösterdiği çabanın denk olduğunu algılaması önemli dış etkenlerdir. Buradaki ödeme terimi işgörenin ekonomik ve ruhsal gereksinimlerin karşılanması ya da amacına ulaşması anlamındadır (Önder, 2007: 29).

a) Vroom'un Beklenti kuramı

Vroom tarafından 1964 yılında geliştirilen beklenti kuramı, davranışı, kişinin amaç ve tercihleriyle, amaçlarını başarma da rol oynayan beklentileri yönünden açıklamaktadır. Kişi tercihte bulunacağı sonuçları belirler ve onlara ulaşmak için

realist tahminlerde bulunur. Gösterilen çabanın başarıyla sonuçlanıp sonuçlanmayacağına olan inanç beklentiyi meydana getirmektedir. İşi gerçekleştirme ile doğrudan ilişkili sonuçlar olan verimlilik, devamsızlık gibi etmenler ücret artışı, terfi, kabul görme ya da reddedilme gibi ödül ve ceza sonuçlarını doğurmaktadır (Çimen, 2000).

Wroom bu kuramda valans, beklenti ve araçsallık kavramları üzerinde durmaktadır (Aksayan, 1990).

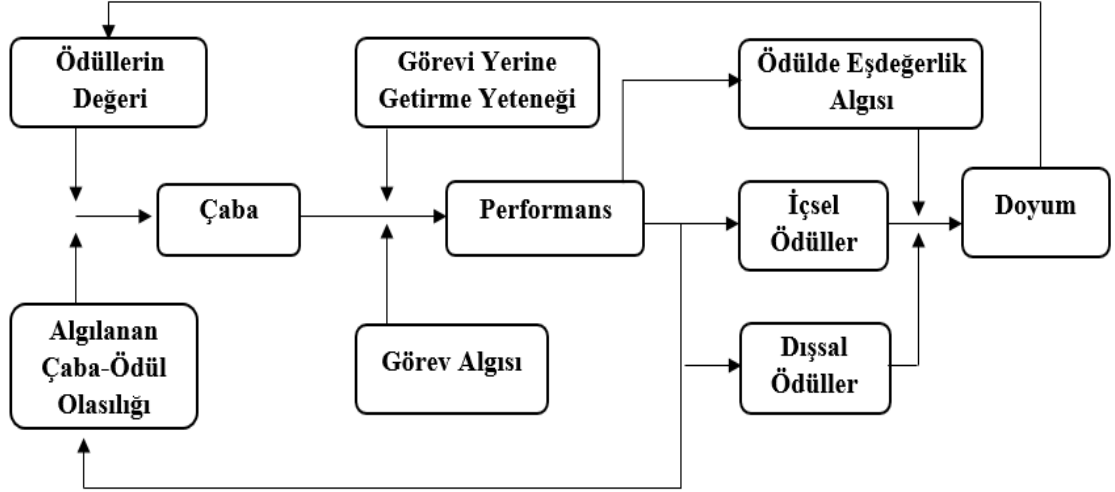
Valans: Kişinin, göstereceği çaba sonucunda ulaşacağı amaca duyduğu arzunun derecesidir.

Beklenti: Gösterilen çabanın belirli bir sonuç yaratması hususunda algılanan olasılıktır.

Araçsallık: Belirli bir ödüle ulaşabilmek için belirli bir çaba harcamak gerektiğine olan inançtır.

b) Porter ve Lawyer'in beklenti kuramı

Beklenti kuramına büyük katkılar sağlayan Porter ve Lawler 1960'lı yılların sonuna doğru, doyum ve verimlilik kavramlarına yoğunlaşarak iş doyumuna farklı bir modelle bakmışlardır. Bu modele göre yüksek verimliliğin beraberinde gelecek içsel ve dışsal ödüller doyum ile sonuçlanacaktır. Daha çok alt seviye gereksinimleri gidermeye yönelik dışsal ödüller, ücret, terfi, güvenlik gibi örgüt tarafından sağlanan ödüllerdir. Kendini gerçekleştirme gibi üst düzey gereksinimleri tatmin etmeye yönelik içsel ödüller ise bir işi başarmanın vermiş olduğu haz sonucu bireyin kendine vermiş olduğu ödüllerdir (Aksayan, 1990).



Şekil 2.1: Porter ve Lawyer'ın güdüleme modeli (Samuel C. Certo. *Moders Management: Quality, Ethics and the Global Environment*. Ally and Bacon A division of Simon and Schuster Inc. 1992; aktaran, Sabancı, A. 1999.)

c) Adams'ın Eşitlik kuramı

Eşitlik kuramı, örgüt tarafından alınan kararlara karşı kişinin algıladığı adalet seviyesi ve kişinin adaletsiz durumlara karşı sergilediği davranışlara odaklanmaktadır. Adams'a göre kişi kendini aynı konumda bulunan diğer çalışanlarla kıyaslamaktadır. Bu kıyaslama sonucunda kişi kendisine haksızlık yapıldığı düşüncesine kapılırsa karşıt bir davranış geliştirecektir (Altıntaş, 2006).

Eşitlik kuramının bileşenleri şu şekilde ifade edilebilir (Sözen ve diğerleri, 2009);

- Kişinin işe yönelik yaptığı katkıları tanımlayan girdiler,
- Bireyin işle alakalı ödül ve ceza kazanımlarını ifade eden çıktılar,
- Çalışanın girdileri ile karşılığında elde ettiği çıktıları diğer çalışanlarla kıyaslaması,
- Çalışanın diğer çalışanlarla eşit olup olmadığına ilişkin algılarını oluşturan karşılaştırma öğeleri,
- Eşitsizlik algılanması durumunda kişinin göstereceği tepkiler.

d) Locke'un Amaç kuramı

Amaç kuramına göre, bireyin hedeflediği amaçlar onların güdülenme düzeylerini de belirlemektedir. Kendisine yüksek ve ulaşılması güç amaçlar hedefleyen ya da başkaları tarafından onlar için belirlenen bu tür amaçları kabul eden kişiler düşük ve ulaşılması kolay amaçlar hedefleyen kişilere oranla daha fazla çalışmakta ve yüksek performans sergilemektedir (Çetinkanat, 2000: 23). Kişinin kendisi için hedeflediği amaçların ulaşılabilir olması teorideki en önemli ayrıntıdır (Samadov, 2006: 50).

2.1.4. Öğretmenlerin İş Doyumu

Öğretmenler, toplumun istenen seviyeye ulaşmasında yetiştirdiği nesillerle önemli bir role sahiptir. Öğretmenler, gerçekleştirdikleri eğitim öğretim faaliyetleri sonucunda topluma faydalı ve toplumsal gelişimin öncüsü bireyler yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Eğitim sistemi içerisinde; öğretmen, öğrenci, yönetici, veli, denetmen, fiziki ve ekonomik kaynaklar, politikalar gibi öğeler olsa da niteliği artıran en önemli öğe öğretmendir. Eğitimde kilit rol oynayan öğretmenlerin buldukları konum dolayısıyla iş doyumlarının olabilecek en yüksek seviyeye çıkarılması gerekmektedir (Akbulut, 2015: 61).

Öğretmenler açısından iş doyumunu, öğretmenlerin öğrencilerine ve kurumuna karşı tavrı veya işlerine karşı hissettikleri hoşnut olma ya da hoşnut olmama duygusu olarak tanımlanabilir (Vural, 2004) .

Öğretmenlerin iş doyumunu kaynakları; öğrencilerle ilişkiler, öğretmenlerle ilişkiler, üst yöneticilerle ilişkiler, kendi düşüncelerini uygulama fırsatı, tatiller, ekonomik güvence, ücret ödemeleri, çalışma koşulları, kişisel ilgileri gerçekleştirme, çalışma saatleri, işin niteliği, yükselme olanağı, denetim, örgüt ve yönetim, iş güvenliği, kişilik ve takdir edilme gibi öğelerden oluşmaktadır (Vural, 2004).

Yapılan bazı araştırmalarda başarılı okullarda çalışan öğretmenlerin, kendilerini mesleklerine adanmış, çalışkan olma, çalıştığı okula bağlılık ve yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin, görevlerini şevkle yerine getirmeleri, huzurlu bir ortamda haz duydukları iş arkadaşları ile çalışmalarını, yeterli

düzeyde ücret almaları onların iş doyumunu artırarak eğitimin kalitesini doğrudan ve olumlu yönde etkilemektedir (Akbulut, 2015: 62; Turan, 2003).

2.2. ÖRGÜTSEL GÜVEN

2.2.1. Güven kavramı ve tanımı

Güven kavramı sosyal bilimler literatüründe birçok araştırmaya konu olmuştur. İnsanların hangi boyutlara göre güven duyduğu, güvenin sosyal ilişkileri nasıl şekillendirdiği ve iş birliğini nasıl etkilediği araştırmacılar tarafından açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır (Lewicki ve McAllister, 1998'den akt., Yılmaz, 2006: 43). Bu araştırmalar güvenin birçok tanımını ortaya çıkarmıştır.

TDK güveni, “Korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu” olarak tanımlamaktadır (TDK, 1983). Güven, herhangi bir etkiye ihtiyaç duymadan, sosyal hayatımızdaki bireylerin sergilediği davranışların beklentilerimizi karşılayacak şekilde oluşacağına dair duyulan inançtır (Mayer vd., 1995'den akt., Yılmaz, 2006: 44).

Güven; kişinin, karşılaşma ihtimali olan beklenmedik sonuçlardan çekinmeden fikir, düşünce ve çaba sergilemesinde etkili olan güdü, bir tarafın diğer taraftan ortak tutum beklentisi, etrafına karşı davranışlarını şekillendiren ve duygular barındıran, öğreti ve değerlere dair tavır, bir bireyin karşısındakinin vereceği kararlarına, sergileyeceği hareketlerine ve sözlerine göre davranma isteği ve beklentisi, kişinin karşısındakinden zarar gelmeyeceğinden veya karşısındakinin tehlike oluşturmayacağından emin olması olarak tanımlanmaktadır (Polat, 2007: 29).

2.2.2. Örgütsel güven kavramı ve tanımı

Örgütsel güven, örgüt içindeki üyelerin bütününe katılımıyla yaratılması gereken psikolojik bir ortamdır. Güven ortamının sağlanmasında yönetici kadrosunun tavırı önemli bir etkidir. Çalışanların hissettiği bireysel ve örgütsel güven, tüm örgüt çalışanları için bir gerekliliktir (Asunakutlu, 2002).

Örgütsel güven, işgörenin, örgüt tarafından sağlanan desteğe ilişkin kişisel algıları ve yöneticinin samimi ilişkide bulunduğuna dair inancı olarak tanımlanabilir ve bu güven

örgüt içi kurulan ilişkilerin bütünüün özünü oluşturur (Mishra ve Morrissey, 1990'dan akt., Demircan ve Ceylan, 2003: 142).

Taylor'a (1989) göre örgütsel güven, "Örgüt üyelerinin iyiliği için karşılıklı saygıya ve nezakete dayalı uyumlu davranışların bir sonucu olarak genellikle yavaş kazanılan bir olgudur" (Demircan ve Ceylan, 2003: 142).

2.2.3. Örgütsel güvenin alt boyutları

2.2.3.1. Yöneticiye güven

Yönetici, örgüt hedeflerinin gerçekleşmesinde ve örgütün başarısında etkileyici bir rolde olduğu için yöneticiye güven örgüt içerisinde tartışmasız bir öneme sahiptir. Kaynak kullanımının etkili gerçekleşmesinde birincil sorumlu olan yöneticilerin, en önemli kaynakları olan insan faktöründen üst düzey yarar sağlamak için örgüt içerisinde yöneticiye güven boyutunu sağlamaştırmaları gerekmektedir (Gök, 2011: 11).

Sürekli değişim gösteren dünyada örgütlerin faaliyetlerini sürdürebilmeleri için yöneticilere, örgütte gelişim, yenilik ve uyumlu çalışma gibi sorumluluklar yüklenmektedir. Bu sorumluluklar büyük ölçüde güvene dayalı çalışma ortamı ile gerçekleşebilir. Örgüt içerisinde bu ortamı oluşturma sorumluluğu yöneticinin üzerindedir (Parlak, 2018: 26). Yöneticiye karşı güven, çalışanların örgüt içi çalışmalarında daha istekli olmasını sağlayabilir. Karşılıklı güvene dayalı çalışma ortamlarında iyi ilişki temelli iletişim çalışmada daha fazla çaba gösterme isteği uyandırırken, karşıt durumda çalışan rutin işlerinden ileriye gitmemektedir (Brower vd., 2009'dan akt., Tokgöz, 2012: 19).

Yöneticinin çalışanlara karşı göstereceği yaklaşımlar güveni tahsis etmede önemli rol oynamaktadır. Örgüt çalışanları, örgüt içi konularda alınan kararları birincil ağızdan duymalıdır. İnanırcılığın sağlam kalması için yönetici iyi haberlerin yanında kötü gidişat hakkında da çalışanları bilgilendirmelidir. Söylentilerle çalışanların kafalarının karışmaması ve performansın etkilenmemesi için tüm haberler örgüt çalışanlarıyla zamanında paylaşılmalıdır. Ayrıca kendilerini ilgilendirsin ya da ilgilendirmesin, çalışanlar açısından önemli olabilecek her türlü konuda onları bilgilendirmek gerekmektedir (Dinç, 2007: 29).

2.2.3.2. Örgüte güven

Örgüte güven, çalışanların algı ve beklentilerin örgütten bulduğu karşılık olarak tanımlanabilir. Örgütün çalışanlar için doğru karar vereceğine, onları mağdur edecek sonuçlardan uzak duracağına olan inanç örgüte güvenin temelini oluşturur. Çalışan üzerinde bu inancı sağlamış olmak örgüte karşı güven oluştuğunun göstergesidir (Güleryüz, 2017: 7).

İşe giriş, yükselme, kariyer yapma, ödüllendirilme, disiplin gibi insani uygulamaların adil ve tatminkâr olarak uygulanması örgüte güveni artırmada önemli rol oynamaktadır. Bu uygulamalara destek olarak, iş ve işleyişin aktarıldığı toplantılar, düzenlenen sosyal ve kültürel etkinlikler de güveni artıran etkenler arasında sayılabilir (Aktuna, 2007: 64).

Asunakutlu (2002), örgütlerde güvenilir bir ortamın kurulabilmesi için iş görenlere ve yöneticilere düşen görev ve sorumlulukları şu şekilde özetlemektedir.

- İş ortamında faal ve uyum sağlanabilecek uygulamaların oluşturulması,
- Birbirinden kopuk olmayan bir iletişim sisteminin oluşturulması,
- Örgüt yönetimi tarafından sağlanacak yetkilendirme ve çalışanın karara katılımı sağlanmalı,
- Çalışanların kişisel gelişimini sağlayacak eğitim olanaklarının yaratılması ve uygulamada ahlaksal ilkelere dayandırılması.

2.2.3.3. Çalışma arkadaşlarına güven

Örgüt çalışanlarının doğasından kaynaklı bir takım insani ihtiyaçları bulunmaktadır. Bunların başında ise ilişkilerinde hissetmeye ihtiyaç duydukları güven gelir. İkili ilişki, grup içi ilişki ve gruplar arası ilişkide temel dayanak güvendir. İş gören tıpkı özel hayatında olduğu gibi iş yaşamında da paydaşlarla etkileşim içerisinde olurken güven temelli paylaşımda bulunur. Özellikle grup çalışması gerektiren durumlarda takım ruhunu elde etmek için güvenin en üst seviyede olması gerekmektedir. Güven odaklı ilerlemeyen grupların belirlenen hedeflere ulaşım verimli sonuçlar elde etmesi çok zordur (Akyürek, 2017: 84; Uygur, 2018: 30).

Çalışanlar arası güven, sorunların çözümü noktasında etkin bir rol oynamaktadır. Güven düzeyinin yetersiz olduğu ortamlarda motivasyonun ve çalışanların birbirine karşı tahammülünün düşük seviyede olacağı düşünüldüğünde, dayanışma ve çözüm odaklı bir çalışma beklenememektedir. Bunun sonucunda ortaya koyulan işin niteliğinde azalma ve çalışanın yaratıcılığında körelmenin etkili olacağı düşünülmektedir (Parlak, 2018: 28).

2.2.4. Örgütsel güven modelleri

2.2.4.1. Mishra güven modeli

Güvenle alakalı yapılan araştırmalar yapısının karmaşık, iletişim odaklı, etkin ve çok yönlü olduğunu savunmaktadır. Mishra (1996)'nın güvenlik modeli, alanyazında da geniş destek bulan dört boyuttan oluşmaktadır (Zorlu, 2006: 50).

- Yeterlilik,
- Şeffaflık,
- İlgililik,
- İtimat edilebilirlik.

Aşağıdaki tablo Mishra'nın güven boyutlarının hangi anlamları taşıdığını ifade etmektedir.

Tablo 2.1: Mishra Güven Modeli Boyutları

Boyut	Anlamı
Yeterlilik	Kişi ya da örgütten beklenen ölçütleri gerçekleştirebilme yeteneğinden emin olma halidir.
Şeffaflık	Güvenilen ve güven hisseden arasındaki iletişimin net ve dürüst olarak algılanmasıdır.
İlgililik	Başkalarının refah seviyesine karşı ilgidir.
İtimat	İfade ve hareketlerde tutarlılık beklentisidir.

Kaynak: Ovaice (2001)'den akt., Kalemci Tüzün, 2006: 38

2.2.4.2. Cummings ve Bromiley güven modeli

Bromiley ve Cummings (1996) bireysel ve örgütsel olmak üzere güveni iki gruba ayırmıştır. Bireysel güven kişilerarası ilişkilerde davranışsal beklentileri tanımlarken, örgütsel güven örgüt içi ilişkilerin getirdiği davranışsal beklentileri tanımlamaktadır. Bromiley ve Cummings (1996) oluşturdukları güven matrisinde “Duygusal, bilişsel ve niyetsel” olarak olgusal ayrıma gitmişlerdir. Bu ayrım aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (Kalemci Tüzün, 2006: 39).

Tablo 2.2: Bromiley ve Cummings Güven Matrisi

		GÜVEN PARÇALARI		
		Duygusal	Bilişsel	Niyetsel
GÜVEN BOYUTLARI	Bağlılığı koruma			
	Dürüst şekilde			
	Avantaj sağlamaktan kaçınma			

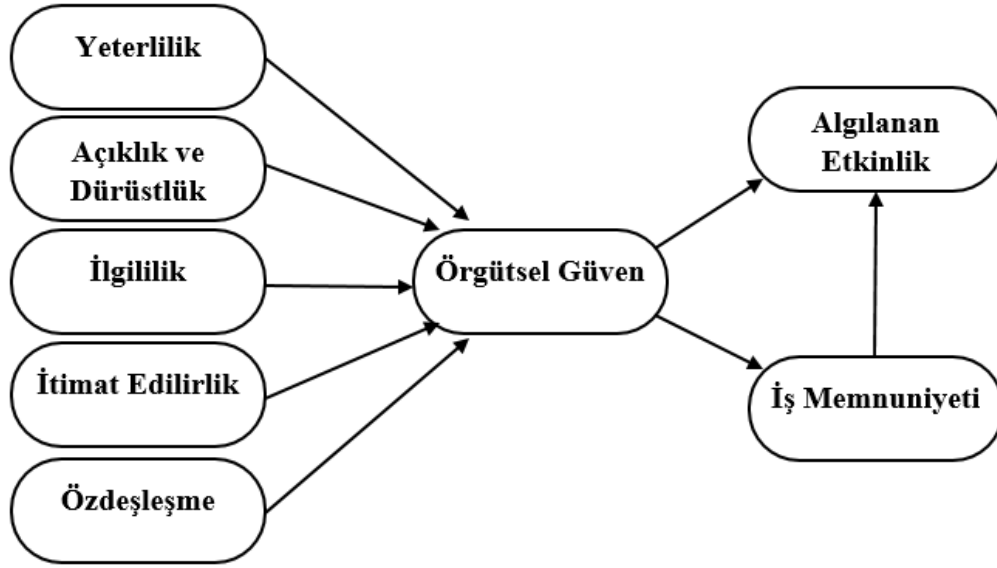
Kaynak: Bromiley ve Cummings (1996)’dan akt., Kalemci Tüzün, 2006: 40

Bromiley ve Cummings (1996)’in güven tanımı ve matrisinden hareketle, ilk boyutun bireyin güvenilir ve birlikteliği destekleyici tavır içerisinde olduğunu, ikinci boyutun ilk boyutu da içinde barındırarak bireyin arzularıyla tutarlı olduğunu, üçüncü boyutun ise bireyin çıkarıcı olmadığını ileri sürdüğü söylenebilir (Kalemci Tüzün, 2006: 40).

2.2.4.3. Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd güven modeli

Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd (2000), Mishra güvenlik modelinde ortaya konulan dört boyuta ek olarak, inceledikleri iletişim ve iş doyumu alanyazınına dayanarak beşinci bir boyut olan özdeşleşmeyi eklemişler ve beş boyutlu bir model ortaya koymuşlardır. Özdeşleşme, çalışanların örgütsel inanç, gaye, norm ve değerler etrafında ne denli birleştiğiyle ilgilenmektedir (Kalemci Tüzün, 2006: 41).

Modelin içeriğinin, örgütsel faaliyet ve iş doyumu ile ilişkisi ve örgütsel güvene etkisi şekilsel olarak aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 2.2: Schokoley Zalabak ve Ellis Örgütsel Güven Parametreleri (Shockley-Zalabak, P. Ellis ve K. Winograd G, (2000)'den akt., Kalemci Tüzün, 2006: 42)

2.2.5. Okullarda örgütsel güven

Okullar çıktısı insan olan bir örgüt olması sebebiyle toplumun ne denli değişeceğini, gelişeceğini ve kalkınmışlık düzeyinin hangi seviyede olacağını belirleyen en önemli kurumlardan biridir. Bu bağlamda okullarda öğretmen, yönetici ve veliler arasında oluşan güvene dayalı iş birliği ortamı, öğrenci başarısına katkı sağladığından, toplumun geleceğini doğrudan etkilemektedir (Kahveci, 2015: 60).

Eğitimin tanımından da yola çıkarak okulların davranış değiştirme amacıyla meydana getirilen kurumlar olduğunu söylenebilir. Bu yüzden girdisi ve çıktısı insan olan okulların ortaya koyduğu ürün bireyde meydana getirdiği davranış değişikliğidir. Yoğun insani ilişkilerin kurulduğu okul örgütünün bu ilişkileri sağlam bir seviyede tutmak için etkin bir güven ortamı oluşturması gerekmektedir (Yılmaz, 2006: 64).

Eğitim örgütleri olan okulların da etkili ve verimli olabilmesi, özelde okulun genelde eğitimin amaçlarının gerçekleştirilebilmesi, öğrencilerin etkili bir şekilde öğrenim görebilmeleri için, tüm okul paydaşlarının işbirliği ve uyum içerisinde çalışmaları gerekmektedir. Bu durum da okul içi ilişkilerin niteliği ile ilgilidir. Bu ilişkilerin niteliğini belirleyen en önemli unsurlardan biri ise, bireyler arasında ya da okul içinde var olan güven ya da güvensizlik düzeyidir (Özer vd., 2006: 107).

Kurumlarda oluşturulan yüksek düzeyde güven ortamının sağladığı yararlar şu şekilde özetlenebilir (Çokluk Bökeoğlu & Yılmaz, 2008: 214):

- Okulda gerçekleştirilen yüksek katılımlı bir gelişim ve değişimin hareketinin tabanını oluşturur. Bu açıdan öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına ve örgüte duyduğu güven, onları yenilik ve değişime karşı açık bir duruma getirmektedir.
- Okulda hayata geçirilen değişimler ve uygulanan düzenlemelere ilişkin öğretmenlerde umut oluşur.
- Birbirini daha iyi anlayan öğretmenler meydana getirir.
- Kurumda gerçekleşen iş ve işlemlerin güvenilir bir biçimde uygulanıp uygulanmadığını gösterir.
- Güven odaklı okul ortamı, öğretmenlerin, öğrenme ortamını nasıl dahi iyi bir hale getirebilecekleri konusunda fikir üretmelerini sağlar.

2.3. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

2.3.1. Algılanan Örgütsel desteğin tanımı

Algı, kişileri, durumları ve kişiler arası ilişkileri anlama gayreti iken algılama; kişinin duyuları yardımıyla çevrelerini özümseme sürecidir. Kişi çevresindeki durumlara karşı istekli ya da isteksiz olma haline algılama süreci sonrasında karar vermektedir. Algılama her bireyin biricik olmasından dolayı göreceli bir durumdur. Kişi günlük hayatında sürekli olarak çevresini değerlendirerek belli algılar oluşturmakta ve bu algılar hareketlerinin temelini oluşturmaktadır (Kalağan, 2009: 8).

Örgütsel destek, “Bir örgütün, personelinin örgüte katkılarının bilincinde olması ve personelin refahına önem vermesi” olarak tanımlanmaktadır (Martin, 1995; akt. Süzerler, 2013: 2). Örgütsel destek, örgütün iş görenlerin sağladığı faydayı değerli bulması ve mutluluklarına önem vermesine yönelik algı ve iş görenleri etkileyen örgüt davranışlarının gönüllü olarak gerçekleştiğine dayalı hissedilenlerdir. İş görenler, örgütün onlara karşı tavırlarını değerlendirdiğinde bir algı oluşturur. Oluşan bu algı örgütsel desteği ifade eder (Eisenberger, Huntington, Hutchison, ve Sowa, 1986’dan akt., Polat ve Aktop, 2010: 6).

Yoshimura'ya (2003) göre temeli algı olan örgütsel destek, çalışana örgüt tarafından verilen önem ve destek düzeyini çalışanın hissetmesi ve inanç duymasıdır. Helman'a (2006) göre çalışanın çabaları neticesinde örgütüne verdiği katkının, örgüt tarafından fark edilip takdir edilmesinin çalışanın tarafından algılanması örgütsel güvendir. Zagenczyk'e (2001) göre ise örgütsel güven, örgütün çalışanın sağladığı katkıya verdiği önem kadar huzur ve mutluluklarıyla da ilgilendiğine olan inançlarıdır (Doğan, 2014: 10).

2.3.2. Örgütsel desteğin kuramsal temelleri

2.3.2.1. Sosyal değişim kuramı

Algılanan örgütsel desteğin temelini oluşturan kuramlardan biri olan sosyal değişim kuramı Blau tarafından 1964 yılında geliştirilmiştir. Sosyal değişim, çalışanlar arası desteğin karşılıklı değişimidir. İşgörenlerin örgüte dahil olurken sosyal değişim kuramını kabullenerek dahil oldukları varsayılmaktadır. Yöneticilerin çalışanlara sağladığı iş koşulları, yönetici ve işgören arasındaki sosyal değişim ilişkisini meydana getirmektedir. İşgörenler örgütlerine harcadıkları emek ve çabayla, yöneticiler ise karşılık olarak sundukları imkanlarla kaynak sağlamaktadırlar. Bu kaynakların karşılıklı mübadelesi sonucu sosyal değişim ilişkileri oluşmaktadır (Kalağan, 2009: 10).

Sosyal değişim kuramı, çalışan ile örgüt arasında görünür olmasa da var olan ve karşılıklı sorumlulukları ifade eden bir kuramdır. İşgörenlerin gösterdiği performans ölçüsünün bağlı, örgüt etkinliklerinin kendileri için ne denli yararlı olduğuna duydukları inançtır. Örgütlerin çalışanlarına değer verip onlara yatırım yaptıkları sosyal bir değişim başlattıklarının işaretidir (Derinbay, 2011: 14).

Sosyal değişim kuramının öne çıkan bazı özelliklerini şu şekilde özetlenebilir (Gürbüz, 2006: 52'den akt., Kalağan, 2009: 11):

- Taraflar arasında görülen karşılıklı ilişkiler gönüllülük esastır.
- Taraflardan biri bir kaynak sağladığında, diğer tarafında bu kaynağa karşılık vermesini bekler. Bu karşılığın kalitesi ve zamanında gönüllülük esastır.

- Değişim sonucu elde edilecek kazanımlar bireylerin takdirine bağlıdır. Bu kazanımlar için pazarlık yapılmaz.
- Değişim sırasında elde edilen kazançlardan kasıt yalnızca para değildir.
- Gelecek süreçte niteliği belli olmayan sorumluluklar doğurmaktadır.
- Sosyal değişimin kazandırdığı sonuçlar, kişilerarası güven ve arkadaşlığın işaretidir.

2.3.2.2. Örgütsel destek kuramı

Örgütsel destek kuramı, “İşgörenlerin sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması ve gösterdikleri üstün çabaların değerlendirilmesi; çabalar sonucunda örgüte verdikleri katkılarla işgörenlerin mutluluklarına önem verilmesi ve işgörenlerin katılımlarına ve ilgilerine değer verilmesi inancını” ifade etmektedir (Eisenberger, 1986’dan akt., Derinbay, 2011: 16).

Örgütsel destek kuramına göre, bireyler örgütü hedeflerine ulaştırmak için sorumluluk hissetmektedirler. Hissettikleri bu sorumluluk duygusu algıladıkları örgütsel destek düzeyini artırarak, işe karşı tutum ve davranışlarında olumlu bir etki yaratabilir. Bu sayede iş görenler, örgütün kendilerine sağladığı katkının karşılığını verebilirler. Yani iş görenler hissettikleri örgütsel desteği somutlaştırarak davranış olarak yansıtırlar (Hatipoğlu, 2015: 16).

Örgütsel destek kuramına göre çalışanlar örgüte insani özellikler yükleme eğilimi göstermektedirler. Levinson (1965), örgüt faaliyetlerini örgüt yöneticilerinin faaliyetleri olarak görme eğiliminde olan çalışanların örgütü kişiselleştirdiğini düşünmektedir. Örgütün kişiselleştirilmesi şu şekilde meydana gelmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698, Zagenczyk, 2001: 9’dan akt., Derinbay, 2011: 16):

- Örgütün yarası, ahlakı ve finansal sorumluluğu: Örgütü meydana getiren temsilcilerin çalışmalarına katkı sağlayarak örgüt şahsileştirilebilir.
- Örgütsel politikalar, normlar ve örgüt kültürü: Örgüt politikaları, kültür ve normlar, işgörenlerin örnek davranışını belirleyerek bunun devamlılığını sağlamak için referans oluşturmaktadır.

- Güç etkisi: Örgüt temsilcilerinin, işgörelere karşı uygulamaya koyduğu baskı neticesinde oluşmaktadır.

2.3.2.3. Karşılıklılık Normu Kuramı

Karşılıklılık normu kuramı, algılanan örgütsel desteğin temelini oluşturan kuramlardan bir diğeridir. Bu kuram, Gouldner tarafından 1960'lı yıllarda ortaya atılmıştır. Sosyal değişim kuramında olduğu gibi bu kuramın dayanağında, elde edilen yarar karşılığında kişinin olumlu davranış göstermesi ilkesidir. Karşılıklılık normundan bahsedebilmek için öncelikle bireyin yardım gördüğü kişilere yardım etmesi ve onlara zarar verecek her türlü davranıştan kaçınması gerekmektedir (Derinbay, 2011: 15).

Gouldner'a (1960) göre karşılıklılık normu evrensel olmakla birlikte, koşullara ve kişilik özelliklerine bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Kişinin yapılan bir yardıma verdiği değerin seviyesi, ihtiyaçları ölçüsünde değer kazanmaktadır. Sonuç olarak, kişinin yardıma karşılık vermesi için kendilerinde yardım edene karşılık verme hissi oluşmalıdır (Hatipoğlu, 2015: 15).

2.3.2.4. Lider- üye değişimi kuramı

Algılanan örgütsel desteğin kuramsal temellerinden biri de lider-üye değişimi kuramıdır. Scandura, Graen ve Novak tarafından 1986 yılında ortaya atılan ve yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiyi yansıtan kuram, etkileşim içinde olan yönetici ve çalışan arasında oluşacak pozitif etkileşimin iş ilişkilerine yapıcı katkılar sağlayacağını savunmaktadır. Pozisyon itibariyle yönetici, örgütü temsil ettiği için çalışan ile aralarındaki ilişki örgütsel destek algısını doğrudan etkilemektedir (Emre, 2018: 28).

Lider-üye etkileşiminin yüksek kalitede olduğu durumlarda yönetici, çalışana özel ilgi göstermekte, bireysel gelişimlerine katkı sağlamakta, çalışanlarına güven duymakta ve duygusal olarak da çalışanlarına destek olmaktadır (Derinbay, 2011: 17).

2.3.3. Örgütsel desteğin sonuçları

2.3.3.1. Örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt ile oluşturduğu bağın ve kendini örgüte ait bir parça olarak görmesinin düzeyi, yüksek performans gösterme isteği ve örgüte duyulan inanç olarak tanımlanabilir (Kök, 2006: 297). Örgütsel bağlılık, kişide örgüt mensubu olmaya devam etme arzusu oluşturduğundan, kişi örgütsel amaç ve değerlerin gerçekleşmesi için çaba sarf etmektedir (Derinbay, 2011: 30).

Örgütsel bağlılık seviyesi arttıkça, bireyin örgüt için gösterdiği çaba da aynı seviyede artmaktadır. Bu yüzden örgütsel bağlılık derecesini artırmak için örgütün çalışanlara ne kadar bağlı olduklarını onlara hissettirmeleri gerekmektedir. Bireyde değerli olduğu algısını oluşturmak örgütlerine karşı bağlılıklarını artırmaktadır. Fakat örgüte karşı algı her bireyde farklıdır. Bu açıdan yöneticilerin tavırları ve bu tavırların çalışanlarda oluşturduğu algı örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemektedir (Kalağan, 2009: 30; Derinbay, 2011: 31).

2.3.3.2. İşe bağlılık

İşe bağlılık, “İşgörenin işini benimsemesi, işiyle ilgilenmesi” şeklinde tanımlanmaktadır. İşgörenin, bir işi yapabilmeye karşı duyduğu ilgi ile o işi yapabilecek yeterlilik algısı birbiriyle ilişkilidir. Çalışanın işi yapabilecek yeterliliğe sahip olduğu inancı arttıkça, işine karşı ilgisi ve buna bağlı olarak örgütsel destek düzeyi de artmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002’den akt., Kalağan, 2009: 30).

2.3.3.3. İşe ilişkin duygular

Örgütsel destek algısının yüksek olduğu durumlarda, işe ilişkin duyguların ve olumlu iş davranışlarının daha fazla olduğu görülmektedir. İşe ilişkin duygular üzerine yapılan araştırmalarda iş doyumunu ve olumlu ruh hali olmak üzere iki başlık ortaya çıkmıştır. İş doyumunu, işgörenlerin yaptıkları işe ait davranışlarının tamamını meydana getirmektedir. Algılanan örgütsel destek işgörenlerin, sosyal ve duygusal gereksinimlerini tatmin etmekte, bu sayede ödül-performans beklentilerini artırarak iş doyumuna katkı sağlamaktadır. Algılanan örgütsel destek, çalışanların değer

duygularını artırmaya katkı sağlayarak olumlu ruh hali oluşumunu desteklemektedir (Kalağan, 2009: 30; Hatipoğlu, 2015: 29).

2.3.3.4. Performans

Algılanan örgütsel destek, çalışanların rutin iş faaliyetlerinde sergiledikleri performansı artırmakta ve işin öngörülen standartların üzerine çıkmasında önemli bir rol oynamaktadır (Özek, 2016: 29). Eisenberger, Fasola ve La-Mastro (1990) çalışmalarında, performans ile algılanan örgütsel destek arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Aynı şekilde Randall ve diğerleri(1999) de destek ve performans arasındaki ilişkinin olumlu olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Hatipoğlu, 2015: 30). Rhoades ve Eisenberger(2002) değişik meslek grupları üzerinde yaptıkları çalışmalarında, örgütsel destek algısının performans üzerinde etkili bir değişken olduğunu saptamışlardır (Kalağan, 2009: 29).

2.3.3.5. Geri çekilme davranışı

Geri çekilme davranışı, çalışanın örgüt eylemlerine aktif katılım durumunu kısıtlaması olarak tanımlanmaktadır. Algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılığı artırarak çalışanda gözlemlenme olasılığı olan işten ayrılma, işe mazeretsiz gelmeme, geç gelme, devamsızlık gibi davranışların azalmasını sağlamaktadır (Kalağan, 2009: 31).

2.3.4. Okullarda örgütsel destek

Sosyal sistemlerin bütününde birbirinden farklı olmakla birlikte, sürdürülen bir takım görev ve sorumluluklar vardır. Örnek olarak, toplumu sosyal bir sistem olarak düşünüldüğünde, eğitim, yönetim, güvenlik gibi rutin hizmetler, okul, hükümet vb. ilgili yasal kurumlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Sosyal sistemin doğası dikkate alınmaksızın gerçekleştirdiği davranışlar rutin ve nizami bir şekilde yürütülmektedir (Hoy ve Miskel, 2010'dan akt., Özek, 2016: 33).

Gerçekleştirilmek istenen hedef, ortak bir kitlenin çabasını gerektiriyorsa, aynı amaca tabi insanlar eş güdümlü çalışabilmek ve aynı çatı altında toplanmak amacıyla bir örgüt meydana getirirler. Okullarda eğitim-öğretim çatısı altında kurulmuş birer örgüttür. Bu açıdan okulun amacı öğrencide meydana gelecek öğrenmeyi gerçekleştirmektir. Bunu sağlayan kişiler ise öğretmenlerdir (Hoy ve Miskel, 2010'dan akt., Özek, 2016: 33).

Okullarda örgütsel destek algısına yönelik yapılan araştırmalar sonucunda belirlenen öğretmen görüşleri bu konuda bilgi vericidir.

Polat ve Aktop (2010: 13) araştırmalarında, Kocaeli ili Kartepe ve Başiskele ilçelerinde faaliyet gösteren liselerde görevli 388 öğretmenin örgütsel destek algıları ve duygusal zekalarının, girişimcilik davranışlarını nasıl etkilediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin duygusal zeka ve örgütsel destek algısının girişimcilik davranışları üzerinde olumlu yönde bir etkisi olduğu saptanmıştır.

Gül (2010: 107) devlet ve özel liselerde çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında, özel liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algısı devlet liselerindeki öğretmenlerden daha yüksek iken; örgütsel destek algısının lise türü ve hizmet süresi ile anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Derinbay (2011: 86)'ın araştırmasına göre, ilköğretim kurumlarında görevli öğretmenler örgütsel desteği en düşük yönetsel destek, en yüksek ise öğretimsel destek boyutunda algılamaktadır. Verilere göre öğretmenlerin örgütsel destek algıları branş, cinsiyet, eğitim durumu ve mesleki başarıdan dolayı alınan ödül değişkenlerine göre anlamlı fark göstermezken, yaş değişkenine göre anlamlı fark göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel destek algıları adalet boyutunda anlamlı farklılık göstermiş, diğer boyutlarda ise anlamlı farklılık göstermemiştir. Örgüt büyüklüğü değişkeni açısından örgütsel destek algısı yönetsel destek boyutunda anlamlı fark gösterirken, diğer boyutlarda anlamlı fark göstermemiştir.

Doğın (2014: 92) yaptığı araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının kıdem, branş, eğitim durumu, medeni hal ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığını görmüştür. 5 yıl ve daha az süredir görev yapan öğretmenlerin, branş öğretmenlerinin, lisans mezunu öğretmenlerin ve bekar öğretmenlerin örgütsel destek algılarının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bununla birlikte öğrenci sayısının 1000 ve daha altı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Geçer (2015: 73)'in yaptığı çalışmaya göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algısında; okul türü ve okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenlerinde anlamlı

bir farklılık görülürken, cinsiyet, medeni hal, yaş, mesleki kıdem ve buldukları okulda çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiki açıdan anlamlı fark bulunamamıştır.

2.4. İş doyumu ve örgütsel güven arasındaki ilişki

İş doyumu, alanyazında çok fazla araştırmaya konu olmuş ve birçok kavramla ilişkilendirilmiştir. Örgütsel güven de ilişkilendirilen bu kavramlar arasında araştırmalarda sıkça karşılaşılan bir kavramdır (Akkoç ve diğerleri, 2012: 112). Çalışanların doyum hissetmesinde etkili olan birçok faktörün arasında güven duygusu da bulunmaktadır. Güven, insani ilişkilerin devamlılığında en fazla göze çarpan faktörlerdendir. Örgütlerde oluşturulabilecek yüksek seviyeli güven duygusu beraberinde tatmin hissini de getirmektedir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 47). Örgüte ve yöneticiye duyulan güven ile iş doyumu arasında doğrusal bir ilişki vardır. İşgörenlerin, örgüte, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güven hissetmesinin iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini gösteren pek çok araştırma vardır. Aynı şekilde eğitim kurumlarında da güven iş doyumunu artırmaktadır (Omarov, 2009: 74).

Demirdağ (2015: 131) otel işletmeleri üzerine yapmış olduğu ve iş tatmini ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi araştırdığı yüksek lisans tezinde, örgütsel güven ve alt boyutları ile işgörenlerin iş doyum seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Diğer bir deyişle örgütsel güven ve alt boyutları iş doyumunu artırmaktadır. Yılmaz ve Sünbül (2009) araştırmalarında, örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven, çalışanlara duyarlılık, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı ile iş doyumu arasında anlamlı ilişki olduğu, örgütsel güvene ilişkin algıları yüksek olan öğretmenlerin yaşam doyumunun da yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Gider (2010: 91), örgütsel güven ve iş doyum düzeyi arasında anlamlı farklılık olduğunu, İşcan ve Sayın (2010: 212) örgütsel güven ve iş doyumunu arasında çok güçlü ve paralel bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Yapılan çalışmalardan anlaşılacağı üzere, örgütsel güven, verimli çalışma için bir gerekliliktir. Oluşturulan güvenin sağladığı verimlilik, iş doyumuna olumlu etki eden ve beraberinde performans artışı, azalan devamsızlık, stres düzeyinde azalma gibi örgütü pozitif yönde etkileyen değişimlere sebep olmaktadır (Bil, 2018: 69).

2.5. İş doyumunu ve örgütsel destek arasındaki ilişki

İş doyumuna etki eden önemli faktörlerden biri de algılanan örgütsel destek olarak görülmektedir. Sosyal etkileşim kuramından da hareketle, örgüt tarafından sağlanan destek ve çalışanın örgüte yaptığı katkıya verilen değer çalışanda memnuniyet hissi oluşturmaktadır. Bunun sonucunda ise iş doyumunu pozitif yönde etkilenmektedir (Polatçı ve diğerleri, 2014: 269).

Örgütün, işgörenlerin katkılarına önem vermesi, çıkarlarını önemsemesi ve kişisel ihtiyaçlarını doyurması, çalışanda iş doyumunu ile karşılık görmektedir. Bu da örgüt çıkarlarıyla doğru orantılıdır. Yaptığı katkılara değer verildiğini hisseden işgören, örgüt içerisinde kabul gördüğünü düşünmektedir. Bunun sonucunda işgören, işe karşı olumlu tavır takınmakta ve iş tatmini yükselmektedir. Böylece çalışanda örgütte kalma isteği ve yüksek performans görülebilmektedir (Çakar ve Yıldız, 2009: 76).

Yapılan birçok araştırma iş doyumunu ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2016: 120).

Özdevecioğlu (2004) tarafından yapılan araştırmaya göre, iş doyumunu ile örgütsel destek arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Akkoç ve diğerleri (2012: 128) araştırmalarında, algılanan örgütsel desteğin performans, iş doyumunu ve güveni anlamlı olarak artırdığı sonucuna varmışlardır. Anafarta (2015: 124) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmasında, örgütsel desteğin iş doyumunu artıran, işten ayrılma niyetini ise azaltan bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Oktar (2015: 58) engelli bireylerle çalışan meslek gruplarının bulunduğu çeşitli kurumlarda yaptığı tezinde, tükenmişlik ve algılanan örgütsel destek ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu, algılanan örgütsel destek düzeyi arttıkça iş doyumunun da arttığı sonucuna ulaşmıştır. Demirci (2016: 46) belediye çalışanları ile yaptığı tez çalışmasında, örgütün çalışanlara verdiği destek arttıkça, çalışanların örgüte bağlılığı ve iş doyumunu artarak işten ayrılma niyetlerinde azalma olduğunu tespit etmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

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

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, mevcut olan bir durumu, olduğu hali ile betimlemeyi amaçladığından tarama modelindedir. Tarama modelleri, geçmişte var olmuş ya da hali hazırda mevcut olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma türleridir. Araştırmaya konu olan olay, kişi ya da nesne, kendi koşulları içerisinde ve mevcut haliyle tanımlanmaya çalışılır. Bu yüzden araştırma, iki ya da daha çok değişkeni aralarındaki ilişkileri belirlemek üzere inceleyen yordayıcı ilişkisel tarama modelindedir (Büyüköztürk, vd., 2016).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini; 2017-2018 eğitim-öğretim yılında, Ankara ili Yenimahalle ilçesinde görev yapan ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri oluşturmaktadır. Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü istatistiklerine göre 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Yenimahalle ilçesinde bulunan resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli 5113 öğretmen bulunmaktadır.

Büyüköztürk ve diğerleri'de (2010: 94) yer verilen formül dikkate alınarak %95 güven ve %5 hata payına göre örneklem büyüklüğü hesaplanmış ve 358 bulunmuştur.

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}}$$

$$n_0 = (t^2 PQ) / d^2$$

N = Evren büyüklüğü

n = Örneklem büyüklüğü

d = Sapma değeri (.05)

t = Güven düzeyi tablo değeri (1.96)

PQ = En büyük örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi (.50 x .50=0.25)

Örneklem büyüklüğüne ulaşmak üzere tesadüfi örnekleme modeline göre Yenimahalle ilçesinin çeşitli semtlerinde yer alan 40 adet okul seçilmiş ve gönüllülük esasına göre 720 adet ölçek dağıtılmıştır. Geri dönen ölçekler incelendiğinde eksik ya da çift cevaplı veri bulunan ölçekler değerlendirmeye alınmamış ve toplam 497 adet ölçek kullanılmıştır.

3.2.1. Araştırmaya katılanlara ait demografik bilgiler

Araştırma kapsamında geçerli sayılan ölçeklerde yer alan öğretmenlere ait cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, hizmet yılı ve branş bilgisi tablo 3.1’ de gösterilmiştir.

Tablo 3.1: Katılımcıların demografik bilgileri

Değişkenler	Gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	313	63
	Erkek	184	37
	Toplam	497	100
Yaş	25-29	71	14,3
	30-35	109	21,9
	36-40	109	21,9
	41-49	113	22,7
	50 ve üstü	95	19,1
	Toplam	497	100
Medeni Durum	Evli	379	76,3
	Bekar	118	23,7
	Toplam	497	100
Öğrenim Durumu	Lisans	412	82,9
	Lisansüstü	85	17,1
	Toplam	497	100
Hizmet Yılı	0-4 yıl	52	10,5
	5-9 yıl	73	14,7
	10-14 yıl	134	27
	15-19 yıl	57	11,5

	20 yıl ve üstü	181	36,4
	Toplam	497	100
Branş	Sınıf Öğretmeni	287	57,7
	Branş Öğretmeni	210	42,3
	Toplam	497	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgileri incelendiğinde, %63'ünün kadın, %37'sinin erkek olduğu görülmektedir. Katılanların %14,3'ü 25-29 yaş aralığında, %21,9'u 30-35 yaş aralığında, %21,9'u 36-40 yaş aralığında, %22,7'si 41-49 yaş aralığında ve %19,1'i 50 yaş üzerindedir. Katılımcıların, %76,3'ü evli ve %12,7'si bekar. Lisans mezunu olanların oranı %82,9 iken lisansüstü öğrenime sahip olanların oranı %17,1'dir. Hizmet yılı açısından oranlar incelendiğinde, 0-4 yıl arası %10,5, 5-9 yıl arası %14,7, 10-14 yıl arası %27, 15-19 yıl arası %11,5 ve 20 yıl üstü %36,4'dür. Katılımcıların %57,7'si sınıf öğretmeni, %42,3'ü ise branş öğretmenidir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla öğretmenlere kişisel bilgi formu, iş doyum ölçeği, örgütsel güven ölçeği ve algılanan örgütsel destek ölçeği dağıtılmıştır. Ölçeklere ait bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

3.3.1. İş Doyumu Ölçeği

İş doyum ölçeği, Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş, Silah (2002) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçek öğretmenler için uygulanabilir haline ise Taşdan (2008: 62) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek öğretmenlere uygulanmış, geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Kişinin yaptığı işe ilişkin değerlendirmesini tespit etmede kullanılan İş Doyum Ölçeği, 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki her bir ifade likert tipi beşli dereceleme ile değerlendirilmiştir. Ölçek, 1-Beni hiç tatmin etmez ve 5-Beni çok tatmin eder, aralığında cevaplanmaktadır. Ölçek puanlama aralıkları şu şekildedir: “14–24 puan: Çok düşük düzeyde”, “25–35 puan: Düşük düzeyde”, “36–48 puan: Orta düzeyde”, “49–59 puan: Yüksek düzeyde” ve “60–70 puan: Çok yüksek düzeyde tatmin eder”. Ölçekte bulunan maddelerin faktör yük değerleri .69 ile .86,

madde toplam korelasyonları ise .66 ile .84 arasında değişmektedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 64'tür. Ölçeğin Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı ise .95'tir.

Tablo 3.2: İş Doyum Ölçeği Güvenirlik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach-Alfa
İş Doyumu	14	0,872

Bu araştırma için ölçeğin güvenirlik analizi tekrar yapılmış ve Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı .872 olarak hesaplanmıştır.

3.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği

Örgütsel güven ölçeği, Hoy ve Tschannen-Moran (2003)'in geliştirdiği güven ölçeği temel alınarak Yılmaz (2006) tarafından oluşturulmuştur. Ölçek, Meslektaşlara güven, Yöneticiye güven ve Paydaşlara güven olmak üzere üç boyutludur. Ölçekte, “Meslektaşlara güven” boyutunda 8 (Madde 2, 6, 7, 8, 13, 16, 21, 22), “Yöneticiye güven” boyutunda 7 (1, 5, 9, 10, 12, 15 ve 17) “Paydaşlara güven” boyutunda 7 (Madde 3, 4, 11, 14, 18, 19, 20) madde olmak üzere toplam 22 madde bulunmaktadır. Ölçek, beşli likert tipindedir ve 1-Hiçbir zaman, 2-Çok nadir, 3-Bazen, 4-Çoğunlukla ve 5-Her zaman şeklinde cevaplanmaktadır. Bulguların analizinde, 1.00-1.79: “Hiçbir zaman”, 1.80- 2.59: “Nadiren”, 2.60-3.39: “Bazen”, 3.40-4.19: “Çoğunlukla”, 4.20-5.00: “Her zaman” aritmetik ortalama aralıkları baz alınmıştır. Yöneticiye güven boyutunun Cronbach-Alfa güvenirlik katsayısı .89, Meslektaşlara Güven boyutunun Cronbach-Alfa güvenirlik katsayısı .87, Paydaşlara Güven boyutunun Cronbach-Alfa güvenirlik katsayısı .82 ve Ölçeğin tamamının Cronbach-Alfa güvenirlik katsayısı .92'dir (Yılmaz, 2006).

Tablo 3.3: Örgütsel Güven Ölçeği Güvenirlik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach-Alfa
Örgütsel Güven	22	0,946
Yöneticiye Güven	7	0,953
Meslektaşlara Güven	8	0,918
Paydaşlara Güven	7	0,900

Bu araştırma için ölçeğin güvenilirlik analizi tekrar yapılmış ve Yöneticiye güven boyutunun Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı .953, Meslektaşlara güven boyutunun Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı .918, Paydaşlara güven boyutunun Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı .900 ve ölçeğin tamamının Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı .946 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Algılanan örgütsel destek ölçeği Derinbay (2011: 42) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 29 maddeden oluşmaktadır. Beşli Likert tipindeki ölçek, 1-Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kısmen Katılıyorum, 4-Katılıyorum ve 5-Tamamen Katılıyorum şeklinde cevaplanmaktadır. Bulguların analizinde, 1.00-1.79: “Hiçbir zaman”, 1.80-2.59: “Nadiren”, 2.60-3.39: “Bazen”, 3.40-4.19: “Çoğunlukla”, 4.20-5.00: “Her zaman” aritmetik ortalama aralıkları baz alınmıştır. Öğretimsel destek boyutunun Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı .83, Yönetimsel destek boyutunun Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı .88, Adalet boyutunun Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı .92 ve Ölçeğin tamamının Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı .95’dir.

Tablo 3.4: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Güvenirlik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach-Alfa
Algılanan Örgütsel Destek	29	0,970

Bu araştırma için ölçeğin güvenilirlik analizi tekrar yapılmış ve Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı ,970 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın amacı doğrultusunda Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Belirlenen okulların rızası ve öğretmenlerin gönüllülüğü göz önünde bulundurularak öğretmenlere kişisel bilgi formu, iş doyum ölçeği, örgütsel güven ölçeği ve algılanan örgütsel destek ölçeği uygulanmıştır. Uygulanan ölçeklerin hangi amaçla kullanılacağı öğretmenlere açıklanmış ve ölçeklerin doldurulabilmesi için gereken süre verilmiştir. Araştırma verileri Mayıs-Haziran 2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Uygulama sonucu 497 adet ölçek elde edilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

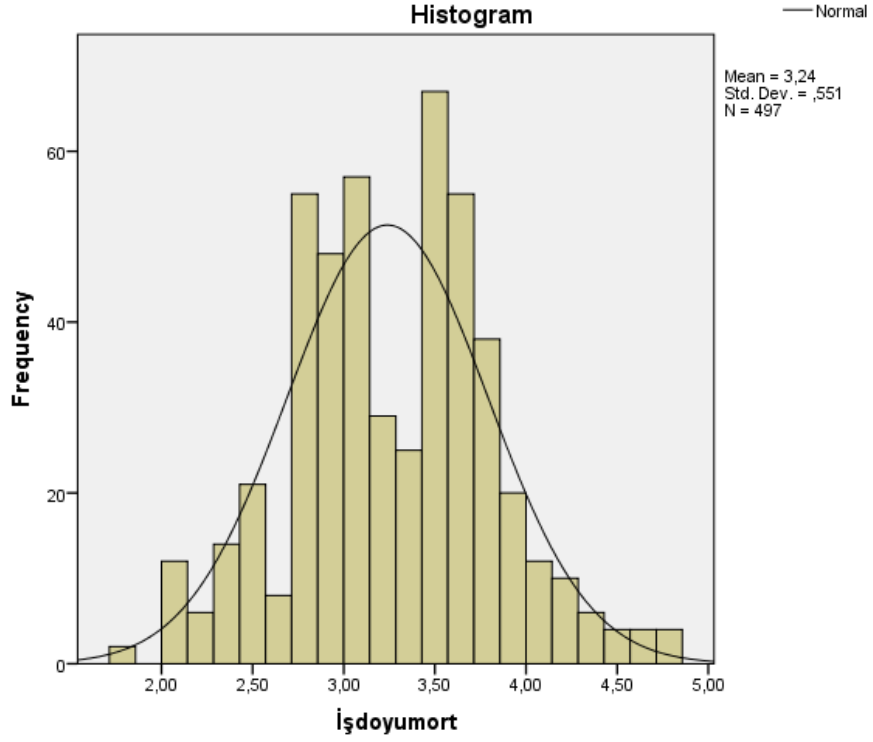
Araştırma kapsamında uygulanan testlerin parametrik ya da parametrik olmayan testlerden hangisinin olacağına karar vermek amacıyla maddelere normallik testi uygulanmıştır. Verilerin iş doyumu, örgütsel güven ve algılanan örgütsel destek ölçek puan ortalamalarına göre dağılımının normal dağılıma uygunluğuna karar verilirken her bir ölçek için ortalama, ortanca, mod değerlerine bakılmış ve örneklem hacmi 50'nin üzerinde olduğu için Kolmogorov- Smirnov analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda verilerin normal dağılım göstermediğinin belirlenmesine karşın normal dağılıma uygunluğun diğer varsayımları olan kurtosis-skewness değerlerinin $\pm 1,5$ aralığında olması, medyan ve ortalama değerlerinin birbirine yakın değer alması ve merkezi limit teoremi gereği örneklem hacminin 30 ve üzerinde olması koşulunu sağladığından verilerin normal dağılımdan çok fazla uzaklaşmadığı kararına varılmıştır. Aşağıda verilere ait normal dağılım testi sonuçlarına yer verilmiştir.

3.5.1. Araştırma kapsamındaki verilere ait normal dağılım testi sonuçları

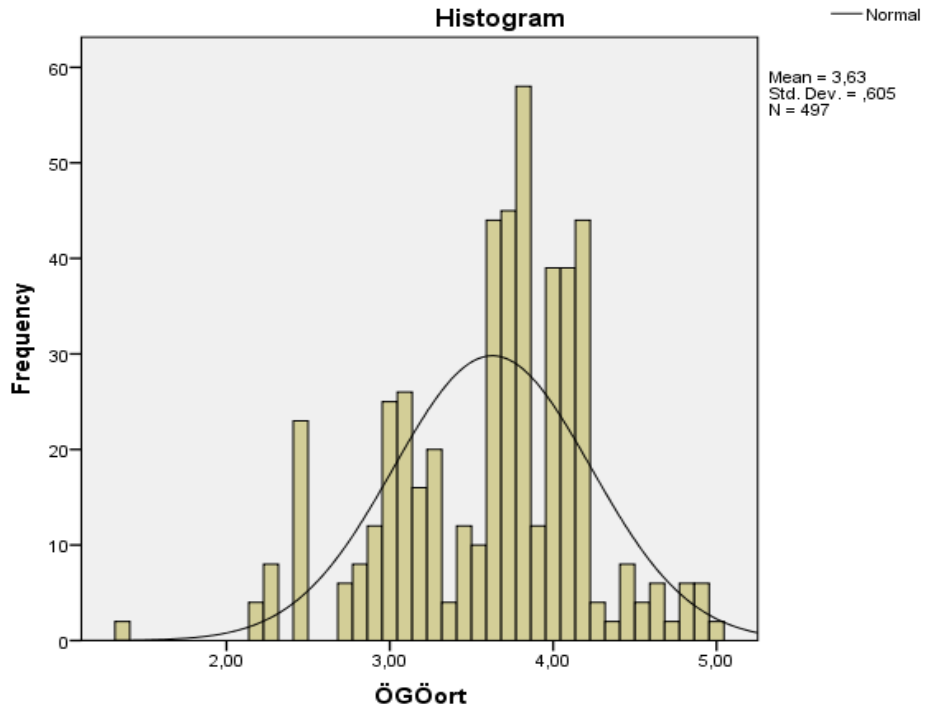
Tablo 3.5: Katılımcıların iş doyumu, örgütsel güven ve algılanan örgütsel destek ölçek puanları normal dağılım testi sonuçları

	İstatistik	S.d.	<i>p</i>	Çarpıklık	Basıklık	Ortalama	Medyan
İş Doyumu	0,088	497	0,00	0,003	-0,110	3,24	3,24
Örgütsel Güven	0,136	497	0,00	-0,660	0,957	3,50	3,65
Algılanan Örgütsel	0,104	497	0,00	-0,562	0,447	3,63	3,72

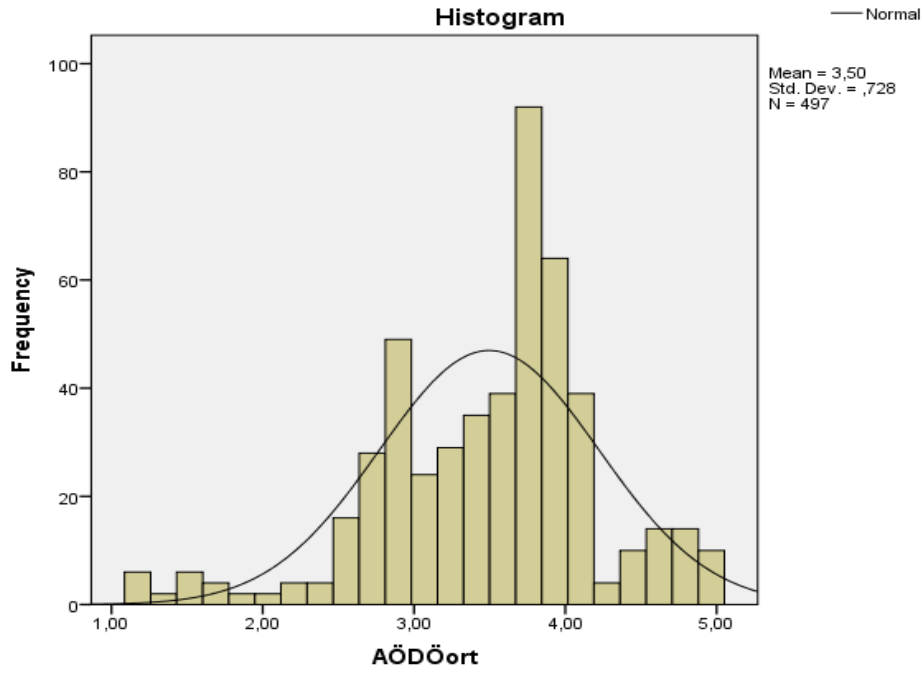
Grafik 1: İş doyumu ölçeği verilerine ilişkin histogram grafiği



Grafik 2: Örgütsel güven ölçeği verilerine ilişkin histogram grafiği



Grafik 3: Algılanan örgütsel destek ölçeği verilerine ilişkin histogram grafiği



Bu sonuca ek olarak parametrik yöntemlerin parametrik olmayan yöntemlere göre istatistiksel olarak daha güçlü olması sebebiyle verilerin analizinde parametrik yöntemlerin kullanılmasının daha uygun olacağı sonucuna varılmıştır. Bağımsız değişkenler olan cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal ve branş değişkenleri ile bağımlı değişkenler olan iş doyumu, algılanan örgütsel destek ve örgütsel güven değişkenleri ile aralarında anlamlı ilişki olup olmadığını belirlemek üzere T-Test Tekniği kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlerden yaş ve hizmet yılı değişkenleri ile bağımlı değişkenler iş doyumu, algılanan örgütsel destek ve örgütsel güven değişkenleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek için Tek Yönlü Varyans-ANOVA Tekniği kullanılmıştır. ANOVA testi sonucunda ortaya çıkan farkın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için ise post-hoc karşılaştırma testlerinden Tukey ve Tamhane testleri kullanılmıştır. Ölçekler arası ilişkiyi saptamak üzere ise Pearson Kolerasyon Katsayısına başvurulmuştur. Değişkenlerin birbirini yordamasına ilişkin verilerin elde edilmesinde Basit ve Çoklu Regresyon Analizi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde uygulanan veri toplama araçları ile elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucu ulaşılan bulgular ve bu bulgulara ait yorumlar yer almaktadır.

4.1. Öğretmenlerin iş doyumunu, algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel güven düzeylerine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin iş doyumunu, örgütsel güven ve algılanan örgütsel destek düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan istatistiklere yönelik bulgulara bu bölümde yer verilmiştir.

4.1.1. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine yönelik en düşük değer, en yüksek değer, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine tablo 4.1' de yer verilmiştir.

Tablo 4.1: Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri

Boyut	N	En Düşük Değer	En Yüksek Değer	\bar{x}	Ss
İş Doyumu	497	1,79	4,71	3,2400	0,55

Tablo 4.1 incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumunu seviyelerinin orta düzeyde ($\bar{X}=3,24$; $Ss=0,55$) olduğu görülmektedir. Katılımcıların verdiği yanıtlar “*Beni orta düzeyde tatmin eder*” cevabına yakındır.

Tablo 4.2: Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri

İş doyum maddeleri	N	En Düşük Değer	En Yüksek Değer	\bar{x}	Ss
İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi	497	1	5	3,4306	1,07
Aldığım maaş ve ücretin miktarı	497	1	5	2,5453	0,89
İşimin sağladığı yükselme ve kişisel gelişme olanağı	497	1	5	2,7243	0,92
İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler ile iletişimim	497	2	5	3,8813	0,68
Yöneticilerin bana gösterdiği adil davranış ve saygının derecesi	497	1	5	3,5956	0,82
İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu	497	1	5	3,1449	0,89
İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansının olması	497	1	5	3,664	0,79
Yöneticiden gördüğüm destek ve rehberlik	497	1	5	3,326	0,97
Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi	497	1	5	2,4044	0,94
İşimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağının olması	497	1	5	3,3078	0,96
Okulumun, geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştirebilme derecesi	497	1	5	2,9698	0,88
Okulumdaki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatının olması	497	2	5	3,6278	0,81
Okuldaki rekabet fırsatı	497	1	5	3,1227	0,82
Okulumdaki yönetimin çalışanlara karşı tutumu	497	1	5	3,6157	1,01
Genel iş doyum düzeyi	497	1,79	4,71	3,2400	0,55

Tablo 4.2 incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumuna yönelik en çok katılım gösterdikleri madde “*İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler ile iletişimim*” ($\bar{X}=3,88$) maddesidir. Madde katılımcılar tarafından “*Beni oldukça tatmin eder*” cevabına yakın bir değer almıştır. Öğretmenlerin en az katılım gösterdikleri madde ise “*Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi*” ($\bar{X}=2,40$) maddesidir. Bu madde ise katılımcılar tarafından “*Beni yeterince tatmin etmez*” cevabına yakın bir değer almıştır.

4.1.2. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğe ilişkin bulgular

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerine yönelik en düşük değer, en yüksek değer, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine tablo 4.3’ de yer verilmiştir.

Tablo 4.3: Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri

Boyut	N	En Düşük Değer	En Yüksek Değer	\bar{x}	Ss
Algılanan Örgütsel Destek	497	1,17	5	3,4968	0,72

Tablo 4.3 incelendiğinde öğretmenlerin algılanan örgütsel destek seviyelerinin çoğunlukla düzeyinde ($\bar{X}=3,49$; $Ss=0,72$) olduğu görülmektedir. Katılımcıların verdiği yanıtlar “*Kısmen katılıyorum*” cevabına yakındır.

Tablo 4.4: Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerine ilişkin görüşleri

Örgütsel Destek Boyutları	N	En Düşük Değer	En Yüksek Değer	\bar{x}	Ss
İşimi etkileyen kararları kendim alabilirim.	497	1	5	3,4527	0,99
Mesleki eğitimlerde kazandığım bilgi ve becerileri uygulama olanağı bulabilirim.	497	1	5	3,6197	0,82
Okul yönetimi, mesleki gelişimim için yeterince çaba göstermez	497	1	5	3,4648	0,94
Okul yönetimi, başarılarımı takdir eder.	497	1	5	3,2455	0,89
Okul yönetimimden kendimi geliştirebilecek geribildirimler alırım.	497	1	5	3,0724	0,94
Okul yönetimi, fikirlerimim ve önerilerimi yeterince dikkate almaz.	497	1	5	3,6298	0,84
Görevimi ne kadar iyi yaparsam yapayım, okul yönetiminin varlığını yeterince önemsemediği duygusuna kapılıyorum.	497	1	5	3,5211	1,08
Okul yönetimi, ihtiyaç duyduğum ders araç-gereçlerini temin eder.	497	1	5	3,5272	0,91

Okulumda, çalışma ortamına ilişkin fiziki ihtiyaçlar (bilgisayar, masa, kırtasiye malzemesi vb.) günün koşullarına göre iyileştirilir.	497	1	5	3,664	0,98
Herhangi bir problemim nedeniyle (hastalık, aile vb.) işe gelmediğimde, okul yönetimi bu durumu anlayışla karşılar.	497	1	5	3,8008	1,00
Okul yönetimi, personel hatalarına karşı toleranslıdır.	497	1	5	3,4789	0,85
Okul yönetimi öğretimsel konularda bana rehberlik eder.	497	1	5	3,2032	1,01
Okul yönetimi, kendimi evimdeki gibi huzurlu ve mutlu hissetmem için elinden geleni yapar.	497	1	5	3,4024	1,07
Okul yönetimi, çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi yönünde çaba gösterir.	497	1	5	3,3682	1,00
Okul yönetimi, çevrenin/velilerin haksız talepleri karşısında beni savunur.	497	1	5	3,5936	1,11
Okul yönetimi, veli/çevre ile işbirliği gerektiren durumlarda öğretmenlere yardımcı olur.	497	1	5	3,6157	0,96
Okul yönetimi, her türlü eleştiriye açıktır.	497	1	5	3,2072	1,09
Okulun geliştirilmesine yönelik önerilerim, okul yönetimi tarafından desteklenir.	497	1	5	3,4708	1,00
Okul yönetimi, öğretmenlere sorumluluklarına denk yetkiler verir.	497	1	5	3,4688	0,89
Okul yönetimi, başarılı öğretmen davranışlarının farkındadır.	497	1	5	3,5915	1,11
Okul yönetimi, okul sürecine ilişkin bilgiyi ve enformasyonu öğretmenlerle paylaşır.	497	1	5	3,6821	0,96
Okul yönetimi, öğretmenlere güvenir.	497	1	5	3,7082	1,02
Okul yönetimi, beni etkileyen kararlar alırken benimde görüşlerimi alır.	497	1	5	3,3924	1,04
Okulumda, görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklere uygun olarak yapılır.	497	1	5	3,4809	0,90
Okulun kaynaklarından herkes eşit düzeyde faydalanır.	497	1	5	3,5795	0,94
Okul yönetimi, bütün öğretmenlere eşit mesafededir.	497	1	5	3,4588	1,04
Okul yönetimi ders dağılımı yaparken adil davranır.	497	1	5	3,7183	0,99

Bu okulda, sadece hak edenler ödüllendirilir.	497	1	5	3,0765	1,07
Kurul toplantılarında tüm öğretmenler düşüncelerini özgürce söyleyebilir.	497	1	5	3,9135	1,01
Genel örgütsel destek düzeyi	497	1,17	5	3,4968	0,72

Tablo 4.4 incelendiğinde öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerine yönelik en çok katılım gösterdikleri madde “*Kurul toplantılarında tüm öğretmenler düşüncelerini özgürce söyleyebilir*” ($\bar{X}=3,91$) maddesidir. Madde katılımcılar tarafından “*Katılıyorum*” cevabına yakın bir değer almıştır. Öğretmenlerin en az katılım gösterdikleri maddeler ise “*Okul yönetiminden kendimi geliştirebilecek geribildirimler alırım*” ($\bar{X}=3,07$) ve “*Bu okulda, sadece hak edenler ödüllendirilir*” ($\bar{X}=3,07$) maddeleridir. Bu maddeler ise katılımcılar tarafından “*Kısmen katılıyorum*” cevabına yakın bir değer almıştır.

4.1.3. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine yönelik en düşük değer, en yüksek değer, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine tablo 4.5’ de yer verilmiştir.

Tablo 4.5: Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri

Boyut	N	En Düşük Değer	En Yüksek	\bar{x}	Ss
Örgütsel Güven	497	1,36	5	3,6277	0,60
Yöneticiye Güven	497	1,14	5	3,8218	0,79
Meslektaşlara Güven	497	1,25	5	3,6512	0,66
Paydaşlara Güven	497	1,29	5	3,4067	0,72

Tablo 4.5 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel güven seviyelerinin “*Çoğunlukla*” düzeyinde ($\bar{X}=3,62$; Ss=0,60) olduğu görülmektedir. Alt boyutlara bakıldığında yöneticiye güven ($\bar{X}=3,82$; Ss=0,79), meslektaşlara güven ($\bar{X}=3,65$; Ss=0,66) ve paydaşlara güven ($\bar{X}=3,40$; Ss=0,72) boyutlarının da “*Çoğunlukla*” düzeyinde olduğu

görülmektedir. Katılımcıların verdiği yanıtlar, genel örgütsel güven, yöneticiye güven ve meslektaşlara güven boyutlarında “*Kısmen katılıyorum*” cevabına yakın, paydaşlara güven boyutunda ise “*Bazen*” cevabına yakındır.

Tablo 4.6: Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin görüşleri

Örgütsel Güven Boyutları	N	En Düşük Değer	En Yüksek Değer	\bar{x}	Ss
Okul yöneticisine güvenirim.	497	1	5	3,8913	0,87
Okuldaki öğretmen arkadaşlarıma güvenirim.	497	2	5	3,9879	0,62
Okulumdaki öğrencilere güvenirim.	497	1	5	3,6559	0,81
Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.	497	1	5	3,2414	0,91
Okul yöneticisinin dürüstlüğüne güvenirim.	497	1	5	3,8994	0,87
Okuldaki öğretmen arkadaşlarımdan bana karşı olumsuz davranışta bulunacakları konusunda hiçbir zaman şüphelenmem.	497	1	5	3,6358	0,84
Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımdan sözlerine inanırım.	497	1	5	3,8954	0,63
Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine bağlıdır.	497	1	5	3,672	0,79
Bu okulun yöneticisi öğretmenlerin sorunları ile ilgilenir.	497	1	5	3,6821	0,97
Okulumuzda öğretmenler ile okul yöneticisi arasındaki ilişkilerde tutarlılık vardır.	497	1	5	3,6217	0,91
Okulda öğrencilere yaptıkları işlerde güvenirim.	497	2	5	3,6982	0,76
Okulumuzun yöneticisi yaptığı işlerde yeteneklidir.	497	1	5	3,837	0,97
Okulda öğretmenler birbirlerine karşı açıktır.	497	1	5	3,6036	0,85
Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.	497	1	5	3,2837	1,05
Okulumuzun yöneticisi verdiği sözleri tutar.	497	1	5	3,8551	0,83
Bu okuldaki öğretmenler bir şeyler söylediğinde ona inanırım.	497	1	5	3,7746	0,78
Okul yöneticisi, öğretmenleri bilgilendirmesi gereken konulardaki (özlük hakları, eğitim duyurusu, hizmet içi eğitim, vs.) bilgileri açıkça paylaşır.	497	1	5	3,9658	0,86

Öğrencilerimin söylediği sözlere inanırım.	497	1	5	3,5915	0,90
Okulumdaki öğrenciler fırsat bulsalar bile okulsuz davranışlarda bulunmazlar.	497	1	5	3,1911	1,02
Öğrencilerimin velilerinin söylediği sözlere inanırım.	497	1	5	3,1851	0,91
Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.	497	1	5	3,173	1,04
Okuldaki öğretmenler arasında tutarlı bir ilişki vardır.	497	1	5	3,4668	0,99
Genel örgütsel güven düzeyi	497	1,36	5	3,6277	0,60
Yöneticiye güven	497	1,14	5	3,8218	0,79
Meslektaşlara güven	497	1,25	5	3,6512	0,66
Paydaşlara güven	497	1,29	5	3,4067	0,72

*Yöneticiye güven boyutu Madde 1, 5, 9, 10, 12, 15, 17. Meslektaşlara güven boyutu Madde 2, 6, 7, 8, 13, 16, 21, 22. Paydaşlara güven boyutu Madde 3, 4, 11, 14, 18, 19, 20.

Tablo 4.6 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine yönelik en çok katılım gösterdikleri madde “Okuldaki öğretmen arkadaşlarıma güvenirim” ($\bar{X}=3,98$) maddesidir. Madde katılımcılar tarafından “Çoğunlukla” cevabına yakın bir değer almıştır. Öğretmenlerin en az katılım gösterdikleri madde ise “Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım” ($\bar{X}=3,17$) maddesidir. Bu madde ise katılımcılar tarafından “Bazen” cevabına yakın bir değer almıştır. Alt boyutlar açısından incelendiğinde ise öğretmenler en çok “Yöneticiye güven” ($\bar{X}=3,82$) boyutunda güven hissetmektedirler. “Paydaşlara güven” ($\bar{X}=3,40$) boyutu ise en az güven duydukları alt boyuttur.

4.2. Öğretmenlerin iş doyumunun cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hal, hizmet yılı, branş değişkenleri açısından incelenmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hal, hizmet yılı ve branş değişkenlerine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin istatistikî bulgulara bu bölümde yer verilmiştir.

4.2.1. Öğretmenlerin iş doyumunun cinsiyet değişkeni açısından incelenmesi

Öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten t testi analiz sonuçları tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: İş doyumu düzeyinin cinsiyet değişkenine göre durumu

	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
İş Doyumu	Kadın	313	3,2362	0,55	495	-0,201	0,841
	Erkek	184	3,2465	0,54			

Tablo 4.7'ye bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermediği görülmektedir [$t_{(495)}=-0,201$, $p>0,05$].

4.2.2. Öğretmenlerin iş doyumunun yaş değişkeni açısından incelenmesi

Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten tek yönlü varyans-ANOVA testi analiz sonuçları tablo 4.8'da verilmiştir.

Tablo 4.8: İş doyumu düzeyinin yaş değişkenine göre durumu

	Yaş	N	\bar{x}	Ss	Sd	f	p
İş Doyumu	25-29	71	3,5312	0,22	4;492	32,708	0,00
	30-35	109	3,0039	0,48			
	36-40	109	3,0098	0,47			
	41-49	113	3,1896	0,57			
	50+	95	3,6173	0,55			

Tablo 4.8'e bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği görülmektedir [$f_{(4-492)}=32,708$, $p<0,05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tamhane çoklu karşılaştırma analizi uygulanmış ve sonuçlar tablo 4.9'da gösterilmiştir.

Tablo 4.9: İş Doyumu ve Yaş Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi p Değerleri Tablosu

	25-29 Yaş	30-35 Yaş	36-40 Yaş	41-49 Yaş	50 + Yaş
25-29 Yaş		0*	0*	0*	0,855
30-35 Yaş	0*		1	0,092	0*
36-40 Yaş	0*	1		0,017	0*
41-49 Yaş	0*	0,092	0,107		0*
50 + Yaş	0,855	0*	0*	0*	

Tablo incelendiğinde 25-29 yaş grubu ($\bar{X}=3,53$) ile 50+ yaş grubu ($\bar{X}=3,61$) benzerlik göstermekle birlikte bu iki grup 30-35 yaş ($\bar{X}=3,00$), 36-40 yaş ($\bar{X}=3,00$) ve 41-49 yaş ($\bar{X}=3,18$) grubundan anlamlı bir şekilde farklı ve yüksektir. Buna göre 25-29 yaş ve 50+ yaş grubunda bulunan katılımcılar, 30-35 yaş, 36-40 yaş ve 41-49 yaş grubuna dahil katılımcılara oranla daha yüksek iş doyumu hissetmektedirler. Buradan hareketle genç yaştaki öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu, yaşları ilerledikçe iş doyumunda düşüş yaşandığı ve belli bir yaştan sonra tekrar yükseldiği söylenebilir.

4.2.3. Öğretmenlerin iş doyumunun eğitim durumu değişkeni açısından incelenmesi

Öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten t testi analiz sonuçları tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10: İş doyumları düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre durumu

	Eğitim Durumu	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
İş Doyumu	Lisans	412	3,2510	0,56	495	0,982	0,327
	Lisansüstü	85	3,1866	0,49			

Tablo 4.10'a bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark göstermediği görülmektedir [$t_{(495)}=0,982$, $p>0,05$].

4.2.4. Öğretmenlerin iş doyumunun medeni hal değişkeni açısından incelenmesi

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin medeni hal değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten t testi analiz sonuçları tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11: İş doyumunu düzeyinin medeni hal değişkenine göre durumu

	Medeni Hal	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
İş Doyumu	Evli	379	3,2250	0,58	495	-1,086	0,278
	Bekar	118	3,2881	0,44			

Tablo 4.11’e bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin medeni hal değişkenine göre anlamlı fark göstermediği görülmektedir [$t_{(495)}=-1,086$, $p>0,05$].

4.2.5. Öğretmenlerin iş doyumunun hizmet yılı değişkeni açısından incelenmesi

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten tek yönlü varyans-ANOVA testi analiz sonuçları tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12: İş doyumunu düzeyinin hizmet yılı değişkenine göre durumu

	Hizmet Yılı	N	\bar{x}	Ss	Sd	f	p
İş Doyumu	0-4 yıl	52	3,5673	0,29	4;492	22,511	0,00
	5-9 yıl	73	3,1008	0,44			
	10-14 yıl	134	3,0197	0,42			
	15-19 yıl	57	3,0150	0,59			
	20+ yıl	181	3,4361	0,60			

Tablo 4.12’ye bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği görülmektedir [$f_{(4-492)}=22,511$, $p<0,05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tamhane çoklu karşılaştırma analizi uygulanmış ve sonuçlar tablo 4.13’de gösterilmiştir.

Tablo 4.13: İş Doyumu ve Hizmet Yılı Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi p Değerleri Tablosu

	0-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	15-19 Yıl	20 + Yıl
0-4 Yıl		0*	0*	0*	0,264
5-9 Yıl	0*		0,898	0,989	0*
10-14 Yıl	0*	0,898		1	0*
15-19 Yıl	0*	0,989	1		0*
20 + Yıl	0,264	0*	0*	0*	

Tablo incelendiğinde 0-4 yıl grubu ($\bar{X}=3,56$) ile 20+ yıl grubu ($\bar{X}=3,43$) benzerlik göstermekle birlikte bu iki grup 5-9 yıl ($\bar{X}=3,10$), 10-14 yıl ($\bar{X}=3,01$) ve 15-19 yıl ($\bar{X}=3,01$) grubundan anlamlı bir şekilde farklı ve yüksektir. Buna göre 0-4 ve 20+ hizmet yılına sahip katılımcılar, 5-9, 10-14 ve 15-19 hizmet yılı grubuna dahil katılımcılara oranla daha yüksek iş doyumu hissetmektedirler.

4.2.6. Öğretmenlerin iş doyumunun branş değişkeni açısından incelenmesi

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin branş değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten t testi analiz sonuçları tablo 4.14’de verilmiştir.

Tablo 4.14: İş doyumunu düzeyinin branş değişkenine göre durumu

	Branş	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
İş Doyumu	Sınıf öğretmeni	287	3,2606	0,54	495	0,972	0,332
	Branş öğretmeni	210	3,2119	0,55			

Tablo 4.14’e bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin branş değişkenine göre anlamlı fark göstermediği görülmektedir [$t_{(495)}=0,972$, $p>0,05$].

4.3. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hal, kıdem, branş değişkenleri açısından incelenmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hal, hizmet yılı ve branş değişkenlerine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin istatistiki bulgulara bu bölümde yer verilmiştir.

4.3.1. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından incelenmesi

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten t testi analiz sonuçları tablo 4.15’de verilmiştir.

Tablo 4.15: Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin cinsiyet değişkenine göre durumu

	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	Kadın	313	3,4644	0,76	495	-1,299	0,195
	Erkek	184	3,5521	0,66			

Tablo 4.15’e bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermediği görülmektedir [$t_{(495)}=-1,299$, $p>0,05$].

4.3.2. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin yaş değişkeni açısından incelenmesi

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten tek yönlü varyans-ANOVA testi analiz sonuçları tablo 4.16’da verilmiştir.

Tablo 4.16: Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin yaş değişkenine göre durumu

	Yaş	N	\bar{x}	Ss	Sd	f	p
Algılanan Örgütsel Destek	25-29	71	3,8519	0,32			
	30-35	109	3,1835	0,64			
	36-40	109	3,2265	0,78	4;492	23,950	0,00
	41-49	113	3,5008	0,72			
	50+	95	3,8966	0,65			

Tablo 4.16'ya bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği görülmektedir [F(4-492)=23,950, p<0,05]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tamhane çoklu karşılaştırma analizi uygulanmış ve sonuçlar tablo 4.17'de gösterilmiştir.

Tablo 4.17: Algılanan Örgütsel Destek ve Yaş Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi p Değerleri Tablosu

	25-29 Yaş	30-35 Yaş	36-40 Yaş	41-49 Yaş	50 + Yaş
25-29 Yaş		0*	0*	0*	1
30-35 Yaş	0*		1	0,007*	0*
36-40 Yaş	0*	1		0,074	0*
41-49 Yaş	0*	0,007*	0,074		0,001*
50 + Yaş	1	0*	0*	0,001*	

Tablo incelendiğinde 25-29 yaş grubu (\bar{X} =3,85) ile 50+ yaş grubu (\bar{X} =3,89) benzerlik göstermekle birlikte bu iki grup 30-35 yaş (\bar{X} =3,18), 36-40 yaş (\bar{X} =3,22) ve 41-49 yaş (\bar{X} =3,50) grubundan anlamlı bir şekilde farklı ve yüksektir. Buna göre 25-29 ve 50+ yaş grubuna dahil katılımcıların algıladıkları örgütsel destek, 30-35, 36-40 ve 41-49 yaş grubuna dahil katılımcılardan daha yüksektir. Diğer yandan 41-49 yaş aralığına sahip katılımcıların algıladıkları örgütsel destek, 25-29 ve 50+ yaş gruplarından daha düşükken, 30-35 ve 36-40 yaş gruplarından daha yüksektir.

4.3.3. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin eğitim durumu değişkeni açısından incelenmesi

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten t testi analiz sonuçları tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18: Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre durumu

	Eğitim Durumu	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	Lisans	412	3,5085	0,71	495	0,789	0,431
	Lisansüstü	85	3,4402	0,78			

Tablo 4.18’e bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark göstermediği görülmektedir [$t_{(495)}=0,789$, $p>0,05$].

4.3.4. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin medeni hal değişkeni açısından incelenmesi

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin medeni hal değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten t testi analiz sonuçları tablo 4.19’de verilmiştir.

Tablo 4.19: Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin medeni hal değişkenine göre durumu

	Medeni Hal	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	Evli	379	3,4555	0,77	495	-2,282	0,023
	Bekar	118	3,6297	0,53			

Tablo 4.19’a bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin medeni hal değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği görülmektedir [$t_{(495)}=-2,282$, $p<0,05$]. Buna göre bekar öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek

düzeyi ($\bar{X}=3,62$) evli öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinden ($\bar{X}=3,45$) daha yüksektir.

4.3.5. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin hizmet yılı değişkeni açısından incelenmesi

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten tek yönlü varyans-ANOVA testi analiz sonuçları tablo 4.20’de verilmiştir.

Tablo 4.20: Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin kıdem değişkenine göre durumu

	Hizmet Yılı	N	\bar{x}	Ss	Sd	f	p
Algılanan Örgütsel Destek	0-4 yıl	52	3,8103	0,46			
	5-9 yıl	73	3,2197	0,61			
	10-14 yıl	134	3,3101	0,69	4;492	11,460	0,00
	15-19 yıl	57	3,4035	0,91			
	20+ yıl	181	3,6862	0,71			

Tablo 4.20’ye bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği görülmektedir [$f(4-492)=11,460, p<0,05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tamhane çoklu karşılaştırma analizi uygulanmış ve sonuçlar tablo 4.21’de gösterilmiştir.

Tablo 4.21: Algılanan Örgütsel Destek ve Hizmet Yılı Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi p Değerleri Tablosu

	0-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	15-19 Yıl	20 + Yıl
0-4 Yıl		0*	0*	0,038*	0,770
5-9 Yıl	0*		0,984	0,888	0*
10-14 Yıl	0*	0,984		0,999	0*
15-19 Yıl	0,038*	0,888	0,999		0,305
20 + Yıl	0,770	0*	0*	0,305	

Tablo incelendiğinde 0-4 yıl grubu ($\bar{X}=3,81$), 20+ yıl grubu ($\bar{X}=3,68$) ile benzerlik göstermekle birlikte 5-9 yıl ($\bar{X}=3,21$), 10-14 yıl ($\bar{X}=3,31$) ve 15-19 yıl ($\bar{X}=3,40$) grubundan anlamlı bir şekilde farklı ve yüksektir. 20+ hizmet yılına sahip katılımcılar 0-4 ve 15-19 hizmet yılına sahip katılımcılarla benzerlik göstermekle birlikte 5-9 ve 10-14 hizmet yılına sahip katılımcılarla anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre 5-9 ve 10-14 hizmet yılına sahip katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeyi en düşük seviyededir. Onları 15-19 hizmet yılına sahip katılımcılar takip etmekte fakat 20+ hizmet yılına sahip katılımcılardan anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Algılanan örgütsel destek düzeyi en yüksek katılımcılar ise 0-4 hizmet yılına sahip katılımcılardır. Buradan hareketle mesleğin ilk yıllarında algıladıkları örgütsel destek düzeyi yüksek olan öğretmenlerin sonraki yıllarda bu algılarında hissedilir bir düşüş yaşanmaktadır. Ancak hizmet yılı ilerledikçe algılanan örgütsel destek düzeyi de yükselmektedir.

4.3.6. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin branş değişkeni açısından incelenmesi

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin branş değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten t testi analiz sonuçları tablo 4.22’de verilmiştir.

Tablo 4.22: Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin branş değişkenine göre durumu

	Branş	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	Sınıf öğretmeni	287	3,5965	0,68	495	3,614	0,00
	Branş öğretmeni	210	3,3606	0,76			

Tablo 4.22’ye bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin branş değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği görülmektedir [$t_{(495)}=3,614$, $p<0,05$]. Buna göre sınıf öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek düzeyi ($\bar{X}=3,59$), branş öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek düzeyinden ($\bar{X}=3,36$) daha yüksektir.

4.4. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yaş, eğitim durumu, medeni hal, kıdem, branş değişkenleri açısından incelenmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hal, hizmet yılı ve branş değişkenlerine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin istatistiki bulgulara bu bölümde yer verilmiştir.

4.4.1. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından incelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten t testi analiz sonuçları tablo 4.23’de verilmiştir.

Tablo 4.23: Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin cinsiyet değişkenine göre durumu

	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Örgütsel güven	Kadın	313	3,6037	0,59	495	-1,154	0,249
	Erkek	184	3,6685	0,61			
Yöneticiye güven	Kadın	313	3,7923	0,82	495	-1,074	0,283
	Erkek	184	3,8719	0,74			
Meslektaşlara güven	Kadın	313	3,5994	0,66	495	-2,269	0,024
	Erkek	184	3,7391	0,66			
Paydaşlara güven	Kadın	313	3,4199	0,71	495	0,527	0,599
	Erkek	184	3,3843	0,74			

Tablo 4.23’e bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermediği görülmektedir [$t_{(495)}=-1,154$, $p>0,05$]. Örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven [$t_{(495)}=-1,074$, $p>0,05$] ve paydaşlara güven [$t_{(495)}=0,527$, $p>0,05$] boyutları cinsiyet değişkeni açısından anlamlı fark göstermemektedir. Ancak meslektaşlara güven [$t_{(495)}=-2,269$, $p<0,05$] boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark görülmektedir. Buna göre meslektaşlara güven boyutunda erkek öğretmenler ($\bar{X}=3,73$), kadın öğretmenlere ($\bar{X}=3,59$) göre daha fazla güven hissetmektedir.

4.4.2. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yaş değişkeni açısından incelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten tek yönlü varyans-ANOVA testi analiz sonuçları tablo 4.24’de verilmiştir.

Tablo 4.24: Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin yaş değişkenine göre durumu

	Yaş	N	\bar{x}	Ss	Sd	f	p
Örgütsel güven	25-29	71	3,6953	0,31			
	30-35	109	3,3912	0,57			
	36-40	109	3,4445	0,74	4	14,580	0,00
	41-49	113	3,7586	0,55			
	50+	95	3,9029	0,51			
Yöneticiye güven	25-29	71	4,0201	0,39			
	30-35	109	3,5662	0,83			
	36-40	109	3,5347	0,96	4	15,636	0,00
	41-49	113	3,8710	0,76			
	50+	95	4,2376	0,53			
Meslektaşlara güven	25-29	71	3,8134	0,48			
	30-35	109	3,4186	0,58			
	36-40	109	3,5252	0,65	4	8,344	0,00
	41-49	113	3,8407	0,72			
	50+	95	3,7158	0,70			
Paydaşlara güven	25-29	71	3,2354	0,45			
	30-35	109	3,1848	0,73			
	36-40	109	3,2621	1,00	4	13,275	0,00
	41-49	113	3,5525	0,53			
	50+	95	3,7820	0,48			

Tablo 4.24’e bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği görülmektedir [$f(4-492)=14,580$, $p<0,05$]. Örgütsel güvenin alt boyutlarına bakıldığında yöneticiye güven

[$f(4-492)=15,636$, $p<0,05$], meslektaşlara güven [$f(4-492)=8,344$, $p<0,05$] ve paydaşlara güven [$f(4-492)=13,275$, $p<0,05$] alt boyutları açısından yaş değişkenine göre anlamlı fark bulunmaktadır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tamhane çoklu karşılaştırma analizi uygulanmış ve sonuçlar tablo 4.25, tablo 4.26, tablo 4.27 ve tablo 4.28’de gösterilmiştir.

Tablo 4.25: Örgütsel Güven ve Yaş Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi p Değerleri Tablosu

	25-29 Yaş	30-35 Yaş	36-40 Yaş	41-49 Yaş	50 + Yaş
25-29 Yaş		0*	0,022*	0,979	0,015*
30-35 Yaş	0*		1	0*	0*
36-40 Yaş	0,022*	1		0,005*	0*
41-49 Yaş	0,979	0*	0,005*		0,417
50 + Yaş	0,015*	0*	0*	0,417	

Tablo incelendiğinde 25-29 yaş grubu ($\bar{X}=3,69$) ile 41-49 yaş grubu ($\bar{X}=3,75$) benzerlik göstermektedir. 50+ yaş grubu ($\bar{X}=3,90$) ise bu iki gruba oranla daha yüksek örgütsel güven düzeyine sahiptir. Diğer gruplar olan 30-35 yaş ($\bar{X}=3,36$) ve 36-40 yaş ($\bar{X}=3,44$) grupları ise en düşük örgütsel güven düzeyine sahip gruplardır.

Tablo 4.26: Yöneticiye Güven Alt Boyutu ve Yaş Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi p Değerleri Tablosu

	25-29 Yaş	30-35 Yaş	36-40 Yaş	41-49 Yaş	50 + Yaş
25-29 Yaş		0*	0*	0,587	0,028*
30-35 Yaş	0*		1	0,050	0*
36-40 Yaş	0*	1		0,046*	0*
41-49 Yaş	0,587	0,050	0,046*		0,001*
50 + Yaş	0,028*	0*	0*	0,001*	

Tablo incelendiğinde 25-29 yaş grubu ($\bar{X}=4,02$) ile 41-49 yaş grubu ($\bar{X}=3,87$) yöneticiye güven boyutunda benzerlik göstermektedir. 50+ yaş grubu ($\bar{X}=4,23$) ise bu

iki gruba oranla daha yüksek yöneticiye güven düzeyine sahiptir. Diğer gruplar olan 30-35 yaş ($\bar{X}=3,56$) ve 36-40 yaş ($\bar{X}=3,53$) ise en düşük yöneticiye güven düzeyine sahip gruplardır.

Tablo 4.27: Meslektaşlara Güven Alt Boyutu ve Yaş Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi p Değerleri Tablosu

	25-29 Yaş	30-35 Yaş	36-40 Yaş	41-49 Yaş	50 + Yaş
25-29 Yaş		0*	0,009*	1	0,969
30-35 Yaş	0*		0,901	0*	0,013*
36-40 Yaş	0,009*	0,901		0,008*	0,391
41-49 Yaş	1	0*	0,008*		0,906
50 + Yaş	0,969	0,013*	0,391	0,906	

Tablo incelendiğinde 25-29 yaş grubu ($\bar{X}=3,81$), 41-49 yaş grubu ($\bar{X}=3,84$) ve 50+ yaş grubu ($\bar{X}=3,71$) benzerlik göstermektedir. Diğer gruplar olan 30-35 yaş ($\bar{X}=3,41$) ve 36-40 yaş ($\bar{X}=3,52$) ise bu gruplara oranla daha düşük meslektaşlara güven düzeyine sahiptirler.

Tablo 4.28: Paydaşlara Güven Alt Boyutu ve Yaş Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi p Değerleri Tablosu

	25-29 Yaş	30-35 Yaş	36-40 Yaş	41-49 Yaş	50 + Yaş
25-29 Yaş		1	1	0*	0*
30-35 Yaş	1		0,999	0*	0*
36-40 Yaş	1	0,999		0,083	0*
41-49 Yaş	0*	0*	0,083		0,014*
50 + Yaş	0*	0*	0*	0,014*	

Tablo incelendiğinde 25-29 yaş grubu ($\bar{X}=3,23$), 30-35 yaş grubu ($\bar{X}=3,18$) ve 36-40 yaş grubu ($\bar{X}=3,26$) benzerlik göstermektedir. 41-49 yaş grubu ($\bar{X}=3,55$) bu gruplara oranla daha yüksek paydaşlara güven düzeyine sahip olsa da 50+ yaş grubuna ($\bar{X}=3,78$)

dahil katılımcıların paydaşlara güven düzeyi diğer yaş gruplarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

4.4.3. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin eğitim durumu değişkeni açısından incelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten t testi analiz sonuçları tablo 4.29’da verilmiştir.

Tablo 4.29: Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre durumu

	Eğitim Durumu	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Örgütsel güven	Lisans	412	3,6472	0,60	495	1,586	0,113
	Lisansüstü	85	3,5332	0,58			
Yöneticiye güven	Lisans	412	3,8530	0,77	495	1,925	0,055
	Lisansüstü	85	3,6706	0,88			
Meslektaşlara güven	Lisans	412	3,6414	0,68	495	-0,721	0,472
	Lisansüstü	85	3,6985	0,57			
Paydaşlara güven	Lisans	412	3,4480	0,72	495	2,807	0,005
	Lisansüstü	85	3,2067	0,72			

Tablo 4.29’a bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark göstermediği görülmektedir [$t_{(495)}=-1,154$, $p>0,05$]. Örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven [$t_{(495)}=1,925$, $p>0,05$] ve meslektaşlara güven [$t_{(495)}=-0,721$, $p>0,05$] boyutları eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı fark göstermemektedir. Ancak paydaşlara güven [$t_{(495)}=2,807$, $p<0,05$] boyutunda eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark görülmektedir. Buna göre paydaşlara güven boyutunda lisans öğrenimine sahip öğretmenler ($\bar{X}=3,44$), lisansüstü öğrenime sahip öğretmenlere ($\bar{X}=3,20$) göre daha fazla güven hissetmektedir.

4.4.4. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin medeni hal değişkeni açısından incelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin medeni hal değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten t testi analiz sonuçları tablo 4.30'da verilmiştir.

Tablo 4.30: Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin medeni hal değişkenine göre durumu

	Medeni Hal	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Örgütsel güven	Evli	379	3,6262	0,64	495	-0,099	0,921
	Bekar	118	3,6325	0,46			
Yöneticiye güven	Evli	379	3,8176	0,85	495	-0,211	0,833
	Bekar	118	3,8354	0,57			
Meslektaşlara güven	Evli	379	3,6313	0,70	495	-1,195	0,233
	Bekar	118	3,7150	0,49			
Paydaşlara güven	Evli	379	3,4289	0,76	495	1,223	0,222
	Bekar	118	3,3354	0,59			

Tablo 4.30'a bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin medeni hal değişkenine göre anlamlı fark göstermediği görülmektedir [$t_{(495)}=-0,099$, $p>0,05$]. Örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven [$t_{(495)}=-0,211$, $p>0,05$], meslektaşlara güven [$t_{(495)}=-1,195$, $p>0,05$] ve paydaşlara güven [$t_{(495)}=1,223$, $p>0,05$] boyutları medeni hal değişkeni açısından anlamlı fark göstermemektedir.

4.4.5. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin hizmet yılı değişkeni açısından incelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten tek yönlü varyans-ANOVA testi analiz sonuçları tablo 4.31'de verilmiştir.

Tablo 4.31: Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin hizmet yılı değişkenine göre durumu

	Hizmet Yılı	N	\bar{x}	Ss	Sd	f	p
Örgütsel güven	0-4 yıl	52	3,6486	0,34			
	5-9 yıl	73	3,3730	0,36			
	10-14 yıl	134	3,5458	0,72	4	6,608	0,00
	15-19 yıl	57	3,6986	0,66			
	20+ yıl	181	3,7627	0,58			
Yöneticiye güven	0-4 yıl	52	3,9341	0,41			
	5-9 yıl	73	3,5323	0,74			
	10-14 yıl	134	3,7345	0,88	4	6,904	0,00
	15-19 yıl	57	3,6541	1,00			
	20+ yıl	181	4,0237	0,70			
Meslektaşlara güven	0-4 yıl	52	3,8413	0,41			
	5-9 yıl	73	3,3767	0,53			
	10-14 yıl	134	3,6334	0,55	4	6,871	0,00
	15-19 yıl	57	3,9211	0,88			
	20+ yıl	181	3,6354	0,72			
Paydaşlara güven	0-4 yıl	52	3,1429	0,51			
	5-9 yıl	73	3,2094	0,36			
	10-14 yıl	134	3,2569	1,03	4	10,348	0,00
	15-19 yıl	57	3,4887	0,55			
	20+ yıl	181	3,6472	0,57			

Tablo 4.31'e bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği görülmektedir [$f(4-492)=6,608$, $p<0,05$]. Örgütsel güvenin alt boyutlarına bakıldığında yöneticiye güven [$f(4-492)=6,904$, $p<0,05$], meslektaşlara güven [$f(4-492)=6,871$, $p<0,05$] ve paydaşlara güven [$f(4-492)=10,348$, $p<0,05$] alt boyutları açısından yaş değişkenine göre anlamlı fark bulunmaktadır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tamhane çoklu karşılaştırma analizi uygulanmış ve sonuçlar tablo 4.32, tablo 4.33, tablo 4.34 ve tablo 4.35'de gösterilmiştir.

Tablo 4.32: Örgütsel Güven ve Hizmet Yılı Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi *p* Değerleri Tablosu

	0-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	15-19 Yıl	20 + Yıl
0-4 Yıl		0*	0,885	1	0,567
5-9 Yıl	0*		0,214	0,014*	0*
10-14 Yıl	0,885	0,214		0,829	0,047*
15-19 Yıl	1	0,014*	0,829		0,999
20 + Yıl	0,567	0*	0,047*	0,999	

Tablo incelendiğinde en düşük örgütsel güven düzeyine sahip grup 5-9 yıl grubudur ($\bar{X}=3,37$). 10-14 yıl grubu ($\bar{X}=3,54$), 5-9 yıl grubu ($\bar{X}=3,37$) ile benzerlik göstermekle birlikte 0-4 yıl ($\bar{X}=3,64$) ve 15-19 yıl ($\bar{X}=3,69$) gruplarından da anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. En yüksek örgütsel güven düzeyine sahip 20+ yıl grubu ($\bar{X}=3,76$) ise 0-4 yıl ve 15-19 yıl gruplarıyla anlamlı şekilde farklılık göstermezken, 5-9 yıl ve 10-14 yıl gruplarından anlamlı şekilde farklı ve yüksektir.

Tablo 4.33: Yöneticiye Güven Alt Boyutu ve Yaş Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi *p* Değerleri Tablosu

	0-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	15-19 Yıl	20 + Yıl
0-4 Yıl		0,002*	0,324	0,440	0,944
5-9 Yıl	0,002*		0,579	0,997	0*
10-14 Yıl	0,324	0,579		1	0,020*
15-19 Yıl	0,440	0,997	1		0,109
20 + Yıl	0,944	0*	0,020*	0,109	

Tablo incelendiğinde en düşük yöneticiye güven düzeyine sahip grup 5-9 yıl grubudur ($\bar{X}=3,53$). 5-9 yıl grubu ($\bar{X}=3,53$), 10-14 yıl grubu ($\bar{X}=3,73$) ve 15-19 yıl grubu ($\bar{X}=3,65$) ile benzerlik göstermekle birlikte 0-4 yıl ($\bar{X}=3,93$) ve 20+ yıl ($\bar{X}=4,02$) gruplarından anlamlı şekilde farklı ve düşüktür. En yüksek yöneticiye güven düzeyine sahip 20+ yıl grubu ise 0-4 yıl ve 15-19 yıl gruplarıyla anlamlı şekilde farklılık göstermezken, 5-9 yıl ve 10-14 yıl gruplarından anlamlı şekilde farklı ve yüksektir.

Tablo 4.34: Meslektaşlara Güven Alt Boyutu ve Yaş Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi *p* Değerleri Tablosu

	0-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	15-19 Yıl	20 + Yıl
0-4 Yıl		0*	0,061	1	0,092
5-9 Yıl	0*		0,014*	0001*	0,020*
10-14 Yıl	0,061	0,014*		0,233	1
15-19 Yıl	1	0,001*	0,233		0,260
20 + Yıl	0,092	0,020*	1	0,260	

Tablo incelendiğinde 0-4 yıl ($\bar{X}=3,84$), 10-14 yıl ($\bar{X}=3,63$), 15-19 yıl ($\bar{X}=3,92$) ve 20+ yıl ($\bar{X}=3,63$) grubuna dahil katılımcılar arasında meslektaşlara güven boyutunda anlamlı bir fark bulunmazken, 5-9 yıl ($\bar{X}=3,37$) grubu diğer gruplardan meslektaşlara güven boyutunda anlamlı bir şekilde farklı ve düşüktür.

Tablo 4.35: Paydaşlara Güven Alt Boyutu ve Yaş Değişkeni Tamhane Çoklu Karşılaştırma Yöntemi *p* Değerleri Tablosu

	0-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	15-19 Yıl	20 + Yıl
0-4 Yıl		0,996	0,979	0,010*	0*
5-9 Yıl	0,996		1	0,014*	0*
10-14 Yıl	0,979	1		0,379	0,001*
15-19 Yıl	0,010*	0,014*	0,379		0,488
20 + Yıl	0*	0*	0,001*	0,488	

Tablo incelendiğinde en yüksek paydaşlara güven düzeyine sahip grup 20+ yıl grubudur ($\bar{X}=3,64$). 20+ yıl grubu ($\bar{X}=3,64$), paydaşlara güven boyutunda 15-19 yıl grubu ($\bar{X}=3,48$) ile benzerlik gösterirken, 0-4 yıl grubu ($\bar{X}=3,14$), 5-9 yıl grubu ($\bar{X}=3,20$) ve 10-14 yıl grubundan ($\bar{X}=3,25$) anlamlı bir şekilde farklı ve yüksektir. Mesleğin ilk yıllarında düşük paydaşlara güven düzeyine sahip öğretmenlerin meslekteki hizmet yılları arttıkça paydaşlara güven düzeyleri de aynı seviyede artmaktadır.

4.4.6. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin branş değişkeni açısından incelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin branş değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten t testi analiz sonuçları tablo 4.36’da verilmiştir.

Tablo 4.36: Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin branş değişkenine göre durumu

	Branş	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Örgütsel güven	Sınıf öğretmeni	287	3,6983	0,59	495	3,070	0,002
	Branş öğretmeni	210	3,5312	0,61			
Yöneticiye güven	Sınıf öğretmeni	287	3,9691	0,76	495	4,926	0,000
	Branş öğretmeni	210	3,6204	0,80			
Meslektaşlara güven	Sınıf öğretmeni	287	3,6999	0,69	495	1,915	0,056
	Branş öğretmeni	210	3,5845	0,61			
Paydaşlara güven	Sınıf öğretmeni	287	3,4256	0,71	495	0,676	0,499
	Branş öğretmeni	210	3,3810	0,74			

Tablo 4.36’ya bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin branş değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği görülmektedir [$t_{(495)}=3,070$, $p<0,05$]. Buna göre sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}=3,69$) hissettikleri örgütsel güven, branş öğretmenlerinin ($\bar{X}=3,53$) hissettikleri örgütsel güvenden daha fazladır. Örgütsel güvenin alt boyutları olan meslektaşlara güven [$t_{(495)}= 1,915$, $p>0,05$] ve paydaşlara güven [$t_{(495)}=0,676$, $p>0,05$] boyutları branş değişkeni açısından anlamlı fark göstermemektedir. Ancak yöneticiye güven [$t_{(495)}=4,926$, $p<0,05$] boyutunda branş değişkenine göre anlamlı fark görülmektedir. Buna göre yöneticiye güven boyutunda sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=3,96$), branş öğretmenlerine ($\bar{X}=3,62$) göre daha fazla güven hissetmektedir.

4.5. Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişki

Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bu iki değişkene Pearson Korelasyon analizi uygulanmış ve sonuçlar tablo 4.37’de verilmiştir.

Tablo 4.37: Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasındaki korelasyon değerleri

		İş doyumu	Algılanan örgütsel destek
İş doyumu	r	1	,698**
	p		,000
Algılanan örgütsel destek	r	,698**	1
	p	,000	

**p<0,01

Tablo 4.37'ye göre öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=0,698$, $p<0,01$). Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri yükseldikçe iş doyumu düzeyleri de yükseliyor diyebiliriz. Determinasyon katsayısına ($r^2=0,48$) göre öğretmenlerin iş doyumunun toplam varyansının %48'inin algılanan örgütsel destekten kaynaklandığı söylenilebilir.

4.6. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki

Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel güven ve alt boyutları olan yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bu değişkenlere Pearson Korelasyon analizi uygulanmış ve sonuçlar tablo 4.38'de verilmiştir.

Tablo 4.38: Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel güven ve alt boyutları olan yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven düzeyleri arasındaki korelasyon değerleri

		İş Doyumu	Örgütsel Güven	Yöneticiye Güven	Meslektaşlara Güven	Paydaşlara Güven
İş Doyumu	r	1	,563**	,596**	,433**	,364**
	p		,000	,000	,000	,000
Örgütsel Güven	r	,563**	1	,860**	,826**	,807**
	p	,000		,000	,000	,000
Yöneticiye Güven	r	,596**	,860**	1	,574**	,550**
	p	,000	,000		,000	,000

Meslektaşlara Güven	r	,433**	,826**	,574**	1	,483**
	p	,000	,000	,000		,000
Paydaşlara Güven	r	,364**	,807**	,550**	,483**	1
	p	,000	,000	,000	,000	

**p<0,01

Tablo 4.38'e göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=0,563$, $p<0,01$). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri yükseldikçe iş doyumunu düzeyleri de yükseliyor diyebiliriz. Determinasyon katsayısına ($r^2=0,31$) göre öğretmenlerin iş doyumunun toplam varyansının %31'inin örgütsel güvenden kaynaklandığı söylenilebilir. İş doyumunu ile yöneticiye güven arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=0,596$, $p<0,01$). İş doyumunu ile meslektaşlara güven arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=0,433$, $p<0,01$). İş doyumunu ile paydaşlara güven arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=0,364$, $p<0,01$). Buna göre öğretmenlerin yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven düzeyleri yükseldikçe iş doyum düzeyleri de yükselmektedir. İş doyumunu ile yöneticiye güven boyutu arasındaki ilişki diğer boyutlara oranla daha yüksektir. Örgütsel güvenin alt boyutları determinasyon katsayılarına bakıldığında yöneticiye güven ($r^2=0,35$) iş doyumundaki toplam varyansın % 35'ini açıklarken, meslektaşlara güven ($r^2=0,18$) %18'ini, paydaşlara güven ($r^2=0,13$) %13'ünü açıklamaktadır.

Örgütsel güven ve alt boyutları arasındaki ilişkiye baktığımızda; örgütsel güven ve yöneticiye güven boyutu arasında anlamlı, aynı yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=0,860$, $p<0,01$). Örgütsel güven ve meslektaşlara güven boyutu arasında anlamlı, aynı yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=0,826$, $p<0,01$). Örgütsel güven ve paydaşlara güven boyutu arasında anlamlı, aynı yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r=0,807$, $p<0,01$).

4.7. Algılanan örgütsel desteğin, öğretmenlerin iş doyumunu yordamasına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin iş doyumununun, algılanan örgütsel destek tarafından yordandığını yordandığını belirten çoklu regresyon analizi sonuçları tablo 4.39'da gösterilmiştir.

Tablo 4.39: Öğretmenlerin iş doyumunun algılanan örgütsel destek tarafından yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi

Değişken adı	B	S.Hata	β	t	p	R ²	Düzeltilmiş R ²	İkili r	Kısmi r
Sabit	1,389	0,087		15,955	0,000*				
AÖD	0,529	0,024	0,698	21,714	0,000*	0,488	0,487	0,698	0,698
F(1,495)=471,477 p= 0,000									
*:p<0,05									

Tablo 4.39 incelendiğinde, çoklu regresyon analizinden elde edilen F değerinin 0.05 anlamlılık düzeyinde manidar olduğu görülmektedir [F(1,495)=471,477; p<0,05]. Bu nedenle Algılanan örgütsel destek değişkeniyle öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki söz konusu ilişkiye ait regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Algılanan örgütsel destek değişkeni ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında orta düzeyde ve pozitif anlamlı bir ilişki görülmektedir (R²= 0,488, Düzeltilmiş R²=0,487, p<0,05). Söz konusu değişken, öğretmenlerin İş doyumunu puanlarındaki toplam varyansın %48,7'sini açıklamaktadır. Regresyon sonuçlarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, algılanan örgütsel destek değişkeninin öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir (p<0,05). Regresyon analizi sonucuna göre; Öğretmenlerin iş doyumunun, algılanan örgütsel destek değişkeni tarafından yordanmasına ilişkin regresyon denklemi şu şekildedir:

$$\text{Öğretmenlerin İş Doyumu} = 1.389 + 0.529 \text{ Algılanan Örgütsel Destek}$$

Bu denkleme göre, Algılanan Örgütsel Desteğin öğretmenlerin iş doyumunu üzerine pozitif etki yaptığı söylenebilir.

4.8. Örgütsel güvenin, öğretmenlerin iş doyumunu yordamasına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin iş doyumunun, örgütsel güven ve alt boyutları tarafından yordandığını belirten çoklu regresyon analizi sonuçları tablo 4.39'da gösterilmiştir.

Tablo 4.40: Öğretmenlerin iş doyumunun örgütsel güven ve alt boyutları tarafından yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi

Değişken adı	B	S.Hata	β	t	p	R ²	Düzeltilmiş R ²	İkili r	Kısmi r
Sabit	1,444	0,122		11,871	0,00*				
Yönetici	0,353	0,033	0,510	10,792	0,000*	0,368	0,364	0,596	0,437
Meslektaş	0,109	0,037	0,131	2,906	0,004*			0,433	0,130
Paydaş	0,015	0,034	0,020	0,454	0,650			0,364	0,020
F_(3,493)=95,733 p= 0,000									
*:p<0,05									

Tablo 4.40 incelendiğinde, çoklu regresyon analizinden elde edilen F değerinin 0.05 anlamlılık düzeyinde manidar olduğu görülmektedir [F(3,493)=95,733; p<0,05]. Bu nedenle yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven değişkenleriyle öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki söz konusu ilişkiye ait regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel güveni oluşturan yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven değişkenleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki görülmektedir (R²= 0,368, Düzeltilmiş R²=0.364, p<0.05). Söz konusu üç değişken, birlikte öğretmenlerin İş doyumunu puanlarındaki toplam varyansın %36,4'ünü açıklamaktadır.

Bağımlı değişkenle bağımsız değişkenler arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, yöneticiye olan güven ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında pozitif ve güçlü bir ilişkinin olduğu (r=0.596), diğer değişkenler kontrol edildiğinde ise bu değer 0.437'ye düştüğü görülmektedir. Meslektaşlara güven ve paydaşlara güven değişkenleriyle öğretmenlerin iş doyumunu arasında pozitif ve orta düzey bir ilişkinin olduğu (sırasıyla r=0.433, r=0.364) sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde ise söz konusu bu değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki korelasyon değerinin sırasıyla 0.13 ve 0.02'ye düştüğü gözlenmiştir. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin Öğretmenlerin iş doyumunu üzerindeki görece önem sırası yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven şeklinde belirlenmiştir. Regresyon sonuçlarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, yöneticiye güven ve meslektaşlara güven

değişkenlerinin öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde anlamlı birer yordayıcı olduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Paydaşlara güven değişkeni ise öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde 0.05 düzeyinde anlamlı bir etkiye sahip değildir. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; Öğretmenlerin iş doyumunun, yöneticiye güven ve meslektaşlara güven değişkenleri tarafından yordanmasına ilişkin regresyon denklemi şu şekildedir:

$$\text{Öğretmenlerin İş Doyumu} = 1.44 + 0,353 \text{Yöneticiye Güven} + 0.109 \text{Meslektaş Güven} + 0.015 \text{Paydaşa Güven}$$

Bu denkleme göre, yöneticiye güven ve meslektaşlara güven değişkenlerinin, öğretmenlerin iş doyumuna pozitif etki yaptığı, ancak paydaşlara güven değişkeninin öğretmenlerin iş doyumuna anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin orta düzeyde olduğu verdikleri yanıtların “*Beni orta düzeyde tatmin eder*” cevabına yakın olduğu sonucuna varılmıştır. Bilir (2007: 67), Ersözlü (2008), Tunacan ve Çetin (2009), Yalçın (2014: 81) yaptıkları araştırma sonuçlarında öğretmenlerin iş doyum düzeylerini orta düzeyde bulmuşlardır. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek, örgütsel güven ve örgütsel güvenin alt boyutları yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven seviyelerinin çoğunlukla düzeyinde olduğu görülmüştür. Algılanan örgütsel destek, örgütsel güven ve örgütsel güvenin alt boyutlarından yöneticiye güven ve meslektaşlara güven boyutlarına verilen cevaplar “*kısmen katılıyorum*” cevabına yakınken örgütsel güvenin alt boyutu olan paydaşlara güven boyutunda “*bazen*” cevabına daha yakındır.

Öğretmenlerin iş doyum düzeyi; cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal ve branş değişkenlerine göre anlamlı fark göstermezken; yaş ve hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı fark görülmüştür. Buna göre 25-29 yaş ve 50+ yaş grubuna dahil öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 30-35 yaş, 36-40 yaş ve 41-49 yaş gruplarına dahil öğretmenlerden daha yüksektir. Yine hizmet süresi 0-4 yıl ve 20+ yıl aralığında olan öğretmenlerin iş doyum düzeyi, 5-9 yıl, 10-14 yıl ve 15-19 yıl aralığındaki öğretmenlerden daha yüksektir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu ilerleyen yıllarda düşüş gösterdiği ancak mesleğin son yıllarına doğru tekrar artış gösterdiği görülmektedir. Bu durum Balcı (1985) ve Özdayı'nın (1990) araştırmalarıyla benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin en düşük doyum sağladıkları madde “*Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi*” maddesidir. Öğretmenler kazandıkları paranın

az veya çokluğundan ziyade adil olmayışından dolayı doyumsuzluk yaşamaktadır. Buradan hareketle öğretmenlerin aldıkları maaşı diğer meslek gruplarıyla karşılaştırdığı ve adilliğini sorguladığı sonucu çıkarılabilir. Doyumsuzluk yaratan bir diğer madde ise “*İşimin sağladığı yükselme ve kişisel gelişme olanağı*” maddesidir. Öğretmenlerin, kişisel gelişme olanaklarının kısıtlı olmasından ve herhangi bir mesleki terfi sisteminin bulunmamasından dolayı doyumsuzluk yaşadıkları söylenilebilir.

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi; cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı fark göstermezken; medeni hal, branş, yaş ve hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı fark göstermektedir. Buna göre bekar öğretmenler evli öğretmenlerden daha yüksek örgütsel destek algısına sahiptirler. Kalağan (2009: 143) yaptığı araştırmada bekar araştırma görevlilerinin daha yüksek örgütsel destek algısına sahip olduğunu belirlemiştir. Sınıf öğretmenleri ise branş öğretmenlerinden daha yüksek örgütsel destek algısına sahiptir. Özek (2016: 79) aralarındaki fark anlamlı olmamakla birlikte sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerinden daha yüksek örgütsel destek algısına sahip olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca yaş aralığı 25-29 yaş ve 50+ yaş olan öğretmenler yaş aralığı 30-35 yaş, 36-40 yaş ve 41-49 yaş aralığında olan öğretmenlerden daha yüksek örgütsel destek algısına sahiptir. Bu sonuç Süzerler’in (2013: 62) bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Hizmet yılı 0-4 yıl ve 20+ yıl olan öğretmenler, hizmet yılı 5-9 yıl, 10-14 yıl ve 15-19 yıl olan öğretmenlerden daha yüksek örgütsel destek algısına sahiptir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleki gelişim sağlamak amacıyla örgütsel desteğe daha çok ihtiyacı olduğu varsayılırsa bu desteği bulmalarından dolayı örgütsel destek algıları yüksek çıkmış olabilir. Mesleğinin son yıllarında olan öğretmenlerin gerekli mesleki olgunluğa ulaşmaları sebebiyle destek beklentisinin düşük olması algıladıkları örgütsel desteğin yüksek çıkmasına sebep olabilir.

Algılanan örgütsel destek ölçeğinde en düşük algıya sahip maddelerden biri “*Okul yönetiminden kendimi geliştirebilecek geribildirimler alırım*” maddesidir. Öğretmenlerin yöneticiler tarafından kendilerine yöneltilecek yapıcı eleştirilere açık olduğu ve bunun gerçekleşmesi sonucu örgütsel destek algılarında artış olabileceği söylenebilir. En düşük algıya sahip bir diğer madde ise “*Bu okulda sadece hak edenler ödüllendirilir*” maddesidir. Öğretmenlerin uygulanan ödül sistemlerinde liyakatin esas

alınmadığını ve hak edilen şekilde ödüllendirilme yapılmadığını düşündüklerini söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin örgütsel güven ve alt boyutları olan yöneticiye güven ve paydaşlara güven düzeyi, cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermezken, meslektaşlara güven boyutunda erkek öğretmenler kadın öğretmenlerden daha fazla güvene sahiptir. Tuti (2016) ve Kalkan'da (2015) araştırmalarında benzer bulgulara rastlamışlardır. Eğitim durumu değişkeni sadece paydaşlara güven boyutunda anlamlı fark göstermekte, lisans mezunu öğretmenler lisansüstü mezunu öğretmenlerden daha fazla güven hissetmektedir. Branş değişkenine göre örgütsel güven ve yöneticiye güven düzeyi farklılaşmakta, sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre daha fazla örgütsel güven ve yöneticiye güven hissetmektedir. Pars (2017) araştırmasında sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Medeni hal örgütsel güven ve alt boyutlarında ayırt edici etkiye sahip değildir. Yaş değişkeni örgütsel güven ve alt boyutlarında anlamlı fark yaratmaktadır. Örgütsel güven düzeyi en yüksek yaş grubu 50+ yaş aralığı, en düşük yaş grubu ise 30-35 yaş aralığıdır. Yöneticiye güven ve paydaşlara güven boyutlarında yine 50+ yaş grubu diğer yaş gruplarına oranla yüksek güven duymaktadır. Meslektaşlara güven boyutunda ise 41-49 yaş grubu diğer gruplara kıyasla daha yüksek güvene sahiptir. Hizmet yılı değişkeni de örgütsel güven ve alt boyutlarında anlamlı fark yaratmaktadır. Örgütsel güven düzeyi en yüksek olan grup 20 ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerdir. Yöneticiye güven ve paydaşlara güven boyutlarında yine 20 ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenler en yüksek düzeye sahiptir. Paydaşlara güven boyutunda ise 5-9 hizmet yılına sahip öğretmenler diğer gruplardan anlamlı şekilde düşük güven hissetmektedir. Bilgiç (2011), 20 ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin diğer gruplara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel güven ölçeğinde en az katılım sağlanan madde “*Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım*” maddesidir. Öğretmenlerin konuştukları konular hakkında söylediklerinin ya da yönelttikleri eleştirilerin aleyhlerinde kullanılabileceğini düşündüklerini ve dolayısıyla rahat sohbet ortamına sahip olmadıklarını düşündüklerini söyleyebiliriz.

İş doyumunu ve algılanan örgütsel destek arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişki vardır. Demirci (2016: 46) belediye çalışanlarıyla yaptığı araştırmada algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki olduğunu bulmuştur. Kuluapl (2015) üniversitelerde görevli akademik ve idari personel üzerine yaptığı çalışmada algılanan örgütsel destek ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Oktar (2015: 58) Engellilere hizmet veren kurumlarda çalışan bireylerle yaptığı çalışmada Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varmıştır.

İş doyumunu ile örgütsel güven, yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişki vardır. Semercioğlu (2012) iş doyumunu ve örgütsel güven arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Yalçın (2014: 91) özel dersane öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel güven düzeyleri arasında pozitif yönlü, anlamlı ve üst düzeyde bir ilişki tespit etmiştir. Bil'de (2018: 152) örgütsel güven ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Araştırma verilerine göre algılanan örgütsel destek, iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısıdır. Bulgulara göre algılanan örgütsel destek, öğretmenlerin iş doyumunu puanlarındaki toplam varyansın %48,7'sini açıklamaktadır. Algılanan örgütsel destek, öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Örgütsel güven, yöneticiye güven ve meslektaşlara güven, iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı iken paydaşlara güven iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı değildir. Yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven, birlikte öğretmenlerin iş doyumunu puanlarındaki toplam varyansın %36,4'ünü açıklamaktadır. Bulgulara göre, yöneticiye güven ve meslektaşlara güven değişkenleri, öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde pozitif etki yaratırken, paydaşlara güven değişkeni öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etki yaratmamaktadır.

5.2. Öneriler

- Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyum ölçeğinde en düşük doyum sağladıkları madde '*Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi*' maddesidir. Öğretmenler aldıkları ücretin adil olmadığı kanısına

sahiptir. Günümüz şartlarına göre maaşlarda iyileştirmeye gidilmesi öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini artırıcı bir etkiye sahip olabilir.

- İş doyum ölçeğinde ücret dışında düşük puana sahip bir diğer madde *“İşimin sağladığı yükselme ve kişisel gelişme olanağı”* maddesidir. Öğretmenler mesleklerinde yükselme konusunda doyumsuzluk yaşamaktadır. Yükselme kriterlerinin belirli ve anlaşılır olduğu bir terfi sistemi öğretmenlerin iş doyumunu yükseltebilir. Ayrıca kişisel gelişim olanaklarının yetersizliği de doyumsuzluk yaratmaktadır. İmkanlar dahilinde hizmet içi eğitimlerin öğretmenler tarafında ulaşılabilir olması iş doyumunu yükseltici bir etkiye sahip olabilir. Bu yüzden merkezi ve mahalli hizmet içi eğitim politikalarının revize edilmesi tavsiye edilebilir.
- Algılanan örgütsel destek ölçeğinde en düşük algıya sahip maddelerden biri, *“Okul yönetiminden kendimi geliştirebilecek geribildirimler alırım”* maddesidir. Bu madde öğretmenlerin yöneticilerden yapıcı eleştiri beklediğini ancak bunun gerçekleşmediğini göstermektedir. Yöneticilerin denetleme amacıyla değil tavsiye amacıyla gerçekleştirecekleri sınıf ziyaretleri ve sonrasında verecekleri yapıcı geribildirimler örgütsel destek algısında artışa sebep olabilir.
- Algılanan örgütsel destek ölçeğinde en düşük algıya sahip bir diğer madde, *“Bu okulda, sadece hak edenler ödüllendirilir”* maddesidir. Öğretmenler, yöneticiler tarafından takdir edilme ya da ödüllendirilme konusunda objektif yargıların hakim olmadığı görüşüne sahiptirler. Uygulanması düşünülen ödül sisteminin kıstaslarının önceden belirlenmesi ve öğretmen görüşlerine başvurulması bu algıyı değiştirebilir.
- Öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutunda en az katılım gösterdikleri madde, *“Okulumuzda öğretmenler ile okul yöneticisi arasındaki ilişkilerde tutarlılık vardır”* maddesidir. Buradan hareketle öğretmenler, yöneticilerin tüm personele eşit yaklaşımda bulunmadığını düşünmektedir. Kurulacak ilişkilerde izlenecek tutarlı yaklaşım yöneticiye güven düzeyini yükseltebilir.

- Öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin meslektaşlara güven alt boyutunda en az katılım gösterdiği madde, “*Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım*” maddesidir. Öğretmenler meslektaşlarıyla paylaştıkları konuların başka mecralarda aleyhlerine kullanılabilceği kanısına sahiptirler. Meslektaşlar arası kurulacak ilişki ve paylaşımların güven odaklı olması bu algıyı değiştirebilir.
- Öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin paydaşlara güven alt boyutunda en az katılım gösterdikleri madde, “*Öğrencilerimin velilerinin söylediği sözlere inanırım*” maddesidir. Bu durum öğretmenlerle veliler arasında bir güven problemi olduğuna işaret etmektedir. Öğretmenler ile veliler arasında kurulacak güven ağının güçlü olması için birlikte katılacakları sosyal faaliyet imkanlarının sağlanması ve birbirleriyle paylaşımda bulunabilecekleri ortamların oluşturulması çözüm olabilir.
- Öğretmenlerin iş doyumu, örgütsel güven ve algılanan örgütsel destek düzeylerinin mesleğe başlangıç aşamasında yüksek sonrasında ise düşük olduğu belirlenmiştir. Bu düşüşün olası sebeplerine yönelik araştırmaların yapılması sorunun çözümüne katkı sağlayabilir.
- Algılanan örgütsel desteğin iş doyumu üzerinde pozitif etki yarattığı bilinmektedir. Farklı çalışmalarla yöneticilerin bu konudaki eksiklikleri belirlenebilir. Alanında uzman kişi ve kurumlarla iş birliği protokolleri yapılarak, yöneticilerde belirlenen eksiklikler üzerine çeşitli eğitim ve seminerler verilerek eksiklikler giderilebilir.
- Örgütsel güvenin iş doyumu üzerinde pozitif etki yarattığı bilinmektedir. Okullarda örgütsel güven düzeyinin tüm boyutlarda en yüksek seviyeye getirilmesi gerekmektedir. Okul yönetimi bu konuda sorumluluk hissetmesi gereken birincil unsurdur. Bu yüzden oluşturulacak güven ortamında okul yönetimi etkin rol oynamalıdır. Öncelikle yönetime duyulan güveni artırıcı tedbirler almak; bunu gerçekleştirmek amacıyla adil, şeffaf, katılımcı ve liyakatli olmak örgütsel güven seviyesinin artmasına katkı sağlayabilir.
- Araştırma Ankara ili Yenimahalle ilçesi öğretmenlerinden örnekleme dahil edilenlerle sınırlıdır. Farklı örneklemler dahilinde araştırmanın çeşitlenmesi ve

genişletilmiş örneklemler düzeye ile sınılanması sonucunda elde edilecek veriler karşılaştırılarak daha genel sonuçlara ulaşılabilir.

- İş doyumunu ile örgütsel güven ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi eēitim kurumlarında araştıran çalışmalara rastlanmamıştır. Pozitif ilişkilere sahip bu deēiřkenlerin eēitim kurumlarında araştırılmaya deēer görülmesi, araştırmaların farklı deēiřkenlerle desteklenerek sürdürülmesi ve elde edilen bulgular alanyazına katkı saēlayabilir.



6. KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. (2016). *Toplumsal kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara değişken olarak örgüt temelli öz-saygı* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Akın, A. G. U., & Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51(51), 353-370.
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 141-170.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iştatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 105-135
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu etkenlerinin irdelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul
- Akşit Aşık, D. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Aktuna, M. (2007). *İnsan kaynakları yönetimi eğitim fonksiyonunun örgütsel güvene etkileri ve bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Akyürek, B. (2017) *Öğretim Elemanlarında Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Güven Üzerine Etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

- Altıntaş, F. Ç. (2006). Bireysel değerlerin örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: Akademik personel üzerinde bir analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2), 19-40.
- Anafarta, N . (2015). Algılanan Örgütsel Destek Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Istanbul Management Journal*, 26 (79), 112-130.
- Asunakutlu, T. (2002). An evaluation of the factors related to creation of organizational trust. *Muğla University Journal of Social Sciences*, 9(Autumn), 1-13.
- Asunakutlu, T. (2011). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(9).
- Aşan, Ö., & Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doymu* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Barutçugil, İ.(2004) *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, M. (2017). *Okul Yöneticilerinin Yönetim Biçimleri İle Öğretmenlerin İş Doymu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1): 1-18
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doymu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora tezi). Ankara üniversitesi, Ankara.
- Bilgiç, Ö. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları (Küçükçekmece Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

- Bilir, M. E. (2007). *Öğretmen algılarına göre ilköğretim okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çakar, D. Ve Yıldız, S. (2009). “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: “Algılanan Örgütsel Destek” Bir Ara Değişken mi?”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), s. 68–90
- Çelen, Ü., Piyal, B., Karaodul, G., & Demir, M. (2004). Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7(3).
- Çetinkanat, A. C. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyumunu* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetinkanat, A. C. (2000). *Örgütlerde güdüleme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çimen, M., & Şahin, İ. (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu Düzeyinin Belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4).
- Çimen, M. (2000) *Türk silahlı kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumunu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Ankara
- Çokluk Bökeoğlu, Ö., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 211-233.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.

- Demirci, Y., (2016). *Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Ve Bunların İş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Mersin Büyükşehir Belediyesinde Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirdağ, Ş. A. (2015). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli
- Dinç, S. (2007), *Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, S. (2014). *İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı (Polatlı İlçesi Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Eğimli, A. T. (2009). *Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3).*
- Emre, R. (2018). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Politika Ve Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Erbil, N., & Bostan, Ö. (2004). Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı ve Etkileyen Faktörler, Atatürk Üniversitesi. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 7(3).*
- Eren, E., (2004), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, (7.Baskı)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ersözlü, A. (2008). *Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Tokat ili örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

- Geçer, A., (2015), *Liselerde çalışan öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algı düzeyleri (Muğla ili örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Gezici, A (2007). *Yöneticilerin liderlik stillerinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri: Özel eğitim kurumlarında öğretimsel liderlik ve bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Gider, Ö. (2010). Eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin araştırılması. *Yönetim Dergisi*, 65, 81-105.
- Gök, G. (2011). *Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi, Ankara.
- Gül, A.L., (2010) *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek: Ankara ili örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Güleryüz, D. G. (2017) *Öğretmenlerin Örgütsel Güven Seviyeleri Ve Motivasyon Seviyeleri İlişkisinin İncelenmesi (Bursa İli Nilüfer İlçesi Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe üniversitesi, İstanbul.
- Güner, A. R., (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Hatipoğlu, Z. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerine Etkisi: Ankara Çankaya İlçesinde Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi, Ankara.
- Hoy, W. K., Miskel, C. G., & Turan, S. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İlke, K. (2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: Geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 355-372.

- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4).
- Kahveci G. (2015). *Okullarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven, Örgütsel Yabancılaşma Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kalebaşı, E. S. (2014). *Anaokulu Öğretmenlerinde Örgütsel Çatışma Ve İş Doyumunu İlişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Kalemci Tüzün, İ. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kalkan, F. (2015). *İlköğretim Okullarında Mesleki Öğrenme Topluluğu İle Bürokratik Yapı Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kayıkçı, K., & Müfettişi, H. M. E. M. İ. (2005). Milli Eğitim Bakanlığı müfettişlerinin denetim sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44(44), 507-527.
- Keser, A. (2005). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(1), 77-95.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 100-119
- Kılıç, E. (2008). *İş tatmini ve iş rotasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesine dair otomotiv sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, H., & Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: Kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1): 46-57

- Kök, S. B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1): 291-310.
- Köse. A. (2015). *İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı Ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki. Kahramanmaraş İli Örneği* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Kulualp, H. G. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek, Yönetimin Açıklığı Ve İş Tatmininin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak.
- Kurumu, T. D. (1983). *Türkçe sözlük*. Türk Dil Kurumu.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297- 1343). Chicago, IL: Rand McNally.
- Mete, C. (2006). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasında ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Odabaşı, B. (2014). *Anaokulu Öğretmenlerinde Örgütsel Çatışma ve İş Doyumu İlişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Oktar, M. N. (2015) *Engelli bireylerle çalışanlarda algılanan örgütsel destek ve tükenmişlik düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisi: İstanbul ili Beykoz ilçesi örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi. Yalova.
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Sektörde Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Önder, S. (2007). *Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri Ve Algılanan Liderlik Stilllerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Özek, B. Y. (2016). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.
- Özgen, H., Öztürk, A. & Yalçın, A. (2001). *Temel işletmecilik bilgisi*. Adana: Nobel.
- Parlak, F. (2018). *Okul Yöneticilerinin İletişim Becerileri İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Pars, M. Ş. (2017). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Polat, S., & Aktop, E. (2010). Öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel destek algılarının girişimcilik davranışlarına etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 22.
- Polatçı, S., Ardıç, K., Koç, M. (2014). Farklı Bir Bakış Açısından İş ve Yaşam Doyumunu Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılığın Etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (1), 267-287.
- Sabancı, A. (1999). *İlköğretim okullarındaki ödül sisteminin öğretmenler ve müdür yardımcıları için önem derecesi, gereksinimleri karşılama ve iş doyumunu sağlama düzeyi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Samadov, S. (2006). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık: özel sektörde bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir

- Semercioğlu, M. S. (2012). *Özel Ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin İş Doyumu Ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Alan Çalışması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Sökmen, A., & Ekmekçioğlu, E. B. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin Duygusal Bağlılıkla İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü; Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 118-133.
- Sözen, C., Yeloğlu, H. O., & ATEŞ, F. (2009). Eşitsizliğe karşı sessiz kalma: Mavi yakalı çalışanların motivasyonu üzerine görgül bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 395-408
- Sudak, M. K., & Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 141-165.
- Süzerler, S. N. (2013). *Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek İle Eğitim Denetmenlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Şimşek, S., & Taşçı, A. (2004). Örgütlerde güven konsepti ve emniyet örgütünde güven modellerinin değerlendirilmesi. *Polis Dergisi*, 34, 1-8.
- Taşdan, M. (2008). *Kamu ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin değer, iş doyumunu ve öğretmene mesleki sosyal destek ile ilgili görüşleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taşdan, M., & Tiryaki, E. (2008). Comparison of the level of job satisfaction between at private and state primary school teachers. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54.
- Taşdan, M., & Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

- Tunacan, S., & Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (29), 155-172.
- Turan, S. (2003). *Yönetim ve öğretmenlik mesleği*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Tuti, G. (2016). *Ortaokul Öğretmenlerinin Algularına Göre Okul Yöneticilerinin Değişim Yönetimi Yeterlilikleri İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Uygur, K. (2018) *Lise Öğretmenlerinin Personel Güçlendirme Alguları ile Örgütsel Güven Alguları Arasındaki İlişki: Elazığ İli Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat üniversitesi, Elazığ
- Uzbilek, A. (2006). *Örgütlerde oluşan sosyal ilişkilerin örgütsel güvenin alt boyutlarına etkileri: Başkent üniversitesi örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Üçüncü, K. (2016). İş tatmini ve motivasyon. *KTÜ Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı. Erişim adresi*
aves.ktu.edu.tr/ImageOfByte.aspx?Resim=8&SSNO=97&USER=4049
- Vural, B. (2004). *Yetkin-ideal-vizyoner öğretmen*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Yalçın, E., (2014). *Özel Dershannede Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Yavuzkurt, T. (2017). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Yeri Arkadaşlık Algısı Ve İş Doyumu ile ilişkisi (Aydın ili Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Yıldırım, K. (2014). Mekanik-organik örgütsel yapı değişkenleri perspektifiyle 6528 sayılı kanunun okulların örgütsel yapısında yaratabileceği değişimin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(3), 359-391.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya

- Yılmaz, E., & Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin Yaşam Doyumları Ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi. *Qafqaz University Publications*, 172.
- Yılmaz, İ. (2017). *Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldıрма (Mobbing) Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Zorlu Yücel, P. (2006). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



EKLER

EK 1. MEB Uygulama İzin Belgesi



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.8314771
Konu : Araştırma İzni

26.04.2018

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2017/25 nolu Genelgesi.
b) 13/04/2018 Tarihli ve 1157 sayılı yazınız.

Enstitünüz, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi Şeref SARIKAYA'nın "**Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek**" konulu tez çalışması kapsamında uygulama talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmüş ve uygulamanın yapılacağı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bilgi verilmiştir.

Görüşme formunun (5 sayfa) araştırmacı tarafından uygulama yapılacak sayıda çoğaltılması ve çalışmanın bitiminde bir örneğinin (cd ortamında) Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme (1) Şubesine gönderilmesini rica ederim.

Vefa BARDAKCI
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Güvenli Elektronik İmza ile
Aşılabilir Ayndır.

61/2018
[Handwritten signature]

Konya yolu Başkent Öğretmen Evi arkası Beşevler ANKARA
e-posta: istatistik06@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için
Tel: (0 312) 221 02 17/135-134

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden db98-911c-34de-a28b-b969 kodu ile teyit edilebilir.

EK 2. Ölçek Kullanım İzinleri

İş Doyum Ölçeği Gelen Kutusu x



ŞEREF SARIKAYA <serefsarikaya40@gmail.com>
Alıcı: murattasdan

17 Nisan Sal 18:43 ☆ ↶ ⋮

Merhaba Murat hocam nasılsınız? Ben İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümünden Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA'nın tez öğrencisiyim. Tez çalışmamda kullanmak amacıyla İş Doyum Ölçeği'ne ihtiyaç duymaktayım. İzniniz olursa ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Saygılarımla.

Şeref SARIKAYA
Tel: [0530 966 06 05](tel:05309660605)

Murat taşdan <murattasdan@gmail.com>
Alıcı: ben

19 Nisan Per 11:53 ☆ ↶ ⋮

selamlar şeref bey, tabi kullanabilirsiniz. çalışmalarınızda başarılar dilerim...

17 Nisan 2018 18:43 tarihinde ŞEREF SARIKAYA <serefsarikaya40@gmail.com> yazdı:

...



Örgütsel Güven Ölçeği

ŞŞ ŞEREF SARIKAYA
17.5.2017 (Çar), 16:02
kursadyilmaz@gmail.com

↶ Yanıtla | v

Merhaba Kürşad hocam nasılsınız? Ben İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümünden Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA'nın tez öğrencisiyim. Tez çalışmamda kullanmak amacıyla Örgütsel Güven Ölçeği'ne ihtiyaç duymaktayım. İzniniz olursa ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Saygılarımla.

Re: Örgütsel Güven Ölçeği

KY Kürşad Yılmaz <kursadyilmaz@gmail.com>
17.5.2017 (Çar), 16:03
Siz

↶ Yanıtla | v



İndir OneDrive - Kişisel konumuna kaydet

ekte gönderiyorum. iyi çalışmalar dilerim

kürşad

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği



ŞEREF SARIKAYA
17.5.2017 (Çar), 15:56
dderinbay@konya.edu.tr

Yanıtla | v

Merhaba Deniz hocam nasılsınız? Ben İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümünden Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA'nın tez öğrencisiyim. Tez çalışmamda kullanmak amacıyla Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'ne ihtiyaç duymaktayım. İziniz olursa ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Saygılarımla.

Re: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği



Deniz Gülmez <dderinbay@konya.edu.tr>
18.5.2017 (Per), 10:13
Siz

Yanıtla | v

Merhaba sayın hocam,
"Algılanan örgütsel destek ölçeği"ni çalışmanızda atıf yaparak kullanabilirsiniz. Ölçek ile bilgiler tezimde yer almaktadır.
İyi çalışmalar dilerim.
Saygılarımla.

EK 3. Kişisel Bilgiler Formu

Değerli meslektaşım;

Bu çalışma, algılanan örgütsel destek ve örgütsel güven değişkenlerinin öğretmenlerin iş doyumunu ne denli yordadığını belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Bu amaçla hazırlanan anketi, bilime katkı sağlama bilinci ve içtenlikle doldurmanız beklenmektedir. Araştırma sonucunda elde edilecek bilgiler sadece bilimsel araştırma amacıyla kullanılacaktır. Anketlere vereceğiniz samimi cevaplar araştırmaya değer katacaktır. Anketleri cevaplarken göstereceğiniz sabır, özen ve gayretten dolayı şimdiden teşekkür eder, meslek hayatınızda başarılar dilerim. Saygılarımla.

Şeref SARIKAYA

Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Bölüm 1. Kişisel Bilgiler

- 1. Cinsiyetiniz:** () Kadın () Erkek
- 2. Yaşınız:** () 25-29 () 30-35 () 36-40 () 41-49 () 50 ve üstü
- 3. Medeni Durumunuz:** () Evli () Bekâr
- 4. Öğrenim Durumunuz:** () Lisans () Lisansüstü
- 5. Hizmet Yılıınız:** () 0-4 yıl () 5-9 yıl () 10-14 yıl () 15-19 yıl () 20 yıl ve üstü
- 6. Branşınız:** () Sınıf Öğretmeni () Branş Öğretmeni

EK 4. İş Doyum Ölçeği

Bölüm 2. İş Doyum Ölçeği

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ	1. Beni hiç tatmin etmez. 2. Beni yeterince tatmin etmez. 3. Beni orta düzeyde tatmin eder. 4. Beni oldukça tatmin eder. 5. Beni çok tatmin eder.				
	1	2	3	4	5
1.İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi.....	1	2	3	4	5
2.Aldığım maaş ve ücretin miktarı.....	1	2	3	4	5
3.İşimin sağladığı yükselme ve kişisel gelişme olanağı.....	1	2	3	4	5
4.İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler ile iletişimim...	1	2	3	4	5
5.Yöneticilerin bana gösterdiği adil davranış ve saygının derecesi.....	1	2	3	4	5
6. İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu.....	1	2	3	4	5
7.İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansının olması.....	1	2	3	4	5
8. Yöneticiden gördüğüm destek ve rehberlik.....	1	2	3	4	5
9. Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi.....	1	2	3	4	5
10.İşimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağının olması	1	2	3	4	5
11.Okulumun, geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştirebilme derecesi.....	1	2	3	4	5
12. Okulumdaki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatının olması.....	1	2	3	4	5
13. Okuldaki rekabet fırsatı.....	1	2	3	4	5
14. Okulumdaki yönetimin çalışanlara karşı tutumu.....	1	2	3	4	5

EK 5. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Bölüm 3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ		HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KISMEN KATILYORUM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
1.	İşimi etkileyen kararları kendim alabilirim.					
2.	Mesleki eğitimlerde kazandığım bilgi ve becerileri uygulama olanağı bulabilirim.					
3.	Okul yönetimi, mesleki gelişimim için yeterince çaba göstermez					
4.	Okul yönetimi, başarılarımı takdir eder.					
5.	Okul yönetimimden kendimi geliştirebilecek geribildirimler alırım.					
6.	Okul yönetimi, fikirlerimim ve önerilerimi yeterince dikkate almaz.					
7.	Görevimi ne kadar iyi yaparsam yapayım, okul yönetiminin varlığını yeterince önemsemediği duygusuna kapılıyorum.					
8.	Okul yönetimi, ihtiyaç duyduğum ders araç-gereçlerini temin eder.					
9.	Okulumda, çalışma ortamına ilişkin fiziki ihtiyaçlar (bilgisayar, masa, kırtasiye malzemesi vb.) günün koşullarına göre iyileştirilir.					
10.	Herhangi bir problemim nedeniyle (hastalık, aile vb.) işe gelmediğimde, okul yönetimi bu durumu anlayışla karşılar.					
11.	Okul yönetimi, personel hatalarına karşı toleranslıdır.					
12.	Okul yönetimi öğretimsel konularda bana rehberlik eder.					
13.	Okul yönetimi, kendimi evimdeki gibi huzurlu ve mutlu hissetmem için elinden geleni yapar.					
14.	Okul yönetimi, çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi yönünde çaba gösterir.					
15.	Okul yönetimi, çevrenin/velilerin haksız talepleri karşısında beni savunur.					
16.	Okul yönetimi, veli/çevre ile işbirliği gerektiren durumlarda öğretmenlere yardımcı olur.					
17.	Okul yönetimi, her türlü eleştiriye açıktır.					
18.	Okulun geliştirilmesine yönelik önerilerim, okul yönetimi tarafından desteklenir.					
19.	Okul yönetimi, öğretmenlere sorumluluklarına denk yetkiler verir.					
20.	Okul yönetimi, başarılı öğretmen davranışlarının farkındadır.					
21.	Okul yönetimi, okul sürecine ilişkin bilgiyi ve enformasyonu öğretmenlerle paylaşır.					
22.	Okul yönetimi, öğretmenlere güvenir.					

23.	Okul yönetimi, beni etkileyen kararlar alırken benimde görüşlerimi alır.					
24.	Okulumda, görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklere uygun olarak yapılır.					
25.	Okulun kaynaklarından herkes eşit düzeyde faydalanır.					
26.	Okul yönetimi, bütün öğretmenlere eşit mesafededir.					
27.	Okul yönetimi ders dağılımı yaparken adil davranır.					
28.	Bu okulda, sadece hak edenler ödüllendirilir.					
29.	Kurul toplantılarında tüm öğretmenler düşüncelerini özgürce söyleyebilir.					



EK 6. Örgütsel Güven Ölçeği

Bölüm 4. Örgütsel Güven Ölçeği

ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ		HİÇ BİR ZAMAN	ÇOK NADİR	BAZEN	ÇOĞUNLUKLA	HER ZAMAN
1.	Okul yöneticisine güvenirim.					
2.	Okuldaki öğretmen arkadaşlarıma güvenirim.					
3.	Okulumdaki öğrencilere güvenirim.					
4.	Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.					
5.	Okul yöneticisinin dürüstlüğüne güvenirim.					
6.	Okuldaki öğretmen arkadaşlarımdan bana karşı olumsuz davranışta bulunacakları konusunda hiçbir zaman şüphelenmem.					
7.	Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımdan sözlerine inanırım.					
8.	Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine bağlıdırlar.					
9.	Bu okulun yöneticisi öğretmenlerin sorunları ile ilgilenir.					
10.	Okulumuzda öğretmenler ile okul yöneticisi arasındaki ilişkilerde tutarlılık vardır.					
11.	Okulumda öğrencilere yaptıkları işlerde güvenirim.					
12.	Okulumuzun yöneticisi yaptığı işlerde yeteneklidir.					
13.	Okulumda öğretmenler birbirlerine karşı açıktır.					
14.	Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.					
15.	Okulumuzun yöneticisi verdiği sözleri tutar.					
16.	Bu okuldaki öğretmenler bir şeyler söylediğinde ona inanırım.					
17.	Okul yöneticisi, öğretmenleri bilgilendirmesi gereken konulardaki (özlük hakları, eğitim duyurusu, hizmet içi eğitim, vs.) bilgileri açıkça paylaşır.					
18.	Öğrencilerimin söylediği sözlere inanırım.					
19.	Okulumdaki öğrenciler fırsat bulsalar bile okulsuz davranışlarda bulunmazlar.					
20.	Öğrencilerimin velilerinin söylediği sözlere inanırım.					
21.	Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.					
22.	Okuldaki öğretmenler arasında tutarlı bir ilişki vardır.					

EK 7. Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Şeref SARIKAYA

İletişim : serefsarikaya@hotmail.com

A. EĞİTİM

Yüksek Lisans: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi Ortak Programı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü, 2018, İstanbul.

Lisans: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü, 2010, Eskişehir.

B. MESLEKİ DENEYİM

2011-2014 : Van Çatak Uzuntekne İlkokulu – Müdür Yetkili Öğretmen

2014-2014 : Van Çatak Sığırcık İlkokulu – Sınıf öğretmeni

2014-2017 : İstanbul Bahçelievler Kocasınan İlkokulu – Sınıf Öğretmeni

2017- : Ankara Sincan Yenikent İlkokulu – Sınıf Öğretmeni