



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN MESLEKTAŞ İLİŞKİSİ ALGILARI VE
OKUL YÖNETİCİSİ DESTEĞİ ALGILARI İLE İŞ DOYUMU
ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Bircan YALNIZ

Denizli - 2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN MESLEKTAŞ İLİŞKİSİ ALGILARI VE OKUL
YÖNETİCİSİ DESTEĞİ ALGILARI İLE İŞ DOYUMU ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Bircan YALNIZ

Danışman

Prof. Dr. Kazım ÇELİK

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Bircan YALNIZ

TEŞEKKÜR

Pandemi süreci boyunca derslerin daha verimli geçmesi için, büyük bir çaba ve özveri göstermiş olan üniversitesindeki değerli hocalarıma,

Ders dönemlerinden itibaren bizi öğretmen olarak her zaman değerli hissettiren, aynı zamanda danışmanlık yaptığı süreç içinde gece gündüz demeden, ne zaman bir sıkıntı yaşasak sıcak ve sevecen tavrıyla desteğini esirgemeyen, bize yol gösteren hayata karşı daha umutlu olmamızı sağlayan çok değerli danışmanım Sayın Prof. Dr. Kazım Çelik'e

Eğitim sürecim boyunca maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen değerli arkadaşlarım Yasemin ÇEVİKKOL ve Zühal TONKA'ya

Her zaman sağladıkları destekle kendimi daha güçlü hissetmemi sağlayan annem Ayşe Hanım KARAÇAY, eşim Özkan YALNIZ, evlatlarım Kerem YALNIZ ve Mert YALNIZ'a tüm kalbimle teşekkür ederim.

Bircan YALNIZ

ÖZET

Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algıları ve Okul Yöneticisi Desteği Algıları İle İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki

YALNIZ, Bircan

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kazım ÇELİK

Haziran 2022, 69 sayfa

Bu çalışma ilköğretim ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları ve okul yöneticisi desteği algıları ile iş doyumu algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Denizli ili merkez ilçelerinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında çalışan ilköğretim ve ortaokul öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırma 70'i kadın ve 50'si erkek olmak üzere toplam 120 kişilik örneklem grubu üzerinde yapılmıştır. Araştırmada, "Meslektaş İlişkisi Algısı Ölçeği, Yönetici Desteği Algısı Ölçeği" ve "İş Memnuniyeti" ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde yüzde, frekans, ortalama, standart sapma, t testi ve Pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı hesaplaması yapılmıştır. Normal dağılım olmayan durumlarda Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin meslektaş ilişkisi ve yönetici desteği algı puanları yüksek çıkarken, iş doyumları ise çok yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Aynı zamanda öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algısı, yönetici desteği algısı ve iş doyumu toplam puanları ile diğer değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Eğitim düzeyi olarak lisans mezunlarının, lisansüstü eğitim alanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Meslektaş ilişkisi, yönetici desteği, iş doyumu, öğretmen.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ PROJE ONAY SAYFASI.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1 Problem Cümlesi	2
1.1.2 Alt Problemler	2
1.2. Amaç	3
1.3. Önem	3
1.4. Sınırlılıklar	3
1.5. Tanımlar	3
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Meslektaş İlişkisi.....	5
2.1.1 Öğretmenlik Mesleği ve Meslektaş İlişkileri	7
2.2. Okul Yönetici Desteği.....	8
2.2.1 Yönetici Desteğini Temellendiren Yaklaşımlar	10
2.2.2 Yönetici Desteğinin Boyutları	12
2.2.3 Yönetici Desteği ve Görülen Etkileri	13
2.3 İş Doyumu	13
2.3.1 İş Doyumu ile İlgili Teoriler	14
2.3.1.1 Kapsam teorileri.....	14
2.3.1.2 Süreç teorisi.	17
2.3.2 Bireysel Faktörlerin İş Doyumuna Etkisi	18
2.3.3 Örgütsel Faktörlerin İş Doyumuna Etkisi	20
2.4. İlgili Araştırmalar	21
2.5 Meslektaş İlişkisi Algısı, Yönetici Desteği ve İş Doyumu Arasındaki İlişki	22
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	24
3.1 Araştırmanın Modeli	24

3.2. Evren ve Örneklem	24
3.3 Veri Toplama Aracı	25
3.4 Güvenirlilik Katsayısı:	26
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR	29
4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	29
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	30
4.2.1. Cinsiyet Değişkeni	30
4.2.2. Yaş Değişkeni.....	31
4.2.3. Eğitim Düzeyi Değişkeni	32
4.2.4 Kıdem Değişkeni	34
4.2.5 Çalışılan Kademe Değişkeni	35
4.2.6 Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkeni	37
4.2.7 Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkeni	38
4.2.8 Okuldaki Yönetici Sayısı Değişkeni	39
4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	41
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	42
5.1.Tartışma ve Sonuç.....	42
5.2. Yapılan Çalışmaya Yönelik Öneriler	44
5.4 Yapılacak Araştırmalara Yönelik Öneriler	45
KAYNAKÇA	46
EKLER	52
Ek 1. Uygulanan Ölçekler	52
Ek 2. Anket Uygulama İzni.....	54
Ek 3. Ölçek İzinleri	55
Ek 4. Ölçek Kullanım İzinleri	58
ÖZGEÇMİŞ	59

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1 Katılımcı Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri.....	24
Tablo 3.2 Güvenirlik İstatistiği.....	26
Tablo 3.3 Meslektaş İlişkisi Çarpıklık (Skewness), Basıklık (Kurtosis) Analizi	27
Tablo 3.4 Yönetici Desteği Algısı Çarpıklık (Skewness), Basıklık (Kurtosis) Analizi	27
Tablo 3.5 İş Doyumu Çarpıklık (Skewness), Basıklık (Kurtosis) Analizi	27
Tablo 3.6 Meslektaş İlişkisi ve Yönetici Desteği Algısı Katılım Düzey Aralıkları.....	28
Tablo 3.7. İş Memnuniyeti Ölçeği Katılım Düzeyi Aralıkları.....	28
Tablo 4.1 Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algısı Görüşleri	29
Tablo 4.2 Öğretmenlerin Yönetici Desteği Algısı Görüşleri	29
Tablo 4.3 Öğretmenlerin İş Doyumu Görüşleri.....	29
Tablo 4.4 Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algılarının Cinsiyete göre Karşılaştırılması ..	30
Tablo 4.5 Öğretmenlerin Yönetici Desteği Algılarının Cinsiyete göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi	30
Tablo 4.6 Öğretmenlerin İş Memnuniyeti Algılarının Cinsiyete göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi (Welch's Testi)	31
Tablo 4.7 Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algılarının Yaşa göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi	31
Tablo 4.8 Öğretmenlerin Yönetici Desteği Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi	32
Tablo 4.9 Öğretmenlerin İş memnuniyeti Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi	32
Tablo 4.10 Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması Mann Whitney U testi	33
Tablo 4.11 Öğretmenlerin Yönetici Desteği Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması Mann Whitney U testi	33
Tablo 4.12 Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması Mann Whitney U testi	34
Tablo 4.13 Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi	34

Tablo 4.14 Öğretmenlerin Yönetici Desteği Algılarının Kıdeme Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi	35
Tablo 4.15 Öğretmenlerin İş doyumu Algılarının Kıdeme Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi	35
Tablo 4.16 Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algılarının Kademeye Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi	35
Tablo 4.17 Öğretmenlerin Yönetici Desteği Algılarının Kademeye Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi	36
Tablo 4.18 Öğretmenlerin İş doyumu Algılarının Kademeye Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi	36
Tablo 4.19 Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algılarının Öğretmen Sayısına Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi	37
Tablo 4.20 Öğretmenlerin Yönetici Desteği Algılarının Öğretmen Sayısına Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi	37
Tablo 4.21 İş doyumu Algılarının Öğretmen Sayısına Göre Karşılaştırılması	38
Tablo 4.22 Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algılarının Öğrenci Sayısına Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi	38
Tablo 4.23 Öğretmenlerin Yönetici Desteği Algılarının Öğrenci Sayısına Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi	39
Tablo 4.24 Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarının Öğrenci Sayısına Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi	39
Tablo 4.25 Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algılarının Yönetici Sayısına Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi	39
Tablo 4.26 Öğretmenlerin Yönetici Desteği Algılarının Yönetici Sayısına Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi	40
Tablo 4.27 Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarının Yönetici Sayısına Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi	40
Tablo 4.28 Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi, Yönetici Desteği, İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı Analiz Sonuçları	41

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde, problem durumunu tanımlanmış, problem cümlesi ve alt problemlere yer verilmiştir. Ayrıca araştırmanın amacı, önemi, sınırlılık ve tanımlar bu bölümde yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Öğrenme, kişinin gözünü dünyaya açmasıyla başlayan yaşamının sonuna kadar devam eden bir süreçtir (Özer, 2005). Birey çevresini önce gözlemler sonra çevresiyle iletişime geçer, çeşitli dönütler alır, dönütler verir davranışlarında kalıcı değişimler görülür. İstendik değişimler bireyin yaşamındaki öğrenmeleridir (Fidan, 2012).İşte bu rastgele bir öğrenme ortamının yerine, daha planlı, daha geçerli bir öğretme süreci olması için okullar kurulmuştur. Kısacası okulların var olma sebebi, özel bir ortam oluşturarak, belirli programlar çerçevesinde çevredeki olumlu etkileri arttırıp, olumsuz etkileri azaltmak ya da yok etmektir (Duranay, 2005). Bir nesil önce okullardan, öğrencilere hayatlarını sürdürmeleri için yaşam becerisi kazandırmaları beklenmekteydi. Günümüz dünyasında ise hızla değişen çevreye ve işlere uyum sağlayan, henüz ortadan olmayan teknolojileri kullanacak bireyler olarak yetişmeleri beklenmektedir (Mascilongo, 2011).Bilimin hızla ilerlediği bu dönemde, bilgi ve iletişime duyulan gereksinim hızla artması, bu çağa uygun bireylerin ancak etkili okullarda, etkili öğretmenler tarafından yetiştirilebileceği gerçeğini ortaya koymaktadır. Eğitim örgütlerinde önemli bir unsur olan öğretmenleri tek bir bakış açısıyla değil, onu etkileyen diğer değişkenlerle anlamak gerekir. Bu ne kadar zor olsa da tek parçadan çok, bütünü görmek önemlidir (Türker ve Çelik, 2019) .Okullarda önemli bir yere sahip olan öğretmenlerin psikolojik, ekonomik, sosyal ve yönetsel olarak destek olunması onların çalışma isteğini direkt etkilemektedir (Doğan ve Koçak, 2014). Bu destek öğretmenler açısından önemlidir. Beklentileri gerçekleşen öğretmenin motivasyonu artmakta iş performansının da arttığı yapılan araştırmalarda görülmektedir. Çünkü okuldaki eğitim -öğretim amaçlarının gerçekleşmesi, öğrenci motivasyonunun sağlanması, yönetici veli iş birliğinde daha pek çok konuda en etkili kişidir, gösterecek olduğu performans bu açıdan çok önemlidir. Ayrıca öğretmenlerin algıladıkları okul iklimi, onların iş doyumunu, motivasyonlarını, öz yeterliliklerini, morallerini ve mesleki tutumlarını da etkilemektedir. Çocukların önünde samimi, içten, dürüst ilişkiler geliştiren, birbiriyle yardımlaşma içinde olan öğretmen ve yöneticiler, onların hem sosyal hayatta hem de akademik alanda başarılı olmalarına katkıda bulunmaktadır.

Okullarda eğitim öğretimin sorunsuz en iyi bir biçimde işlemesi için, okullarda öğretmenlerin gerek meslektaşlarıyla gerekse yöneticileriyle iyi bir iletişim içinde olmalıdırlar. Yapılan pek çok araştırmada öğretmenlerin meslektaşlarıyla olan olumlu diyalogları, birbirine sağladıkları destekler, katkılar ve yöneticilerin öğretmenlere sağladıkları imkânlar, olumlu bir iletişim tarzı içinde olmaları öğretmenlerin iş doyumunu olumlu anlamda etkilediğini göstermektedir. Meslektaşlarından ve yöneticilerinden tam tersi davranış gören öğretmenlerin ise iş doyumları olumsuz anlamda etkilenmektedir. İş doyumunu yüksek olan öğretmenler çevreleriyle daha sağlıklı ilişkiler kurmaktadır. Kısacası meslektaş ilişkisi, okul yöneticisi desteği, öğretmen iş doyumunu ilişkili kavramlardır.

1.1.1 Problem Cümlesi

Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları ve okul yöneticisi desteği algıları ile iş doyumunu algıları nedir ve bu algıların arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.1.2 Alt Problemler

Yukarıdaki anlatımlar çerçevesinde oluşan alt problemler şunlardır.

1. Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları, okul yöneticisi desteği algısı ve iş doyumunu algıları nedir?
2. Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları, okul yöneticisi desteği algısı ve iş doyumunu algıları kişisel değişkenlerine
 - a) Cinsiyet,
 - b) Yaş,
 - c) Kıdem,
 - d) Eğitim düzeyi,
 - e) Çalışılan kademe,
 - f) Okuldaki öğretmen sayısı,
 - g) Okuldaki öğrenci sayısına,
 - h) Okuldaki yönetici sayısına
 göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları ve okul yöneticisi desteği algıları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı; Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları ve okul yöneticisi desteği algıları ile iş doyumunu algıları nedir ve bu algıların arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Bu algıların kişisel değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği tespit edilmesi ve incelenmesidir

1.3. Önem

Eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşabilmesinde, önemli bir insan kaynağı olan öğretmenlerin örgüt içindeki davranışları çok önemlidir. Her okul bir değer olarak gördüğü öğretmenlerine yatırım yapmak, onları geliştirmek zorundadır. Çünkü nitelikli yetişmiş, mesleğini seven öğretmenler, gelecekte ülkelere katkı sağlayacak değerli öğrenciler yetiştirecektir (Ada, Akan, ve Ayık 2013). Bazı öğretmenlerin okuldan ayrılma gibi bir düşünce içinde olmaları ise öğrencileri olumsuz etkileyecek, performanslarının düşmesine sebep olacaktır. Öğretmenlerin örgütlerine duydukları güven, yöneticilerinden aldıkları ve meslektaşlarından aldıkları destek çok önemlidir. Gerek örgütsel anlamda gerekse yöneticiler tarafından hassasiyetle yapılan adil uygulamaların olduğu bir örgütte çalışanların motivasyonları artmakta, meslektaşlarıyla olumlu ilişki ve dayanışma içinde olan öğretmenlerin iş doyumlarının fazla olması beklenmektedir.

Yapılan araştırmalara bakıldığında iş doyumunu ile çok fazla araştırma karşımıza çıkmaktadır. Fakat öğretmenlerde meslektaş ilişkisi, yönetici desteği ve iş doyumunu ile ilgili çok fazla bir araştırma bulunmamaktadır. Bu nedenle yapılan bu araştırma önemlidir.

1.4. Sınırlılıklar

- 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde çalışmakta olan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak “Meslektaş ilişkisi Algısı Ölçeği ile Okul Yöneticisi Desteği Ölçeği ve İş Memnuniyeti Ölçeği” kullanılmıştır.
- Araştırma, katılımcıların ölçme aracına verdikleri yanıtlarla ve taranan literatür konularıyla sınırlı kalmıştır.

1.5. Tanımlar

Öğretmen: Öğrencilere rehberlik eden, öğrenmesinden sorumlu uzman kişiler.

Meslektaş: Aynı mesleğe sahip kişiler.

Okul yönetici Desteği Algısı: Çalışanların, yöneticileri tarafından önemsenmesine ve destek görmesine yönelik algılarıdır.

İş Doyumu: Çalışanın iş ortamına, iş arkadaşlarına ve yöneticisine karşı hissettiği duyguların sonucu olarak oluşan tutumlarıdır.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu kısımda “meslektaş ilişkisi algısı, okul yöneticisi desteği ve iş doyumu” konuları ve bu alanda yapılmış çalışmalardan bazılarına yer verilmiştir.

2.1.Meslektaş İlişkisi

TDK'ye göre, meslek, uzun bir eğitim sürecinin sonunda kazanılan, insanlara yararlı bir ürün ya da hizmet vermek, aynı zamanda düzenli bir kazanç elde etmek amacıyla yapılan kuralları belirlenmiş iştir, bireylerin kazandığı unvandır. Aynı mesleğe sahip olan bireyler aynı amaçlar için bir araya gelerek çalışırlar. Bu birliktelik bir madde üretme ya da bir hizmet vermek için de olabilir. İnsan faktörünün dışında ne kadar çok teknolojik donanıma sahip olursa da bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri olmadan malzemenin ve bulunulan ortamın çok iyi olması tek başına yetersizdir (Gürcan, 2019)

Bireyler sadece ekonomik açıdan bazı imkânlarla sahip olmak için bir meslek tercih etmez, aynı zamanda kendini geliştirmek de ister. Haz almadığı bir meslekte çalışmak kişiyi mutsuz eder, stres yaşamasına neden olur. Seçilen meslek, kişinin yaşamını ve toplumdaki statüsünü de etkilemektedir Bu sebeple meslek seçiminde insanlar mutlaka kişisel özelliklerini, karakterlerini ilgi ve yeteneklerine ve tabi ki isteklerine göre de tercih yapmalıdır (İncirkuş, 2020).

Gerçek meslekler şu kriterlere sahiptir (Ağırman, 2018).

1. Üst düzey sorumluluk bilinci gerektirir.
2. Öğrenilen bilgiler zamanla değişip güncellenebilir, yeni bilgiler eklenebilir.
3. Bilgiler teorik değil, aynı zamanda uygulanabiliridir.
4. Meslekler özelleşmiş ileri seviye eğitim sonunda kazanılır.
5. Çalışanlar arasında kuvvetli bir iç örgütlenme, olumlu bir biçimde gelişmiş grup farkındalığı bulunmaktadır.
6. Üyeler arasında yardımlaşma eğilimi, ülke yararına çalışma isteği vardır

Ancak uygun meslek seçimi, bireyin işte mutlu olabilmesi için tek başına yeterli olmamaktadır (Şirin ve Yücel, 2020). Çalıştıkları yerlerden sadece başarı ve maddiyat beklemez insan. Yaşamlarının büyük bölümünü işte geçiren bireyler, kendilerini yetersiz ya da mutsuz hissettikleri konularda, aynı işi yaptığı arkadaşları, meslektaşları tarafından destek ve ilgi de görmek ister. Kaygı duydukları durumlardan kurtulmak için onların düşüncelerine önem verir, tavsiye bekler. Çünkü onlarda benzer durumları yaşamış olduğu için, en doğru katkıyı meslektaşları sağlamış olacaktır (Bayraktar ve Yıldırım, 2021).

Meslektaş ilişkileri ile ilgili dikkat çekecek bir düzeyde araştırma yapılmamıştır, oysaki meslektaş ilişkileri çalışma ortamına etki eden en önemli faktörlerden biridir (Dede, 2021).

Meslektaşlar arasında destek (Çiftçi, 2020);

- İşinde bazı konularda yetersiz olan arkadaşına yardım etmek,
- Meslek hayatına yeni başlayan meslektaşına mentorluk etmek,
- Sağlık ya da bazı nedenlerden dolayı işe geç gelen, gelemeyen arkadaşını idare etmek,
- Arkadaşının fazla olan iş yükünü paylaşmak,
- İş yerinde yaşanan sıkıntılı durumlarda, meslektaşının yanında olmak,
- İşle ilgili materyal desteği sağlama,
- gibi sevgi, saygı ve nezaket paylaşımı şeklinde olmaktadır.

Yıldırım ve Bayraktar (2021) ise yaptığı çalışmada, meslektaşlık ilişkisiyle ilgili kavramlardan biri olan meslektaş işbirliğini şu şekilde açıklamıştır:

Akademik İşbirliği: Bireylerin öğrendikleri her türlü bilgiyi paylaşmaları, alan bilgisi eksik olan kişilerin uyarılması, uygulama esnasında yapılan yanlışlıkların paylaşılması ve düzeltilmesi, mesleki gelişim etkinliklerine katılımın teşvik edilmesidir.

Duygusal İşbirliği: İş ortamına yeni katılan ya da mesleğe yeni başlayan meslektaşına, çalışma ortamını tanıtmak, mentorluk yapma, hoşgörü, saygıya dayanan karşılıklı uzlaşmanın benimsendiği davranış biçimidir.

Olumsuz Düşünce: Beraber çalıştığı arkadaşını sadece meslektaş olarak algılaması, sıkıntı yaşadığında destek olmaması, işle ilgili gerekli bilgilerin paylaşılmaması, düzenlenen etkinliklere katılımın sağlanmaması ve yapacağı çalışmaların engellenmesi, meslektaşlar arasında birlik beraberlik ortamının oluşmaması.

Meslektaş işbirliğinin başlıca faydaları şu şekilde sıralanabilir (Dede, 2021).

1. Aynı işi yapan bireyler arasında bağlılığı güçlendirir
2. Çalışanların alanlarında daha iyi olmalarına yönelik teşvik eder.
3. Çalışanların kendi yeterliliklerini fark etmelerini olanak sağlayarak, öz güven oluşturur.
4. Bireylerin işleriyle ilgili karşılıklı bilgi paylaşım alışkanlığı sağlar.
5. Her çalışan birbirine model olma imkânı sağlamış olur.
6. Formal bir değerlendirmenin olmaması, çalışanların daha rahat olmasını sağlar

2.1.1 Öğretmenlik Mesleği ve Meslektaş İlişkileri

Öğretmenlik meslek olarak, eğitim örgütlerinin en önemli yapı taşıdır. Öğretmenin sahip olduğu nitelikten daha üst bir nitelikte eğitim sistemi düşünülemez. Bireylerin ailesinden sonra en çok beraber oldukları öğretmenleri, Sahip olduğu bilgi ve tecrübeyle onların toplum normlarına inançlarına gelişen ve değişen dünya düzenine uyum sağlamasından sorumlu ve rehberlik eden kişidir. Öğretmenlik meslek olarak diğer tüm meslekler gibi uzmanlık ve alan bilgisi ve ayrıca pedagojik bir eğitim gerektirmektedir. Yüksek bir sorumluluğa sahip olan öğretmenlerin performansını, sürekli beraber oldukları öğrencileri, okul yöneticileri ve görev arkadaşları etkilemektedir, birbirlerine sağladıkları destekler çok değerli ve önemlidir (Han, 2019)

Eğitim örgütlerin de sürekli iletişim ve dayanışma içinde olan öğretmenlerin birbirlerine sağladıkları destekler şu şekillerde dikkat çekmektedir (Akar, 2016):

- Öğretmenlerin birbiriyle olan ilişkilerinde güven ortamı oluşur.
- Uygulanan eğitim öğretimle ilgili çalışmalarını görme fırsatı yakalar.
- Alanında uzman olan öğretmenler, sahip olduğu bilgileri ve fikirleri arkadaşlarıyla paylaşım yapar.
- Öğretim programının içeriğini zenginleştirirler.
- Plan, kitap, materyal gibi ders içi kaynak paylaşımı yaparlar

Öğretmenler her zaman meslektaşlarıyla olumlu bir iletişim içinde olmayabilir. Bazen birbirleriyle yaşadıkları sıkıntılar, gruplaşmaların oluşmasına, çalışma ortamının bozulmasına, motivasyonun düşmesine, gergin bir ortamın olmasına sebep olmaktadır. Öğretmenlerin kendi aralarında yaşadıkları anlaşmazlıkların başlıca nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz (Şentürk, 2006)

1. Birbirlerini rakip olarak görmeleri
2. Varolan kaynakların adil paylaşılmasından doğan sıkıntılar
3. Sürekli dikkat çekme, ön planda olma isteği
4. Okuldaki amaçların yanlış algılanması
5. Bazı durumlarda farklı görüş açlarına sahip olunması
6. Yapılan görev paylaşımlarından mutlu olmamak
7. Doğru bir iletişim biçiminin sağlanamaması
8. Kendini birey olarak daha üstün görme
9. Okul yönetimine daha iyi ilişkiler içinde olan öğretmenler ile yönetimle sıkıntı yaşayan öğretmenler arası gruplaşmalar

10. Bireysel menfaatlerin ön planda olması
11. Bazı kişilik özelliklerinden kaynaklanan sıkıntılar
12. Farklı dünya görüşüne sahip olma
13. Güç savaşları

Bireylerin meslek yaşamında yaşadığı bu olaylar, karşılaşılan durumlar kişilerin ruh sağlığını etkilemektedir. Mesleki doyum yaşaması için, mesleği ile ilgili konularda karşı tarafa yardım etmesi, destek olması, destek alması ve memnuniyet duygusu yaşaması gerekmektedir (Çelik ve Tabancalı, 2012).

Öğretmenlerin buldukları gruplar, onların iş doyumunu şu şekilde etkilenmektedir (Karakuzu, 2019).

- Grup beraberliğinin yüksek olduğu örgütlerde iş doyumunu fazla olduğu için örgütten ayrılmalar daha azdır.
- Grup tarafından kabul gören bireyler, daha fazla doyum sağlamaktadır.
- Örgütlerde daha küçük grupta çalışanların iş doyumunu, büyük gruptaki çalışanlara göre daha fazladır.
- Birbiriyle etkileşim halinde olan çalışanların iş doyumunu daha fazladır

Yapılan birçok araştırma, grup bireylerinin birbiriyle iletişimleri samimi ve sıcak ise çalışma ortamları kötü olsa bile, iş verimliliklerinin yüksek olduğu görülmüştür. İş doyumunun artması, üretimin de olumlu anlamda artmasını sağlamaktadır. Özellikle küçük gruplar içinde bulunan, birlikte bir şey üretmek için istek duyan üyeler, iş doyumları yüksek olduğundan grupta kalmaktan mutlu olmaktadır.

2.2. Okul Yönetici Desteği

İnsanlar yaşamlarını sürdürebilmek için toplu olarak yaşamaya ve çalışmaya ihtiyaç duymuşlar çünkü tek başlarına birçok gereksinimlerini karşılayamamışlardır. Bu toplu yaşamın ve çalışmanın etkili ve verimli olması için iyi bir yönetim şart olmuştur. Yönetim planlama, eş güdüm, kaynakların verimli kullanılması ve işlerin takibinin yapılması gibi örgütün amaçlarına en uygun şekilde ulaşmasını sağlayan bir süreçtir (Göçer, 2021). Bu sürecin başarılı bir şekilde ilerlemesinde en önemli faktörlerden biri, kuşkusuz iyi bir yöneticidir.

Eğitim sisteminde bireylerin hayatlarının bir zamanında mutlaka iletişim içinde buldukları yapılardan biri okullardır. Bu örgütlerin yöneticileri de okul yöneticileridir. Okul dışında merkez ve taşra yapılanmalarında da yöneticiler vardır. Bunlara da eğitim

yöneticileri denilmektedir. Okul ve eğitim yöneticileri ikisi de farklı kariyer ve yeterlik alanı olup birbirinden farklılık göstermektedir. Okul yöneticilerinden örgütü etkili ve amaçlarına uygun bir biçimde yönetmeleri beklenirken, günümüz koşullarında ise hızlı gelişen dünya düzenine uyum sağlayacak, bu koşullara uygun öğretimsel liderlik yapacak bireyler olmaları beklenmektedir (Özkuk, 2017).

Okul yöneticilerinin öğretmenleri ve diğer çalışanları etkilemesi, okulun amaçlanan hedeflere ulaşmasında etki eden en önemli değişkenlerden birisidir. Yöneticiler bu etkiyi oluşturmak için bazı güç stillerini kullanmaktadır. Gücü kısaca çevresindeki bireyleri kendi istediği doğrultuda etkileme için eldeki kaynakların uygun şekilde kullan bilme yetisidir denilebilir. Yöneticilerde sahip oldukları makam ve bireysel özelliklerine göre güç stillerini kullanmaktadır. Makamından kaynaklanan güçler, “zorlayıcı, yasal ve ödüllendirme” gücüdür. Bunların dışında, kişinin kendi kişisel özelliğinden kaynaklanan karşı tarafı etkileme gücü de bulunmaktadır. Aynı zamanda kişinin yaptığı liderlikten dolayı çevresi tarafından algılanan karizmatik ve uzmanlık gücü de bulunmaktadır (Doğan ve Çelik, 2019).

Çalışanların buldukları örgütlerde, kendilerine ne kadar katkı sağlandığına ya da ne kadar değer gösterildiğine dair sahip oldukları düşüncelerin hepsi destek algısını oluşturmaktadır. Algılanan yönetici desteği ise, çalışanların yöneticilerini her zaman yanlarında görmeleri ve kendilerini emniyette hissetmeleridir. Çalışanlar yöneticilerini en yetkin kişi olarak gördüklerinden, onlardan destek görmek ve de onay almak ister. Aslında algılanan yönetici desteği bireylerin duygularını etkileyen bir durumdur, çalışanların motivasyonunu olumlu ya da olumsuz etkilemektedir (Yıldız, 2021). Örgütlerde çalışanların sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirmede ve etkin olma açısından yönetici desteğinin önemli bir kaynak olduğu bilinmektedir. Yöneticiden alınan destekler bireylerde örgüte karşı da olumlu düşünce geliştirmesini sağlamaktadır. Yöneticiden görülemeyen destek ise çalışanların örgüte karşı olumsuz duygu geliştirmelerine ve sonuç olarak da örgütte etkisiz kalmalarına neden olmaktadır. Etkisiz kalan bireylerin zamanla örgütle iletişim bağı bozulmaktadır. Destek türleri arasından (meslektaş ilişkisi, aile, işin kendisi gibi) çok önemli bir yere sahip olan yönetici desteği örgütü zarara uğratabilecek en önemli etkenlerden biridir (Türkkan, 2021). Okullarda yönetici konumunda olan müdürlerin, öğretmenlerini nasıl destekleyeceğini bilmeleri son derece mühim bir konudur. Desteğin birçok farklı yolu olmakla birlikte, kişiden kişiye ihtiyaca göre değişmektedir. Bu desteğin sağlanabilmesi için her iki iletişim kanalının da açık olması gerekmektedir. Okulun misyonu, hedefleri açıkça öğretmenlere belirtilmelidir. Yöneticiler öğretmenlerinin

gayretinin farkında olmalı, onları değerlendirirken yapıcı, destekleyici, adil ve sahip olduğu kaynakları en iyi şekilde çalışanı için kullanmaya, yeni fikirlere açık olmalıdır (Özkuk, 2017).

2.2.1 Yönetici Desteğini Temellendiren Yaklaşımlar

Yönetici desteğinin ne olduğu açıklandıktan sonra, yönetici desteğini temellendiren teorilerden bahsetmek doğru olacaktır. Yönetici desteği ile ilgili üç teori bulunmaktadır. Sosyal alışveriş, lider üye ve psikolojik sözleşme teorileridir.

1. *Sosyal Alışveriş Teorisi*: Bu teoride amaç, örgütte çalışanlar arasında sosyal diyaloglar sonucu oluşan var olan kaynaklardan bazılarının mübadelesidir. Bu alışverişte kişiler amaçlanan hedeflere ulaşmak için, diğer kişilerle ya da gruplarla birlik olma yoluna gider. Her iki tarafın gönüllülük esasına dayanan bu iş birliği, diğer anlaşmalar gibi maddi bir karşılıktan ziyade saygı, sevgi, güven arkadaşlık gibi göstergeleri bulunmaktadır. Ekonomiye dayanan alışveriş yaklaşımlarında ise çalışan daha çok performans sergileyerek, yöneticisinin statüsünü yükselteceğini bekliorsa bu ekonomiye dayanan maddesel bir alışveriştir. Eğer çalışan performansını sadece yöneticisine duyduğu saygıdan ya da minnet duygusundan arttırıyorsa işte bu bir sosyal alışveriştir. Bu teorinin amacı, örgütteki bireyler arasında saygıya, güvene, kabul görmeye yönelik bir ortamın oluşmasıdır. (Bayraktar, 2019)

Bu teori ile ilgili başlıca özellikler şunlardır (Gürbüz, 2006)

İki tarafında gönüllüğüne dayanan bir ilişki bulunur.

- Kişi ya da gruplardan biri bir iyilik yaptıktan sonra, karşılık olarak bir beklenti içine girer, ama bu beklentinin olması tamamen karşı tarafın istemesine bağlıdır.
- Gerçekleşen alışverişten sonra kazanımlarla ilgili bir pazarlık konusu olmaz.
- Elde edilen kazançlar, maddi olarak ifade edilemez.
- Yapılan bu alışverişlerden sonra, ilerleyen süreçte bireyler manevi sorumluluk hissetmeye başlar.
- Yapılan bu alışveriş aynı zamanda karşılıklı güven duygusunun bir işaretidir.

2. *Lider-Üye Etkileşimi Teorisi*: Bu teorinin sosyal alışveriş teorisinden farkı, karşılıklı alışverişin yönetici ve çalışan arasında olmasıdır. Yönetici ve çalışanlar arasında her ne kadar yazılı kurallar olsa da, yönetici her çalışana aynı şekilde

davranmaz. Bazı kişi ya da gruplara daha yakın iken, bazı kişi ya da gruplara daha mesafeli olabilir. Kaynakların paylaşımı ile ilgili durumlarda ise yöneticiler, kendine daha yakın gördüğü kişi ya da gruplara kaynak paylaşımında pozitif ayrımcılık yapabilir. Çalışanlarda bu davranışlara karşılık yöneticiyi destekleyecek performanlar sergiler, ek sorumluluklar almak isterler. Yöneticiler de bu desteği kaybetmemek için çalışanlarını isteklerini önemser, onları anlamaya yönelik bir tutum ve davranış içersine girer. Bu ilişki karşılıklı bu şekilde devam eder (Göçer, 2021)

3. *Psikolojik sözleşme teorisi*: Küresel ekonomide rekabetin artmasıyla insan kaynağının önemi giderek artmaktadır. Örgütlerin sağladıkları başarı aslında çalışanların sağladığı başarıdır. Çalışanların örgüte yüksek fayda sağlaması için, örgütün de çalışanların gereksinimlerini dikkate alarak karşılıklı sorumluluk almak zorundadır. Örgütlerde çalışanlara karşı olan sorumluluklar her ne kadar yazılı sözleşmeler üzerinde olsa da, bazen çalışanların algılarından kaynaklanan beklentileri zihinlerinde oluşturdukları örtük anlaşmalarda bulunmaktadır. Bireylerin algılarına dayanarak oluşan bu sözleşmeye psikolojik sözleşme denilmektedir. Yazılı olmayan tamamen karşılıklı var olan kurallara saygıya dayalı bir sözleşmedir.

Bu açıklamalardan yola çıkarak psikolojik sözleşme (Dikili ve Bayraktaroğlu, 2013):

- Resmiyete dayanmayan, yazısız anlaşmalardır.
- Kişilerin zihinlerindeki algılarında olan, anlaması zor olan bir sözleşmedir.
- Yönetici ve örgüt çalışanları arasında karşılıklı sorumluluk bulunur.
- Durumlara ve kişilere göre değişkenlik gösterir.
- Bu sözleşmede çoğunlukla duygusal yönü fazla olan konular yer almaktadır.

Özetle, psikolojik sözleşmede var olan konuların doğru bir iletişim kanalıyla, iki taraf arasında doğru bir şekilde anlaşılması, psikolojik sözleşmenin iyi bir şekilde oluşmasını sağlar.

Algılanan yönetici desteğinin farklı boyutları bulunmaktadır. Literatür de aynı adlandırılan bazen de farklı adlandırılan boyutlar yer almaktadır. Genel olarak dört boyuttan söz etmemiz mümkündür (Dodanlıoğlu, 2019).

2.2.2 Yönetici Desteğinin Boyutları

1. Bilgisel Yönetici Desteği: Yöneticinin sahip olduğu yöneticiliğe ilişkin bilgi, beceri ve yeteneklerini kapsayan kısımdır. Çalışanın nasıl bir performans göstermesi gerektiğini bilmesi, yöneticinin geri bildirim sağlaması, rehberlik etmesi gibi konuları içerir. Çalışan, kendine verilen bilgisel destek ile ne yapması gerektiğini bildiği için kendine güveni artmakta, buna bağlı olarak işine daha motive olmaktadır. Bazı çalışmalar da ise yöneticilerin performansı daha düşük olan çalışanlara, daha çok bilgilendirme yaptığı görülmüştür. Oysaki geri dönüt ve takdir tüm çalışanlara yapılmalıdır ki, çalışanlar kendilerinin ne seviyede olduklarını bilsinler. Kendilerine verilen değeri gören çalışanlar, iş ortamına daha çok bağlanırlar, sıkıntılı durumlarda sorunların üstesinden daha iyi gelirler. (Çoban vd. 2019).

2. Maddi Destek: Yöneticinin çalışanına sağladığı daha somut bir destektir. Çalışanların örgütün hedeflerine ulaşması için sağlanan para, materyal, insan kaynakları, ulaşım hizmetleri, zaman gibi yönetici tarafından finanse edilmesi beklenen bir destek türüdür (Köse, 2021). Yapılan araştırmalarda maddi desteğin çalışanların işten ayrılma niyetlerini engellediği konusunda görüşlerde bulunmaktadır.

3. Duygusal Destek: Yöneticinin çalışanına gösterdiği sevgi, saygı, ilgidir. Çalışanın stresini azaltarak, yaşadığı zorluklara destek olmayı içerir. Duygusal destek sadece soyut olarak değil somutta olabilmektedir. Örneğin sarılmak, el sallamak, tokalaşmak da birer duygusal destektir. Bireyin iş ortamının dışındaki sıkıntılarında çözüm desteği olan yöneticiler, bireylerin kendini değerli hissetmesine pozitif düşünceler geliştirmesini sağlamaktadır (Yıldız, 2019).

4. Kariyer Desteği: Kariyer bireylerin çalıştıkları meslekte ilerleme fırsatı ve bu alanda profesyonelleşmesidir. Bir tür istihdam biçime de denilebilir. Yöneticilerin çalışanlarını kariyer yapmaları konusunda onlara liderlik yapmaları ve onların kendilerini geliştirmeleri konusunda çeşitli planlamalarla onlara destek olmalarıdır. (Göktepe 2016)

Yöneticiler örgütlerin değerlendirme ve yönlendirmeden sorumlu bireyleri oldukları için, çalışanlarına gösterdikleri her türlü olumlu olumsuz destek örgütün çıkarlarını etkileyecektir. Yöneticisinden destek gören çalışanların örgüte bağlılıkları artarken, destek göremeyen çalışanların örgüte bakış açıları olumsuz ve iş performansları düşük olacaktır (Bayraktar, 2019).

2.2.3 Yönetici Desteği ve Görülen Etkileri

Örgütlerde çalışanlarını yönetme ile görevlendirilen kişiler, yöneticilerdir. Bu işi yaparken bazı yetilere sahip olması gerekir. İnsan ilişkileri, alan bilgisi, teknik bilgiler, ilişkişel düşünme becerisi, mevzuat bilgisi vb. konularda iyi olmak zorundadır. Çünkü yöneticilerin görevi aslında örgütü değil, örgütte çalışanları yönetmektir. Sahip olduğu örgütsel başarı, doğru insan yönetiminden kaynaklanan başarıdır.

Çalışanların örgütlerde verilen görevleri uygun bir şekilde yerine getirmesi, hissettikleri iş doyumunu, gönüllü katılım ve grupla hareket etme isteği, karşılaştıkları sorunlar karşısında gösterdikleri çabaların çoğu yönetici kaynaklıdır. Çalışanlar kendilerini yönlendiren rehberlik yapan yöneticilerinin, alanında donanımlı, tecrübeli ve yetkin olmasını beklemektedirler. Yetkin bir yöneticiye sahip bireyler, duygusal ya da fiziksel bir güçlük yaşadıklarında yöneticilerinin kendilerine destek sağlayacaklarını bildiklerinden sıkıntılı durumlarda daha hızlı toparlanmaktadır (Özkuk, 2017)

Örgütlerde çalışan yönetici arasında sadece formal bir ilişki bulunmaz, aralarında sosyal ilişki de bulunabilmektedir. Çalışanına karşı daha candan ve samimi davranışlar gösteren yöneticiler, daha soğuk davranan yöneticilere göre çok daha fazla etkili olduğu söylenebilir. Çünkü yöneticisiyle iyi bir iletişim içinde olan çalışanlar, yaşadığı sıkıntılarını yöneticilerine rahatça anlatabilmekte, yöneticisinden aldığı destekle sorunlar kısa sürede çözüm bulabilmektedir. Bunlara bağlı olarak her türlü gereksinimleri karşılanan çalışanların, iş doyumları ve performansları artmakta, işten ayrılma niyetleri azalmaktadır (Öz, 2007).

2.3 İş Doyumu

İş, bir ücret karşılığında yapılan üretim, hizmet gibi faaliyetler bütünüdür. İnsanların hayatlarını sürdürebilmeleri için psikolojik, sosyal ve de ekonomik bir eylemdir. Doyum ise fiziksel bir tepki yerine daha çok psikolojik bir tepkidir. Çalışanlar iş hayatları içinde birçok kazanım ve tecrübe elde ederken, aynı zamanda mutlu olur üzülür. Bu duygular bilgiler çalıştığı örgüte karşı, işe karşı tavırlar oluşturmasına neden olur. İş doyumunu da sahip olduğu tavırlar sonucunda bireylerin çalıştıkları örgütlerdeki psikolojik ve fiziksel iyi olma durumudur (Kopuk, 2019). İş doyumunu çalışma ortamı, işin özellikleri, yönetici, meslektaşlarıyla geçirilen zamanla ilişkili kavramdır. Bu kavram çalışanların işlerine hissettikleri sevinci, keyfi duyguları barındırmaktadır (Aslan Seki, 2021).

İş doyumu öznel bir kavram olup, doyum/doyumsuzluk bireylere durumlara göre farklılık göstermektedir. Taylor ve Gibert'in 1911 yıllarındaki anlatımıyla "biraz daha az stres yaratacak bir yöntem" denilmiştir. İş doyumu ile ilgili bilimsel araştırmalar Elton Mayo ve arkadaşlarının yapmış olduğu, 1920 yıllarında, Hawthorne deneyleriyle başlamıştır. Ayrıca Hoppock'un 1935 yılındaki "Job Satisfaction"adlı çalışmasından şimdiye kadar pek çok araştırma yapılmıştır (Söylemezoğlu, 2019).

Günümüz örgütlerinde insan kaynağı diğer kaynaklara göre en kıymetli kaynak haline gelmiştir. Çağdaş yönetime göre çalışanların gereksinimlerinin karşılanması, beklentilerinin gerçekleşmesi buna bağlı olarak iş yerindeki verimin artması doğru orantılıdır. Bu nedenle iş doyumu çalışanları güdüleyen önemli bir kavram haline gelmiştir. İş doyumu bireylerin işe, iş yerine olan tutumlarını belirlemektedir. Ayrıca çalışanların örgütlerde mutsuz olması, stresli olması, psikolojilerini olumsuz etkilemekte, iş doyumunun sağlıkla da ilişkili olduğunu söylebiliriz. İş doyumu sadece çalışanların sağlıklarını değil, aynı zamanda bulunduğu örgütü de etkiler. Bilimsel araştırmalarda performans, çalışanların işten ayrılması, tükenmişlik verimlilik daha birçok konu ilişkili kavramlardır (Cansız ve Özgenel, 2019).

2.3.1 İş Doyumu ile İlgili Teoriler

İş doyumu ile ilgili başlıca teoriler iki gruba ayrılmaktadır. Bunlar kapsam ve süreç teorileridir. Kapsam teorileri kişileri davranışa yönlendiren faktörleri anlamaya yönelik teorilerken, süreç teorileri ise kişilerin iş doyumunu ve gösterdikleri performansları inceleyen bireylerin hangi durumlarda daha istekli, hangi durumlarda daha isteksiz gibi faktörleri inceleyen bir teoridir (Söylemezoğlu, 2019).

2.3.1.1 Kapsam teorileri. Bu teorilere göre, yöneticiler çalışanlarının davranışlarını anlamak için, onların hangi durum ve ortamlardan nasıl etkilendiklerini bilmeleri gerekmektedir. Çalışanlarının davranışlarını etki eden faktörleri anlayan yöneticiler, onların daha istekli ve daha verimli çalışmalarına imkan sağlayacaklardır. Bunla ilgili başlıca teoriler alt başlıklarda yer almaktadır.

2.3.1.1.1 Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi. Maslow klinik gözlemlerinden yola çıkarak insanların doğuştan getirdiği gereksinimleri doğrultusunda davranış gösterdiğini tespit etmiştir. İnsanları davranışa yönelten gereksinimleri önem derecesine

göre birincil ve ikincil olarak iki gruba ayırmıştır. Kişilerin birincil derece ihtiyaçları, fizyolojik ihtiyaçlarıdır. (Yemek yeme, barınma, ısınma, hava vb.) İkincil derece ihtiyaçlar ise sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarıdır (başarma, övülme, görev alma, sorumluluk hissetme vb.). Maslow bu ihtiyaçları aşağıdaki gibi alt basamaktan üst basamağa doğru sınıflara ayırmıştır.

- Fizyolojik İhtiyaçlar: Yaşamsal ihtiyaçlardır. Bireyin hayatını sürdürebilmesi için bu gereksinimlerini karşılaması gerekir (yemek yeme, su içme, uyumak gibi).
- Güvenlik: Bireylerin kendilerini tehlikelerden korumasıdır.
- Toplumsal Aidiyet: Bireylerin sevgi gereksinimlerinin giderilmesi, onları daha güvende hissettirir.
- Saygınlık: Bireylerin başkaları tarafından kabul görmesi, başkalarının saygısını kazanmasıdır.
- Kendini gerçekleştirme: Bireylerin sahip olduğu yeteneklerini tanınması ve göstermesi aynı zamanda kendini geliştirmesidir (Kaban, 2020).

Maslow'dan önce insanların isteklendirme kaynaklarının sadece ödül ve ceza gibi etkenlerin olduğu düşünülmekteydi. Maslow ise insanların iç gereksinimlerinin motivasyonu daha çok etkilediğini savunmuştur. Ona göre eğer kişinin gereksinimleri alt basamaktan üst basamağa doğru tam karşılanırsa birey motive olur. Fakat alt basamaktaki gereksinim karşılanmadan bir üst basamağa geçilirse, kişinin motivasyonu tam gerçekleşmez davranış olumsuz etkilenir. Bu nedenle tekrar alt basamağa inilip kişinin eksik olan gereksinimi karşılanması gerekmektedir (Yılmaz 2019).

2.3.1.1.2. Herzberg'in çift faktörler teorisi. Maslow'dan sonra Frederick Herzberg iş yerinde bireylerin verimli bir şekilde çalışmasını sağlayacak iş yeri koşullarının neler olduğunu, kişilerin hangi şartlarda mutlu ya da mutsuz olduğunu belirlemek için bir dizi çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmalar sonucunda bireyleri doyumunu sağlayan etkenlere güdüleyiciler, doyumsuzluğunu etkileyen faktörlere de hijyen ya da koruyucu faktörler olarak adlandırmıştır (Kopuk, 2019)

Güdüleyiciler iş görenlerin başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, terfi ve gelişme gibi bireyin psikolojik gelişmeleridir. Bunun yanında işin etrafında olan kişilerin kendilerini iyi ya da kötü hissetmesine neden olan hijyen koşulları da şirketin politikası ve yönetim, denetim, üstlerle ilişkiler, çalışma koşulları, ücret, arkadaşlarla ilişkiler, kişisel yaşam, astlarla ilişkiler, statü, güvenlik gibi faktörlerdir. Kısaca kuram bize, çalışanların iş

doyumlarının arttırmanın koşulunun güdüleyicileri geliştirmek, diğer taraftan da hijyen faktörlerini iyi duruma getirilmesi gerektiğini anlatmaktadır. Sadece hijyen faktörlerini çok iyi hale getirirsek, kişilerin iş doyumunu yükseltmez sadece iş doyumuzluklarını ortadan kaldırmış oluruz (Tanrıögen, 2018).

2.3.1.1.3 Alderfer'in ihtiyaçlar ERG teorisi. Alderfer, ihtiyaçları Maslow'a göre daha basitleştirerek üç şekilde gruplandırmıştır. Varoluş, İlişki Kurma ve Gelişme İhtiyaçlarıdır.

1.Varoluş: Bireyin kendini güvende hissetmesi, hayatta kalması ve yaşamını tehlikelerden uzakta sürdürmesidir.

2.İlişki Kurma: Kişilerin hem sosyal hayatta hem de iş yerinde arkadaşlarının olması ve bireylerin onlarla iyi ilişkiler içinde olma durumudur.

3.Gelişme: Çalışanların var olan potansiyelinin gelişmesine fırsatlar verme, onların gelişimine katkı sağlama desteklemedir.

Bu teoriye göre çalışanların işten çıkarılma endişesi içinde olmamaları, iyi ilişki içinde oldukları arkadaşlara sahip olmaları ve de kendilerini geliştirecek fırsatların verildiği bir iş ortamında bulunmaları, onların iş doyumlarını arttırmaktadır. Alderfer ihtiyaçlar hiyerarşisini oluştururken, Maslow'dan farklı olarak eğer bir ihtiyacın karşılanmasında bir sıkıntı olursa bir alt basamağa inilebilir sonra tekrar yukarı çıkılabilir demiştir. Aşağı yukarı yönde ihtiyaçlar doğrultusunda hareket edilebileceğini belirtmiştir (Pala, 2019).

2.3.1.1.4 Mc Clelland'ın başarıma ihtiyacı teorisi. Bu teoride bireyler yaşadıkları kültürel çevrenin etkisiyle üç gereksinime göre davranış gösterir. Bunlar ilişki kurma, güç kazanma ve başarıma ihtiyacıdır.

1.Başarı İhtiyacı: Başarı gereksinimi yüksek olan bireyler, başarı duygusu ile güdülenirler. Kendilerine genellikle zor hedefler koyarlar bu hedefler doğrultusunda çaba gösterirler. Özellikle işletmelerde bu gereksinim iş doyumunu sağlama açısından son derece önemlidir. Başarı ihtiyacı bireyin çocukluğundan beri öğrene geldiği sosyal çevresinden başarıya atfedilen durumla da ilgilidir. Devamlı başarılı olma isteği bireyi güdülemekte ve işinde ancak başarılı olursa iş doyumuna ulaşmaktadır (Bölükbaşı, 2014).

2.İlişki İhtiyacı: İnsan sosyal bir varlıktır, genellikle yaşamını tek başına sürdürmek istemez. Özellikle ilişki ihtiyacı yüksek olan bireyler, çalıştıkları örgütlerde arkadaşça ve samimi ilişkilerle motive olurlar. Yalnız çalışmaktansa diğer kişilerle beraber çalışmayı

tercih eder. Maslow'un sosyalleşme basamağıyla yakın bir güdülenme gerçekleşmektedir. Bu şekildeki bireylerde sosyal çevrelerini genişletme, beraber yaşama ve onlarla iyi ilişkiler içinde olma isteği vardır (Kaya, 2005).

3.Güç Kazanma İhtiyacı: Çevresinde bulunan bireylerin ihtiyaç ve sorumluluklarını gidererek, onları etkilemek, yönetmek, korumak gibi yetkilere sahip olmak ister (Balkar, 2017) Sahip oldukları yetki ve güçle insanlar üzerinde otorite sağlayabileceklerini düşünürler. Bireylerin sahip oldukları güç onlar için çok önemlidir, yaşamlarının önemli bir parçasıdır.

McClelland'ın bu teorisi, Maslow ve Alderfer'e benzer yanları olsa da, belli bir hiyerarşinin ve de ileri geri bir akışın olmaması açısından bahsedilen teorilerden ayrılmaktadır (Yılmaz, 2017). McClelland bu ihtiyaçlar arasından en çok başarı ihtiyacını vurgulamıştır. Yöneticilerin hepsinin başarılı olma güdüsüne sahip olmaları gerektiğini, gerekirse bunla ilgili eğitimler bile alabileceklerini vurgulamıştır (Balkar, 2017).

2.3.1.2 Süreç teorisi. Bu teorinin odak noktasında bireylerin hangi amaçlarla motive oldukları, davranışa geçen bireyin tekrar aynı davranışı geçmesini sağlayan ya da sağlamayan faktörlerin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Süreç teorisi çalışanların sadece ihtiyaçlarına göre değil aynı zamanda dışsal bir çok faktörlere göre de motive olduğunu belirtmiştir (Arık, 2015). Başlıca süreç teorileri; Skinner-koşullanma teorisi, Vroom-bekleyiş teorisi, Lawler ve Porter- beklenti teorisi, Adams- eşitlik teorisidir.

2.3.1.2.1 Skinner koşullanma teorisi. Skinner'ın koşullanma yaklaşımında bir davranışın sonucunun olumlu ya da olumsuz olması, bireyin göstereceği davranışı belirlemektedir. Davranış sonucunda olumlu dönüt verilen davranışlar tekrar edilecek, ikaz edilen davranışlar tekrarlanmayacaktır. Özellikle örgütlerde çalışan bireylerle pozitif bir ilişki kurulmalı, katılımcı olan, süreci iyileştiren, yenilikçi davranışlar ödüllendirilmelidir. Bu şekilde çalışanlar buldukları örgütte olumlu ya da olumsuz nasıl davranacaklarına dair normlar oluştururken aynı zamanda iş doyumunu anlamaya yönelik bir süreç geliştirilmiş olacaktır (Bölükbaşı, 2014).

2.3.1.2.2 Vroom bekleyiş teorisi. Vroom bireylerin düşünen, kendilerine çekici gelen doyum araçlarına doğru harekete geçen varlıklar olarak düşünerek motivasyon kavramını açıklamaya çalışmıştır.

Beklenti teorisine göre, bireylerin bir davranışın amacına ulaşacağına dair beklentisinin, bireyin amaç için göstereceği çabanın çarpımıdır denilebilir. Eğer bir kişi göstereceği davranışın amaca ulaşacağını düşünüyorsa, ona ulaşmak için şiddetli bir istek hissedecektir. Ama beklentisi düşük olan bireyler ise amaca ulaşmak için yeterli gayret göstermeyeceklerdir çünkü sahip olduğu inancı, kendisini bekleyen olumlu bir sonucun olmayışıdır. Ayrıca Vroom bu teoride her bireyin farklı güdüleceğini sahip olduğu bilişsen farklılıklardan dolayı, her bireyin kendi düzeyinde dikkate alınması gerektiğini de belirtmiştir (Samadov, 2006).

2.3.1.2.3 Lawler ve Porter beklenti teorisi. Lawler ve Porter, Vroom 'un beklenti kuramına ekledikleri değişkenlerle kapsamlı bir motivasyon modeli geliştirmişlerdir. Bu teoriyle motivasyonun sadece sebep sonuç ilişkisiyle açıklanamayacağını, daha karmaşık bir yapı olduğu ifade edilmiştir. Vroom'dan farklı olarak iki değişken eklenmiştir. Birincisi çalışanların istenen bilgi ve yeteneğe sahip olmaları çünkü yetenek ve bilgi olmadan sarf edilen çabayla yeterli performans gösterilemeyecektir. İkinci olarak bireyin algıladığı kendi rolü ya da örgütün bireyden beklediği davranış net olmalıdır. Beklene roller net olmazsa rol çatışmaları yaşanır, başarısızlıklar görülür. Ayrıca birey kendisine uygun görülerek verilen ödülü diğer bireylere verilen ödüllerle karşılaştırır, eğer bir adaletsizlik hisseder ya da görürse bireyin iş doyumunu önemli bir oranda azalır (Turgut, 2010).

2.3.1.2.4 Adams eşitlik teorisi. Örgütlerde etkili bir iletişimin gerçekleşmesinde ya da gerçekleşmemesinde eşitlik önemli bir değişkendir. Yöneticiler örgütlerde çalışanlarına ne kadar adil ve eşit davranırsa bireyler kendilerini örgüte ait hissetmekte ve de iş doyumları artmaktadır. Bu konuda önemli bir duyarlılık gösteren Stacy Adams motivasyon çalışmalarında önemli bir isimdir. Bu teoriye göre kendi çıktılarımız olan maaş, sigorta, emeklilik, ücret vb. imtiyazlar ile kendi girdilerimiz olan aldığımız eğitim, gösterdiğimiz çaba, ayırdığımız zaman gibi değişkenlerin oranı 1'e eşitse o örgütte adil bir sistem var demektir. Eğer bu oran çalışanın lehine ya da aleyhine olursa orada adaletsizlikten dolayı çatışma çıkar, çalışanların iş doyumununun düşük olması beklenir (Tanrıoğen, 2018).

2.3.2 Bireysel Faktörlerin İş Doyumuna Etkisi

Bireylerde iş doyumunu ya da doyumсуuzluğunu etkileyen faktörler bireyden bireye farklılık göstermektedir. Kişilerin hepsi aynı etkenden aynı şekilde etkilenmeye bilir.

Bunun nedeni bireysel farklılıklardır. Bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, hizmet süresi, kişilik yapısı, sosyal ihtiyaçları, tutumları, başarı güdüsü gibi değişkenler farklılaştıkça çalışma motivasyonu da değişmektedir (Sun, 2002).

Yaş: İş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biridir yaş. Yapılan bir çok araştırmada yaş ile iş doyumunu arasında manidar bir ilişki bulunmuştur. Sonuçlara göre üç çeşit ilişki olduğu tespit edilmiştir. İlki pozitif doğrusal ilişkidir. Bu ilişkide bireyin yaşı arttıkça iş doyumunu da doğrusal bir şekilde artmaktadır. Bunun nedeni yaşla birlikte tecrübenin artması, tecrübeye bağlı olarak performansın ve alınan ücretin artması, kariyer hedeflerinin gerçekleşmesi gibi etkenler çalışanların iş doyumunu olumlu olarak etkilemektedir. İkincisi “U” şekli ilişki modelidir. Herzberg’in ilk defa bahsettiği bu modelde 20’li yaşlarda bireylerin doyumlarının yüksek olduğu, 30’lu yaşlara doğru doyumun düştüğü ama 30’lu yaşların sonuna doğru tekrar yükseldiği görülmüştür. Çünkü işe başlayan bireylerin doyumları ilk yıllarda yüksek olmakta sonra işlerin rutinleşmesi, beklentilerin gerçekleşmemesi gibi nedenlerle doyum azalmakta ama sonra birey tekrar doyumunu yükseltmek için çaba harcamaktadır. Üçüncü ilişki ise ters”U” şekli modelidir. Bu ilişki de bireylerin doyumları ilk yıllarda doğrusal olarak artmakta sonra düşüşe geçmektedir. Bunun nedeni verilen promosyonlarının yaşla birlikte azalması, emeklilik yaşının yaklaşması gibi etkenlerdir (Köroğlu, 2011).

Cinsiyet: Cinsiyetin iş doyumuyla ilişkisini açıklamaya yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Kimi çalışmalar kadınların iş doyumunu yüksek bulurken, kimi çalışmalar da erkeklerin iş doyumunu daha yüksek bulmuştur. Örneğin kadınların iş doyumunun düşük olduğu bir çalışmada; kadınların çalışma hayatlarının dışında da farklı rolleri olması sebebiyle (annelik, eş, aile gibi) ileriye dönük üst düzey kariyer amaçlamadıkları görülmüştür. Bu da iş doyumlarını olumsuz etkilemiştir. Başka bir çalışmada ise erkeklerin çalıştıkları işin tanınıyor olması, ücretinin iyi olması, ilerleme fırsatı vermesi, yönetici gibi unsurların iş doyumunu etkilerken, aynı durumda kadınlarınsa işin çeşidine en çok önem vermiştir, sosyal katkıları ise pek önem vermemişlerdir. Cinsiyetler arasında çok az farklar görülmüştür (Turgut, 2010).

Medeni Durum: İş doyumunu ile medeni durum ilişkisi için yapılan çoğu araştırmalarda ilişki bulunamamıştır. Yapılan bazı araştırmalarda da evli olan bireylerin, iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeninin evlilik ve aile hayatıyla birlikte bireylerin daha düzenli bir yaşamın içinde olmasıdır denilmiştir (İnce, 2005).

Kıdem: Yapılan çalışmalarda aynı yaş gibi çalışma süresinin de fazla olması iş doyumunu arttırdığı görülmüştür. Çalışmaya yeni başlayan bir kişi yüksek beklentiler içinde olması ve sonrasında bu beklentilerinin çoğunun gerçekleşmemesi bireylerde hayal kırıklığı yaratmakta, iş doyumunu azaltmaktadır. Çalışma hayatında kıdemi ilerleyen bireylerin ise daha gerçekçi beklentilerinin olması bunu kabullenmesi, iş doyumlarının daha yüksek olmasının nedeni olmaktadır. Ayrıca çalışma süresi artan bireylerin tecrübeleri, kendilerine olan güvenleri, başarıları da artmakta, bunlara bağlı olarak örgütten beklentileri gerçekleşmekte, iş ortamından daha çok doyum sağlamaktadır (Gürcan, 2019).

Eğitim Düzeyi: Eğitim düzeyine yönelik yapılan iş doyumunu araştırmalarının birçoğunda, iş doyumunu ve eğitim düzeyi arasında ters bir orantı olduğu tespit edilmiştir. Alınan eğitim arttıkça, doyum azalmaktadır. Bunun sebebi bireyler aldıkları eğitimin seviyesine göre örgütten beklentileri artmakta, gerçekleşmeyen bu beklentiler sağlanamaya imkanlar bireylerin iş doyumlarının azalmasına neden olmaktadır (Çelebi, 2019).

Kişilik: Araştırmalarda çalışanların duygusal olarak daha tutarlı olduklarında doyumlarının fazla olduğu görülmüştür. Kişilik, bireylerin çalıştıkları işlere karşı olumlu ya da olumsuz algı oluşturmalarına neden olmaktadır. Başarı isteği yüksek olan bireyler daha çok gayret göstermekte, işlerini ciddiye almakta ve performansları yüksek olmaktadır. Yapılan araştırmalarda dışa dönük kişilik özelliğine sahip bireylerin, içe dönük bireylere göre doyumlarının fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca her birey kişiliğine uygun olan işleri seçmelidir, yoksa kendine uygun olmayan işlerde çalışan bireyler istedikleri başarıyı gösteremedikleri için işlerinde daha mutsuz ve doyumsuz olacaklardır (Durukan, 2013).

2.3.3 Örgütsel Faktörlerin İş Doyumuna Etkisi

Ücret: İş doyumunu ile yapılan araştırmalarda ücret doyumunu ve doyumsuzluğu etki eden faktörlerden en önemlisidir. Para yalnızca bireylerin gereksinimlerini karşılamaz, aynı zamanda kendilerini geliştirmek için de bir araçtır. Çalışanlara verilen ücret, yönetimin yapılan katkıya karşı bakış açısını da yansıtmaktadır. Bireyler aldıkları ücretin yeterliliğine göre, işe karşı tutumları değişmektedir. Aynı zamanda örgüt içinde adaletli bir ücret dağılımının olması bireylerin doyumlarını olumlu etkilemektedir (Pala, 2019).

Yönetim Tarzı ve Denetim: Örgütlerde yöneticilerin, çalışanlarına karşı gösterdiği davranış biçimi, kuralları uygulama şekli, bireylerin iş doyumunu etkilemektedir. Yönetim çalışanları iki şekilde etkilemektedir. Birincisi çalışanları karar alma sürecine katarak, ikincisi de yönetimin çalışan odaklı olmasıdır. Karar sürecine katılan bireyler kendilerini

önemli ve değerli hissedecekler psikolojileri daha iyi, daha mutlu ve huzurlu olacaklardır. Yönetimin çalışan odaklı olmaları, destekleyici olması, bireylerin saygınlığını ve iş doyumunu arttıracaktır (Sezer, 2019).

Çalışma Arkadaşları: Bireylerin çalışma ortamındaki davranışlarının önemli bir kısmını çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkisi belirlemektedir. Bireylerin çalıştıkları örgütlerde arkadaşlarıyla dayanışma içinde olması iş doyumunu etkiler. Arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içinde olan bireylerin iş doyumunu artarken, iletişim sıkıntısı yaşayan bireylerin iş doyumları azalmaktadır. Düşük doyuma sahip çalışanlar örgütten ayrılmakta ya da örgüte yabancılaşmaktadır (Erdağı, 2018).

Çalışma Ortamı ve Koşulları: Bireylerin çalıştıkları ortamın fiziki yeterliliği oldukça önemlidir. Ortamın sıcaklığı, ışığı, hava alması çalışanların beden ve ruhen etkilemektedir. Uzun çalışma süresi, iş yerinin eve uzak olması, çalışanların örgütten soğumasına neden olmaktadır (Ergün, 2016).

2.4. İlgili Araştırmalar

Literatür taramasında meslektaş ilişkisi algısı, yönetici desteği algısı ve iş doyumunu ile ilgili araştırmalar şunlardır.

“Beden Eğitimi Öğretmenlerinde iş doyumunu, meslektaş ilişkileri ve okul idareci desteğinin incelenmesi” bu çalışma Aksaray Üniversite’sinde Karakuzu (2019) tarafından yapılmış bir yüksek lisans tezidir. Bulguları incelediğimizde medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark varken, meslektaş işbirliği idareci desteği algısı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yaş değişkenine göre iş doyumunu, meslektaş işbirliği ve okul idaresi desteği arasında anlamlı bir fark varken, eğitim düzeyi ile ilgili tüm değişkenler arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Çalışma süresi değişkeni ile meslektaş ilişkisi algısında anlamlı bir fark yokken, iş doyumunu ve idareci desteği arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

“Okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumunu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi” Eser (2010), bu araştırmada iş doyumunu ile meslektaş dayanışması, idareci desteği algıları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Meslektaş dayanışması ve idareci desteği algısı arttıkça iş doyumunun da yüksek olduğu görülmüştür. Ancak okulun mekanı, hizmet süresi, eğitim seviyesi, yaş değişkenleri iş doyumunu pek etkilemediği, okuldaki sosyal desteğin daha çok etkili olduğu görülmüştür.

“Hemşirelikte Meslektaş Dayanışmasının İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” Gürcan (2019) bu çalışmada da meslektaş dayanışmasının artmasıyla iş doyumunun arttığı görülmüştür. Aynı zamanda meslektaş dayanışması arttıkça, bireylerin işten ayrılma niyetlerinin de azaldığı görülmüştür. İş doyumunun fazla olması işten ayrılmaların azalmasına neden olmaktadır.

“Öğretmenlerin İş Doyumuna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi” Girgin (2009) yine bu araştırmada iş doyumunu puanları evli olanlarda daha fazlayken, bekarlarda daha düşük olduğu görülmüştür. İş doyumunu puanları yönetici ve meslektaş desteği alanlarda, çalıştığı okuldan memnun olanlarda, işini sevenlerde, maddi sıkıntı yaşamayanlarda daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca mesleğini toplumda saygın bir meslek olarak düşünenlerin iş doyum puanları da yüksek olduğu görülmüştür.

“Öğretmenlerin Karara Katılımı Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki” Demirtaş ve Alanoğlu (2015) tarafından yapılan bu çalışmada yaşın ilerlemesiyle iş doyumunun arttığı; cinsiyet, okul, meslekte çalışılan sürenin iş doyumunu etkilemediği görülmüştür. Aynı zamanda yöneticilerin iş doyumlarının öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, tespit edilmiştir. Buradan da statünün iş doyumunu etkileyen önemli bir değişken olduğunu anlayabiliriz.

2.5 Meslektaş İlişkisi Algısı, Yönetici Desteği ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

İlişkisel araştırmalar, bazen iki değişken arasında, bazen ise ikiden daha fazla değişkenler arasında olan değişimlerin varlığını anlamayı hedefler. Değişkenler arasında bir ilişki var mı, varsa ne düzeyde ne yönde bunları ilişkisel taramayla anlayabiliriz. Yaptığımız bu çalışmada öğretmenlerin okullarda sürekli iletişim halinde oldukları, meslektaşları ile yöneticileriyle olan ilişkilerinin, onlarda yarattığı algıların iş doyumlarını ne ölçüde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca yaptığımız çalışmayla ilgili çeşitli araştırmalarda mevcuttur. “Okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumunu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi” örnek olarak verilebilir (Eser (2010). “İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” adlı çalışmada, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Çünkü bireylerin iş doyumları arttıkça, çalışmaktan mutlu olan bireylerin çalıştıkları örgüte karşı bağlılıkları da artmaktadır. Aralarında neden sonuç ilişkisi olduğu söylenebilir (Erdağı, 2018) Konuyla ilgili yaptığımız araştırmalarda gerek yönetici desteği olsun gerekse meslektaş ilişkisi olsun her zaman iş doyumunu pozitif yönde etkilemiştir. Kuramsal çerçevede de iş

doyumunu etkileyen örgütsel faktörlere bakıldığında, çalışma arkadaşları ve yönetim tarzının da olduğu görülmektedir. Meslektaş ilişkisi, yönetici desteği her zaman iş doyumuyla ilişkili kavramlar olmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Üçüncü bölümde; araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel işlemler incelenmiştir.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları, yönetici desteği algıları tespit edilerek, iş doyumunu ile olan ilişkisi ortaya çıkarılmaya çalışılmış, bunun için “karşılaştırmalı tarama modeli” kullanılmıştır. İki ya da daha çok değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için kullanılan bu araştırma modeli, ilişki çeşitlerinin ne seviyeye kadar var olduğunu bulmaya çalışır. Kişisel verilere müdahale etmeden verileri doğal ortamında toplanarak araştırma yürütülür (Büyüköztürk,2020).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evreninde 8101 civarında öğretmen bulunmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek öğretmenler arasından “seçkisiz örnekleme” yöntemiyle seçilen en az 120 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır. Katılımcıların kişisel değişkenleri tablo 3.1’de yer verilmiştir.

Tablo 3.1 *Katılımcı Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri*

	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	70	58,3
	Erkek	50	41,7
Yaş	30-42 yaş	74	61,7
	43-55 yaş	46	38,3
Eğitim Düzeyi	Lisans	103	85,8
	Lisansüstü	17	14,2
Mesleki Kıdem	5-19 yıl	80	66,7
	20-34 yıl	40	33,3
Yönetici Sayısı	2-3 kişi	88	73,3
	4-5 kişi	32	26,7
Öğretmen Sayısı	40 ve altı	65	54,2
	41 ve üstü	55	45,8
Öğrenci Sayısı	600 ve altı	60	50
	601 ve üstü	60	50
Çalışılan Kademe	İlkokul	54	45
	Ortaokul	66	55

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere yapılan istatistik sonucunda 120 katılımcının %58,3’ünü kadın katılımcılar, %41,7’sini erkek katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcı olarak kadın öğretmen sayısının fazla olduğu görülmektedir. Aynı zamanda katılımcıların % 85,8’ini 103 kişi lisans mezunuyken, % 14,2’si 17 kişi lisansüstü eğitimi olduğu tespit edilmiştir.

3.3 Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı dört kısımdan oluşmaktadır. Birinci bölüm, öğretmenlerin kişisel bilgilerine yönelik soruların yer aldığı 8 sorudan oluşan bölümdür (cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, çalışılan kademe, okuldaki öğretmen sayısı, okuldaki öğrenci sayısı, okuldaki yönetici sayısı), ikinci bölümde “Meslektaş İlişkisi Algısı Ölçeği”, üçüncü bölümde “Okulda Yönetici Desteği Ölçeği” ve dördüncü bölümde “İş Memnuniyeti Ölçeği” kullanılmıştır.

Meslektaş İlişkisi Algısı Ölçeği: Bu ölçek Oranje (2001) tarafından geliştirilmiş, Özgün (2005) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı .76 hesaplanmıştır. Öğretmenlerin meslektaşlarıyla ilişkilerini anlamaya ve algılamaya yönelik uygulanan bu ölçek 6 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. 4’lü Likert tipi olarak düzenlenmiştir (1-kesinlikle katılıyorum, 2- katılıyorum, 3- karşıyım, 4- kesinlikle karşıyım). Ölçekte geçen bazı cümleler şunlardır. “Herhangi bir sorunla karşılaştığımda meslektaşlarım pek yardımcı olmazlar”, “Benim okulumdaki öğretmenler arasındaki ilişki/iletişim mükemmeldir” (Ek:1).

Yönetici Desteği Algısı Ölçeği: Bu ölçek Magil (2002) tarafından geliştirilip yine Özgün (2005) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı .93 olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin yöneticilerinden aldığı destek ve yönetici davranışlarını algılamaya yönelik yapılan bu ölçek 7 maddeden oluşmuş ve 4’lü Likert tipte hazırlanmıştır. Ölçekte yönetici desteğine yönelik belirtilen bazı cümleler şunlardır. “Okul müdürü benimle ve benim problemlerimle ilgilenir”, “Okul müdürü benim iş yükümle alakalı sorunları yeterince anlar” (Ek:1).

İş Memnuniyeti Ölçeği: İş memnuniyetini ölçmeye yönelik hazırlanan bu ölçek Hoppock (1935) tarafından geliştirilmiş, 29000’den fazla çalışmada kullanılmıştır. Hoppock’un iş

memnuniyeti ölçeği Harrell ve Stahl (1984), Harrell ve Eickhoff (1988), Rasch ve Harrell (1990), Rebele ve ark. (1996) ve Parker ve Kohlmeyer III (2005) tarafından kullanılmıştır.

Bu ölçeği Özer ve Günlük (2010), yaptıkları çalışmada Türkçe'ye uyarlamış Cronbach Alpha katsayısını. 77 olarak bulmuşlardır. Ölçek 4 maddeden oluşmakta her bir madde kişinin algılarına göre olumlu olumsuz ya da sevme sevmeme gibi ifadeler kullanılmıştır. Katılımcılara sorulan bazı sorular şu şekildedir. "Aşağıdakilerden hangisi işinizi değiştirmeniz hakkında duygularınızı en iyi ifade etmektedir?". "Aşağıdaki ifadelerden hangisi işinizi ne kadar sevdiğinizi en iyi biçimde anlatmaktadır?" ve "Aşağıdakilerden hangisi işinizden memnun olduğunuz zaman dilimini göstermektedir?" şeklindedir.”(Ek:1).

3.4 Güvenirlilik Katsayısı:

Güvenirlilik katsayısının yorumlanması ölçek “ $0.81 < \alpha > 1.00$ ise ölçek yüksek güvenirlilikte, $0.61 < \alpha > 0.80$ ise ölçek orta güvenirlilikte, $0.41 < \alpha > 0.60$ ise ölçek düşük güvenirlilikte, $0.00 < \alpha > 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir” şeklinde yapılır (Kılıç, 2016) Ölçeklerle ilgili güvenirlilik katsayı hesapları yapılmış olup tablo 3.2’de belirtilmiştir.

Tablo 3.2 *Güvenirlilik İstatistiği*

Uygulanan Ölçekler	Cronbach's α
Meslektaş İlişkisi Algısı	.812
Yönetici Desteği Algısı	.951
İş Memnuniyeti	.757

Tablo 3.2 de görüldüğü üzere ölçeklerin katsayı hesapları ölçeği hazırlayan ve uyarlayan kişilerle tutarlı olup, “Meslektaş İlişkisi Ölçeği ve Yönetici Desteği Algısı Ölçeği” yüksek, “İş Memnuniyeti Ölçeği” orta güvenirlilikte bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada öğretmenlerin verdiği cevaplar Jamovi 1.6.23 paket programına işlenmiş olup, analiz sonuçları (p) 0.05 anlamlılık düzeyine göre değerlendirme yapılmıştır. Verilerin dağılımının normallik varsayımını sağlayıp sağlamadığı belirlemek için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) analizi yapılmış olup, -2 ve +2 arasında olan değerler normal dağılım aralığı olarak kabul edilmiştir. (George ve Mallery, 2010).

Aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

Tablo 3.3 Meslektaş İlişkisi Çarpıklık (Skewness), Basıklık (Kurtosis) Analizi

	Ortalama	Standart Hata
Skewness (Çarpıklık)	.812	.221
Kurtosis (Basıklık)	1.530	.438

Tablo 3.3'te görüldüğü üzere “Meslektaş İlişkisi Ölçek” verilerini incelediğimizde çarpıklık ve basıklık değerlerinin, normal dağılım değerleri arasında olma varsayımını sağladığı görülmüştür. Dağılım normallik varsayımını karşıladığı için ikili bağımsız değişkenlerin karşılaştırılmasında “Bağımsız Gruplar T- testi” ve “Pearson’s Momentler Çarpım Katsayısı” hesaplaması uygulanmıştır.

Tablo 3.4 Yönetici Desteği Algısı Çarpıklık (Skewness), Basıklık (Kurtosis) Analizi

	Ortalama	Standart Hata
Skewness (Çarpıklık)	.700	.221
Kurtosis (Basıklık)	.732	.438

Tablo 3.4'te “Yönetici Desteği Algısı Ölçeği” verilerini incelediğimizde çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım değerleri varsayımını sağladığı görülmüştür. Dağılım normallik varsayımını sağladığı için “Bağımsız Gruplar T- testi” ve “Pearson’s Momentler Çarpım Katsayısı” hesaplaması uygulanmıştır.

Tablo 3.5 İş Doyumu Çarpıklık (Skewness), Basıklık (Kurtosis) Analizi

	Ortalama	Standart Hata
Skewness (Çarpıklık)	-1.19	.221
Kurtosis (Basıklık)	1.57	.438

Tablo 3.5'te “İş Doyumu Ölçeği” verilerini incelediğimizde çarpıklık ve basıklık değerlerinin normallik dağılım değerleri varsayımını sağladığı görülmüştür. Dağılım normallik varsayımını karşıladığı için ikili bağımsız değişkenlerin karşılaştırılmasında “Bağımsız Gruplar T- testi” ve “Pearson’s Momentler Çarpım Katsayısı” hesaplaması uygulanmıştır.

Araştırmada kişisel verilerin dağılım analizinde “betimsel istatistik (frekans ve yüzde)” ile hesaplama yapılmıştır. Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları, okul yöneticisi desteği algısı ve iş doyumunu algıları nedir?” belirlenmesinde ortalama ve standart sapma verilerine göre yorumlar yapılmıştır. Aritmetik ortalamanın değerlendirme aralığı için $(4-1=3)$ hesaplanan aralık katsayısına göre $(3/4=.75)$ seçenek aralıkları düzenlenmiştir. (Eren, 2014).

Tablo 3.6 Meslektaş İlişkisi ve Yönetici Desteği Algısı Katılım Düzey Aralıkları

No	Seçenek	Ortalama Düzey
1	Kesinlikle karşıyım	1.00 - 1.75 Düşük
2	Karşıyım	1.76 - 2.51 Orta
3	Katılıyorum	2.52 - 3.27 Yüksek
4	Kesinlikle katılıyorum	3.28 - 4.20 Çok yüksek

İş Memnuniyeti Ölçeğindeki 4 aralık 5 seçeneğe bölünmüş $(4:5=0,80)$; .80’lik aralıklar benimsenme düzeyinin sınırlarını belirlemektedir.

Tablo 3.7. İş Memnuniyeti Ölçeği Katılım Düzeyi Aralıkları

No	Seçenek	Ortalama Düzey
1	Hiç Memnun Değilim	1.00 - 1.80 Çok düşük
2	Memnun Değilim	1.81 - 2.60 Düşük
3	Kararsızım	2.61 - 3.40 Orta
4	Memnunum	3.41 - 4.20 Yüksek
5	Çok Memnunum	4.21 - 5.00 Çok yüksek

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu kısımda Denizli’de görev yapan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin meslektaş ilişkisi ve okul yöneticisi desteği algıları ile iş doyumunu algı düzeylerine, aradaki ilişkiye yönelik bulgular ve yorumlara yer verilmiştir. Anket yoluyla toplanan verilerin istatistiksel analizleri yapılmıştır. Ayrıca alt problemlerle ilgili tespit edilen bulguların çizelge ve yorumları bulunmaktadır.

4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

“Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları, okul yöneticisi desteği algısı ve iş doyumunu algıları nedir?” birinci alt problem bu şekilde belirlenmiştir. Aritmetik ortalama, standart sapma ve düzeyler tablo 4.1, 4.2 ve 4.3’de belirtilmiştir.

Tablo 4.1 *Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algısı Görüşleri*

Ölçek	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	Düzyey
Meslektaş ilişkisi	120	3.25	.535	Yüksek

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere, yapılan araştırmada öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algılarının (\bar{X} =3.25) yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2 *Öğretmenlerin Yönetici Desteği Algısı Görüşleri*

Ölçek	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	Düzyey
Yönetici Desteği	120	3.14	.674	Yüksek

Tablo 4.2’de belirtildiği gibi öğretmenlerin yönetici desteği algılarının (\bar{X} =3.14) yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.3 *Öğretmenlerin İş Doyumu Görüşleri*

Ölçek	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	Düzyey
İş Memnuniyeti	120	3.94	.606	Çok yüksek

Tablo 4.3’ de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyumları (\bar{X} =3.96) çok yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş doyumlarının oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları, okul yöneticisi desteği algısı ve iş doyumunu algıları kişisel değişkenlerine göre; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) eğitim düzeyi, d) Kıdem, e) Çalışılan kademe, f) Okuldaki öğretmen sayısı, g) Okuldaki öğrenci sayısına, h) Okuldaki yönetici sayısı göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? Şeklinde belirlenmiş olup analiz ve tablolar aşağıdaki kısımlarda yer almaktadır.

4.2.1. Cinsiyet Değişkeni

Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları, okul yöneticisi desteği algısı ve iş doyumunu algılarının cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi toplam puanlarının, cinsiyet değişkenine göre normal dağılım ve grupların varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t- testi (student's t) yapılmıştır.

Tablo 4.4 Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algılarının Cinsiyete göre Karşılaştırılması

Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kadın	70	3.21	.554	-1.11	118	.271
Erkek	50	3.32	.506			

Tablo 4.4'te de belirtildiği gibi kadın öğretmenlerin meslektaş ilişkisi puan ortalamaları ($\bar{X}= 3.21$) ile erkeklerin meslektaş ilişkisi algıları puan ortalamaları ($\bar{X}= 3.32$) arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. ($t_{118}=-1.11$; $p>.05$). Bu sonuçlara göre öğretmenlerin kadın ya da erkek olması meslektaş ilişkisi algısı üzerine bir fark oluşturmamaktadır.

Öğretmenlerin yönetici desteği toplam puanlarının, cinsiyet değişkenine göre normal dağılım ve grupların varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t- testi (student's t) yapılmıştır.

Tablo 4.5 Öğretmenlerin Yönetici Desteği Algılarının Cinsiyete göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi

Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kadın	70	21.3	4.94	-1.86	118	.066
Erkek	50	22.9	4.26			

Tablo 4.5’ te görüldüğü üzere, kadın öğretmenlerin yönetici desteği puan ortalamaları (\bar{X} = 21.3) ile erkeklerin yönetici desteği puan ortalamaları (\bar{X} = 22.9) arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. ($t_{118}=-1.86$; $p>.05$)

Öğretmenlerin iş doyumu toplam puanlarının, cinsiyet değişkenine göre normal dağılım sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t- testi yapılmıştır. Homojenlik varsayımı sağlanmadığı için Welch’s testi uygulanmıştır.

Tablo 4.6 *Öğretmenlerin İş Memnuniyeti Algularının Cinsiyete göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi (Welch’s Testi)*

Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kadın	70	15.4	2.62			
Erkek	50	16.2	2.07	-1.72	118	.088

Tablo 4.6’ da görüldüğü üzere, kadın öğretmenlerin iş memnuniyeti puan ortalamaları (\bar{X} = 15.4) ile erkeklerin iş memnuniyeti puan ortalamaları (\bar{X} = 16.02) arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. ($t_{118}=-1.72$; $p>.05$)

4.2.2. Yaş Değişkeni

“Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları, okul yönetici desteği algısı ve iş doyumu algılarının” yaşa göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir

Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algılarının yaşa göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını anlamak için, öğretmenlerin toplam puanlarının, yaş değişkenine göre normal dağılım ve grupların varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t- testi (student’s t) yapılmıştır

Tablo 4.7 *Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algularının Yaşa göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi*

Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
(30-42)	74	19.6	3.39			
(43-55)	46	19.4	2.93	.219	118	.827

Tablo 4.7’de öğretmenlerin meslektaş desteği algıları yaşa göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{118}=.219$; $p>.05$). Her gruptaki bireylerin meslektaş desteği algıları aynı diyebiliriz.

Öğretmenlerin yönetici desteği algılarının yaş değişkenine göre normal dağılım ve varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t-testi (student’s t) yapılmıştır.

Tablo 4.8 *Öğretmenlerin Yönetici Desteği Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi*

Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
(30-42)	74	21.9	4.78			
				-.348	118	.729
(43-55)	46	22.2	4.65			

Tablo 4.8 de görüldüğü üzere öğretmenlerin yönetici desteği algıları yaşa göre anlamlı bir fark göstermemektedir. ($t_{118}=-.348$; $p>.05$).Her gruptaki bireylerin yönetici desteği algıları aynı diyebiliriz.

Öğretmenlerin İş doyumunu toplam puanlarının, yaş değişkenine göre normal dağılım ve grupların varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t- testi (student’s t) yapılmıştır.

Tablo 4.9 *Öğretmenlerin İş memnuniyeti Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi*

Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
(30-42)	74	15.5	2.51			
				-1.60	118	.112
(43-55)	46	16.2	2.23			

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi öğretmenlerin iş doyumunu toplam puanları ile belirtilen yaş grupları (30-42), (43-55) arasında anlamlı bir fark görülememiştir ($t_{118}=-1.60$; $p>.05$)Yaş değişkeni, bireylerin iş doyumunu etkilememektedir.

4.2.3. Eğitim Düzeyi Değişkeni

“Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları, okul yönetici desteği algısı ve iş doyumunu algılarının” aldıkları eğitime göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir

Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları ile eğitim düzeyi verilerinin normallik varsayımını sağlamadı için verilerin analizinde parametrik olmayan Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 4.10 *Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması Mann Whitney U testi*

Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	<i>U</i>	<i>p</i>
Lisans	103	19.5	2008.5	837	.774
Lisansüstü	17	19.4	329.8		

Tablo 4.10 'da görüldüğü üzere, öğretmenlerin meslektaşlarıyla olan ilişki algıları ile eğitim düzeyleri arasında (lisans, lisansüstü) anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($U=837$; $p>.05$). Alınan eğitimin düzeyi öğretmenlerin meslektaşlarıyla olan ilişkilerini etkilememektedir.

Öğretmenlerin yönetici desteği algıları ile eğitim düzeyi verilerinin normallik varsayımını sağlamadı için verilerin analizinde parametrik olmayan Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 4.11 *Öğretmenlerin Yönetici Desteği Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması Mann Whitney U testi*

Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	<i>U</i>	<i>p</i>
Lisans	103	22.2	2286.6	785	.493
Lisansüstü	17	20.8	353.6		

Tablo 4.11 'de görüldüğü üzere öğretmenlerin eğitim düzeyi (lisans, lisansüstü) ile yönetici desteği algısı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($U=785$; $p>.05$). Alınan eğitimin düzeyi öğretmenlerin yöneticilerinden aldıkları destek algılarını etkilememiştir, iki grubunda algıları aynıdır diyebiliriz.

Öğretmenlerin iş doyumunu toplam puanlarının, eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini anlamak için, verilerin normallik varsayımını sağlamadığından bağımsız gruplar t testi yerine, parametrik olmayan Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 4.12 *Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması Mann Whitney U testi*

Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	<i>U</i>	<i>p</i>
Lisans	103	16.0	1648	545	.011
Lisansüstü	17	14.4	244.8		

Tablo 4.12’ de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyumunu toplam puanları ile eğitim düzeyleri (lisans, lisansüstü) arasında lisan eğitimi lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. ($U=545$; $p<.05$). Öğretmenlerin aldıkları eğitimin artmasıyla, beklentilerinin de artması fakat bu beklentilerin karşılanmaması iş doyumlarını olumsuz etkilediği söylenebilir.

4.2.4 Kıdem Değişkeni

Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları, okul yönetici desteği algısı ve iş doyumunu algılarının” mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını anlamak için, öğretmenlerin meslektaş toplam puanlarının normal dağılım ve grupların varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t- testi (student’s t) yapılmıştır.

Tablo 4.13 *Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi*

Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
(5-19) yıl	80	19.6	3.38	.521	118	.603
(20-34)yıl	40	19.3	2.88			

Tablo 4.13 ‘de görüldüğü üzere meslektaş ilişkisi algısı ile kıdem (5-19 yıl, 20-34 yıl) arasında yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı bir fark görülememiştir ($t_{118}=.521$; $p>.05$). Meslekte çalışılan yıl artıkça, meslektaş ilişkisi algıları yıllara göre değişim göstermemektedir.

Öğretmenlerin yönetici desteği algılarının mesleki kıdeme göre, normal dağılım ve varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t- testi (student’s t) yapılmıştır.

Tablo 4.14 Öğretmenlerin Yönetici Desteği Algularının Kıdeme Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi

Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
(5-19) yıl	80	21.9	4.69			
				-1.50	118	.881
(20-34)yıl	40	22.1	4.84			

Tablo 4.14’de görüldüğü üzere öğretmenlerin yönetici desteği algıları ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($t_{118}=-.150$; $p>.05$). Meslekte çalışılan yıl arttıkça, öğretmenlerin yönetici desteği algılarında yıllara göre değişim görülmemiştir.

Öğretmenlerin iş doyumu algularının mesleki kıdeme göre, normal dağılım ve varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t- testi (student’s t) yapılmıştır.

Tablo 4.15 Öğretmenlerin İş doyumu Algularının Kıdeme Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi

Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
(5-19) yıl	80	15.6	2.49			
				-1.04	118	.301
(20-34)yıl	40	16.1	2.27			

Tablo 4.15’te görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyumları ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t_{118}=-.150$; $p>.05$). Meslekte çalışılan yıl arttıkça, öğretmenlerin iş doyumunda bir değişim görülmediği söylenebilir.

4.2.5 Çalışılan Kademe Değişkeni

Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları, okul yönetici desteği algısı ve iş doyumu algularının” Çalışılan kademeye göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları ile çalışılan kademe verileri, normal dağılım ve varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t- testi (student’s t) yapılmıştır.

Tablo 4.16 Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algularının Kademeye Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi

Kademe	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
İlkokul	54	19.1	3.15			
				-1.43	118	.156
Ortaokul	66	19.9	3.24			

Tablo 4.16’da görüldüğü üzere öğretmenlerin meslektaş ilişki algıları ile çalışılan kademe (ilkokul ve ortaokul) arasında yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı bir fark görülememiştir ($t_{118}=-1.43$; $p>.05$) Öğretmenlerin çalıştıkları kademenin ilkokul ya da ortaokul olması, meslektaş ilişkisi algılarında bir değişim göstermemektedir.

Öğretmenlerin yönetici desteği algılarının çalışılan kademeye göre, normal dağılım ve varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t-testi (student’s t) yapılmıştır.

Tablo 4.17 *Öğretmenlerin Yönetici Desteği Algılarının Kademeye Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi*

Kademe	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
İlkokul	54	22.9	4.67			
				1.96	118	.052
Ortaokul	66	21.2	4.65			

Tablo 4.17’de yapılan analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin yönetici desteği algıları çalıştıkları kademeye (ilkokul ve ortaokul) göre anlamlı bir fark göstermemektedir.

($t_{118}=1.96$; $p>.05$).

Öğretmenlerin iş doyumunu algılarının çalışılan kademeye göre, normal dağılım ve varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t-testi (student’s t) yapılmıştır.

Tablo 4.18 *Öğretmenlerin İş Doyumunu Algılarının Kademeye Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi*

Kademe	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
İlkokul	54	15.7	2.64			
				-.189	118	.851
Ortaokul	66	15.8	2.25			

Tablo 4.18’de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyumunu ile çalışılan kademe (ilkokul ve ortaokul) arasında yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı bir fark görülmemiştir ($t_{118}=1.96$; $p>.05$).Çalışılan kademenin ilkokul ya da ortaokul olması öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinde fark oluşturmamaktadır.

4.2.6 Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkeni

Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları, okul yönetici desteği algısı ve iş doyumu algılarının” okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları, okuldaki öğretmen sayısı verileri, normal dağılım ve varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t- testi (student’s t) yapılmıştır.

Tablo 4.19 Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algılarının Öğretmen Sayısına Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi

Öğretmen Sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
40 ve altı	64	3.23	3.55			
41 ve üstü	56	3.28	2.80	-.572	118	.569

Tablo 4.19’ da görüldüğü üzere, öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları toplam puanları ile okuldaki öğretmen sayısı arasında yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($t_{118}=-.572; p>.05$).

Öğretmenlerin yönetici desteği algıları, okuldaki öğretmen sayısı verileri, normal dağılım ve varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t- testi (student’s t) yapılmıştır.

Tablo 4.20 Öğretmenlerin Yönetici Desteği Algılarının Öğretmen Sayısına Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi

Öğretmen Sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
40 ve altı	64	21.5	5.18			
41 ve üstü	56	22.5	4.11	-1.12	118	.263

Tablo 4.20’de görüldüğü üzere öğretmenlerin yönetici desteği algıları ile okuldaki öğretmen sayısı arasında yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($t_{118}=-1.12; p>.05$). Okuldaki öğretmen sayısının azlığı ya da çokluğu, öğretmenlerin yönetici desteği algılarında fark oluşturmamaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumu algıları normal dağılım ve varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t- testi (student’s t) yapılmıştır.

Tablo 4.21 *İş doyumu Algılarının Öğretmen Sayısına Göre Karşılaştırılması*

Öğretmen Sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
40 ve altı	64	15.6	2.37			
41 ve üstü	56	15.9	2.50	-.527	118	.599

Tablo 4.21’de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyumu algıları toplam puanları ile okuldaki öğretmen sayısı arasında yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı bir fark görülememiştir ($t_{118}=-.527$; $p>.05$).

4.2.7 Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkeni

Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları, okul yönetici desteği algısı ve iş doyumu algılarının” okuldaki öğrenci sayısına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları ile okuldaki öğrenci sayıları, normal dağılım ve varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t- testi (student’s t) yapılmıştır.

Tablo 4.22 *Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algılarının Öğrenci Sayısına Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi*

Öğrenci Sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
600 ve altı	61	19.5	3.25			
601 ve üstü	59	19.5	3.20	-.08	118	.932

Tablo 4.22’de görüldüğü üzere öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları ile okuldaki öğrenci sayıları arasında yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($t_{118}=-.08$; $p>.05$). Okuldaki öğrenci sayısının azlığı ya da çokluğu, öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algısında fark oluşturmamıştır.

Öğretmenlerin yönetici desteği algıları, okuldaki öğrenci sayısı verileri, normal dağılım ve varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t- testi (student’s t) yapılmıştır.

Tablo 4.23 Öğretmenlerin Yönetici Desteği Algılarının Öğrenci Sayısına Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi

Öğrenci Sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
600 ve altı	61	21.2	4.81			
601 ve üstü	59	22.8	4.52	-1.84	118	.069

Tablo 4.23'te görüldüğü üzere öğretmenlerin yönetici desteği algıları ile okuldaki öğrenci sayısı arasında yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

($t_{118}=-1.84$; $p>.05$).

Öğretmenlerin iş doyumu algıları, okuldaki öğrenci sayısı verileri, normal dağılım ve varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t- testi (student's t) yapılmıştır.

Tablo 4.24 Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarının Öğrenci Sayısına Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi

Öğrenci Sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
600 ve altı	61	15.5	2.44			
601 ve üstü	59	16.0	2.40	-1.04	118	.302

Tablo 4.24'te görüldüğü gibi, öğretmenlerin iş doyum algı toplam puanları ile okuldaki öğrenci sayısı arasında yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

($t_{118}=-1.04$; $p>.05$).

4.2.8 Okuldaki Yönetici Sayısı Değişkeni

Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları, okul yönetici desteği algısı ve iş doyumu algılarının” okuldaki yönetici sayısına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algı puanları ile okuldaki yönetici sayılarının dağılımları normal dağılım ve varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t- testi (student's t) yapılmıştır.

Tablo 4.25 Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algılarının Yönetici Sayısına Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi

Yönetici Sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
2-3 kişi	88	19.2	3.40			
3-4 kişi	32	20.3	2.52	-1.58	118	.116

Tablo 4.25'te görüldüğü gibi öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları ile okuldaki yönetici sayısı arasında yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t_{118}=-1.58$; $p>.05$). Okuldaki yönetici sayısının az ya da çok olması, öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algılarında fark oluşturmamaktadır.

Öğretmenlerin yönetici desteği algı puanları, okuldaki yönetici sayısı verileri, normal dağılım ve varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t- testi (student's t) yapılmıştır.

Tablo 4.26 *Öğretmenlerin Yönetici Desteği Algılarının Yönetici Sayısına Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi*

Yönetici Sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
2-3 kişi	88	21.9	5.03			
3-4 kişi	32	22.2	3.79	-.328	118	.743

Tablo 4.26'da görüldüğü gibi öğretmenlerin yönetici desteği algı puanları ile okuldaki yönetici sayısı arasında yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

($t_{118}=.328$; $p>.05$). Okullardaki yönetici sayılarının az ya da çok olması, öğretmenlerin yönetici desteği algılarında bir fark oluşturmamaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumu algılarının yönetici sayısı değişkenine göre normal dağılım ve varyansların eşitlik varsayımını sağladığı için parametrik testlerden bağımsız gruplar t- testi (student's t) yapılmıştır.

Tablo 4.27 *Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarının Yönetici Sayısına Göre Karşılaştırılması Bağımsız Gruplar T- Testi*

Yönetici Sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
2-3 kişi	88	15.6	2.59			
3-4 kişi	32	16.2	1.83	-1.28	118	.203

Tablo 4.27'de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyumu puanları ile yönetici sayısı arasında analiz sonuçlarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

($t_{118}=-1.28$; $p>.05$). Okullardaki yönetici sayısının miktarı öğretmenlerin iş doyumunda fark oluşturmamaktadır.

4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları ve okul yöneticisi desteği algıları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki var mıdır?

Değişkenler arasındaki ilişkinin yönüne ve büyüklüğünün ne kadar olduğuna korelasyon ile hesaplanarak cevap aranmak istenmiştir. Korelasyon +/- 0,00 ile 0,29 aralığında düşük ilişkili, +/- 0,30 ile +/- 0,69 aralığında orta ilişkili, +/- 0,70 ile 1,00 aralığında ise yüksek ilişkili şeklinde sınıflama yapılmıştır. (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2018)

Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları, yönetici desteği algıları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamak üzere, verilerin normal dağılım varsayımı sağladığından Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır.

Tablo 4.28 *Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi, Yönetici Desteği, İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı Analiz Sonuçları*

Ölçekler	Meslektaş Algısı	Yönetici Desteği	İş Doyumu
Meslektaş Algısı	–	.493	.377
Yönetici Desteği	.493	–	.411
İş Doyumu	.377	.411	–

* $p < 0.05$

Tablo 4.28’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin meslektaş algıları ile yönetici desteği arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=.493$; $p<.05$). Öğretmenlerin yönetici desteği arttıkça, meslektaş ilişkileri de olumlu anlamda artığı söylenebilir. Öğretmenlerin meslektaş algıları ile iş doyumları puanları arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=.377$; $p<.05$). Öğretmenlerin meslektaşları ile olan ilişkileri iş doyumlarını olumlu yönde etkilemiştir denilebilir.

Öğretmenlerin yönetici desteği puanları ile iş doyumları puanlarının arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki görülmektedir ($r=.411$; $p<.05$). Bu sonuçlara göre yönetici desteği, öğretmenlerin iş doyumları puanlarını olumlu anlamda arttırmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.Tartışma ve Sonuç

İş doyumunu ve iş memnuniyeti aynı şekilde tanımlanan kavramlar olarak, Taylor'dan günümüze kadar birçok araştırmaya konu olmuştur. Çünkü iş doyumunu artan çalışanların, iş performanslarının buna bağlı olarak üretiminde arttığı görülmektedir. Aynı şekilde eğitim örgütlerinde önemli bir yere sahip olan öğretmenlerin, bireysel ve örgütsel gereksinimlerinin karşılanması gerek meslektaşlarıyla gerekse yöneticileriyle olan olumlu ilişkileri iş doyumlarının artmasına ve eğitimin daha kaliteli hale gelmesini sağlamaktadır.

Yaptığımız bu araştırmada öğretmenlerin meslektaş ilişkileri ve yönetici desteğine yönelik algıları yüksek, iş doyum puanları da çok yüksek düzeyde bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin ne koşullarda bulunurlarsa bulunsun, özellikle iş doyumlarının oldukça fazla olması öğretmenlerin iç motivasyonlarının fazla olduğunu göstermektedir

Cinsiyet değişkenine göre veriler incelendiğinde kadınların yönetici desteğine, meslektaş ilişkisi ve de iş doyumuna yönelik algılarının erkelere göre anlamlı bir şekilde fark oluşturmadığı gözlenmiştir. Bu araştırmada öğretmenlerin cinsiyetleri ne olursa olsun, bağımlı ve bağımsız değişkenlere yönelik algıları hemen hemen aynı düzeydedir diyebiliriz. Ancak Karakuzu'nun (2019)'da yaptığı araştırmada ise kadınların yönetici desteği puanlarının, erkelere göre anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin yaşlarına göre meslektaş ilişkisi, yönetici desteği ve iş doyumunu algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğretmenlerin yaşları arttıkça meslektaşlarıyla, yöneticileriyle olan ilişkileri ve de iş doyumları durağan kalmakta artma ya da azalma görülmemektedir. Fakat bazı araştırmalarda farklı bulgulara da rastlanmaktadır. Koruklu ve diğerleri (2013) de yaptığı çalışmada 41 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumununun, 20-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Buradan yaşın ilerlemesiyle öğretmenlerin tecrübelerinin arttığı, alanıyla ilgili daha donanımlı hale gelen öğretmenlerin kendilerine olan güvenleri ve iş doyumlarının da arttığı söylenebilir.

Eğitim düzeyine göre veriler incelendiğinde meslektaş ve yönetici desteği algılarında anlamlı bir fark bulunmamış, fakat lisans mezunu öğretmenlerin, lisansüstü eğitim alan öğretmenlere göre, iş doyumlarında anlamlı derece de fark olduğu görülmüştür. Dilsiz (2006) da yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur. Bu sonuçlara göre eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, bireysel ve örgütsel beklentileri arttığı, bu beklentileri karşılanamayan öğretmenlerin iş doyumlarının da azaldığı söylenebilir. Bazı araştırmalar

ise tam tersi bulgulara ulaşarak, alınan eğitim arttıkça öğretmenlerin iş doyumlarında bir değişiklik oluşturmamıştır. (Azimi ve Akan, 2019).

Öğretmenlerin meslekte çalışma yıllarına göre değişkenlerimizi incelediğimizde meslektaş ilişkisi, yönetici desteği, iş doyumlarında anlamlı bir değişim bulunamamıştır. Aynı yaş değişkeni gibi öğretmenlerin çalışma yılları arttıkça, iş doyum düzeylerinde azalmalar ya da artmalarda görülebilmektedir. Çünkü bazı öğretmenler tecrübeyle birlikte daha çok beklentilere girerek hayal kırıklığına uğrarken, bazı öğretmenler ise bu durumu kabul ederek iş doyumlarını etkilememektedir. Eser ve Bedel (2017) 'in çalışmalarında ise daha farklı bulgulara ulaşılmış, iş doyumunu ile çalışılan yıllar arasında manidar bir değişim bulunmuştur.

Yaptığımız araştırmaya göre öğretmenlerin ilkokul ya da ortaokulda çalışıyor olmaları, meslektaş, yönetici desteği ve iş doyumlarına göre bir fark oluşturmamaktadır. Koruklu, Fevzioglu ve Kiremit (2013) ise çalışılan kademe ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulmuştur.

Öğretmenlerin, çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısına, bağımlı bağımsız değişkenlere göre manidar bir farklılık bulunamamıştır Okuldaki öğretmen sayısının azlığı çokluğu öğretmenlerin iş doyumunu gerek meslektaş ilişkileri gerekse yönetici desteği algılarında bir değişim oluşturmamıştır. Yılmaz ve Izgar (2009)'ın yaptığı çalışmada ise 1-10 ile 10-20 arasında öğretmenlerin bulunduğu okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumları, 21 den fazla öğretmen bulunan okullarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin hizmet verdikleri okullardaki öğrenci sayılarına göre meslektaş, yönetici desteği ve iş doyumunu arasında manidar bir fark tespit edilmemiştir. Özellikle kalabalık okullarda çalışan öğretmenlerin her ne kadar iş yükleri artsa da iş doyumlarında, meslektaş ve yönetici desteği algılarında olumsuz bir değişimin olmaması iyi olarak yorumlanabilir. Öztürk (2007) de yaptığımız çalışmaya destekler bir sonuç bularak, öğretmenlerin iş doyumunun öğrenci sayısına göre bir değişim göstermediğini tespit etmiştir. Okullarda yönetici sayısı, öğretmenlerin meslektaş, yönetici desteği algıları ve iş doyumları arasında anlamlı bir değişimin olmadığı yapılan analiz sonuçlarına göre tespit edilmiştir. Yönetici sayısının az olması ya da çok olması öğretmenlerin belirtilen algı türlerinde bir değişim oluşturmamıştır denilebilir.

Meslektaş ilişkisi, yönetici desteği, iş doyumunu algılarını ilişkisel olarak incelenmiş aralarında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Meslektaşlık ilişkisi arttığında öğretmenlerin iş doyumlarının da arttığı, yönetici desteğinin arttığında iş

doyumunun arttığı yine aynı şekilde meslektaş ilişkisi arttığında yönetici desteğinin de arttığı tespit edilmiştir. Yapılan bazı araştırmalar da bulgularımızı destekler niteliktedir. Örneğin devlet okullarında yapılan bir çalışmada orta derece yönetici ve meslektaş desteğinin, iş doyumuyla olan ilişkisinde pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir (Saygılı, 2008).Yine başka bir çalışmada da meslektaş ilişkisi ve yönetici desteği ile iş doyumunu arasında benzer bir ilişki tespit edilmiştir (Eser, 2010) .

Sonuç olarak araştırmamızdan da anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin yönetici ve meslektaşlarıyla olumlu iletişim içinde olmaları, onlardan destek almaları, birbirlerine katkı sağlamaları onların motivasyonlarını arttırmaktadır. Bu nedenle okullarda yöneticiler, öğretmenleriyle iyi ilişkiler içinde olmalı, alınan kararlara öğretmenleri dahil etmeli, öğretmenlerin birbirleriyle iletişimini arttıracak formal ya da informal gruplar oluşturmalarına imkan sağlamalı ve öğretmenlerin birlik beraberliklerini güçlendirmelidir. Çocukların önünde samimi, içten, dürüst ilişkiler geliştiren, birbiriyle yardımlaşma içinde olan öğretmen ve yöneticiler kuşkusuz onların hem sosyal hayatta hem de akademik alanda başarılı olmalarına katkı sağlayacaklardır.

5.2. Yapılan Çalışmaya Yönelik Öneriler

Yaptığımız bu çalışmada öğretmenlerin iş doyum puanları çok yüksek düzeyde çıkarken, meslektaş ilişkisi ve yönetici desteği algı puanları yüksek düzeyde çıkmıştır. Meslektaşlar arası ilişkinin daha güçlenmesi için okul yöneticileri öğretmenler arası iletişimi güçlendirecek kahvaltı, spor etkinlikleri, öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayacak kurslar düzenleyebilir. Bu şekilde okul içindeki iletişimi güçlendirmiş olur. Aynı zamanda yönetici desteği de sağlayarak, öğretmenlerin yöneticilerine yönelik algılarını daha da yükseltmesine katkı sağlayabilir.

Öğretmenlerin iş doyum puanları alınan eğitime göre incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumunu toplam puanları ile eğitim düzeyleri (lisans, lisansüstü) arasında lisan eğitimi lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Burada oluşan farkın nedeni olarak, lisansüstü öğretmenlerin aldıkları eğitime orantılı olarak, bekledikleri katkıları görememeleri olarak yorumlamıştık. Bununla ilgili olarak alanıyla ilgili çeşitli eğitimler alan öğretmenlerin güdülenmesi için onlara özlük haklarında iyileştirmeler yapılabilir.

Öğretmenlerin yönetici desteği algıları ile cinsiyet arasında her ne kadar anlamlı bir fark bulunmamış olsa da “p” değeri yaklaşık olarak .07 bulunmuştur. Bu değer .05’ e

yakın bir değer olduğundan, bu araştırma aynı konu ile daha geniş bir örnekleme tekrar yapılabilir İki değişken arasında anlamlı bir fark bulunabilir.

Araştırmamızın bulgularına göre öğretmenlerin yönetici desteği algıları ile öğrenci sayısı arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Fakat p değeri .069 bulunmuş olup, .05'e yakın bir değer olduğundan, aynı çalışma daha geniş bir örnekleme tekrarlanabilir. Belki iki değişken arasında daha anlamlı bir fark bulunabilir.

5.3 Yapılacak Araştırmalara Yönelik Öneriler

1.Meslektaş dayanışması ve iş doyumu arasında farklı ölçekler, evren ve örneklemlerle tekrardan bir araştırma yapılabilir.

2.Yönetici desteği ve iş doyumu arasında daha geniş evren ve örnekleme bir araştırma yapılabilir.

3..Özel okullarda çalışan öğretmenlerin ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin meslektaş dayanışması algısını ve yönetici desteği algıları karşılaştırmalı olarak incelenebilir.

4.Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenler için de Denizli de aynı konuyla ilgili bir çalışma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ağırman, M. (2018). *Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ve Etkileyen Faktörler* Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Akar, E. (2016). *Ortaöğretim okullarında İngilizce öğretiminde alternatif denetim modeli olarak meslektaş denetimi modelinin öğretmen, okul ve denetim kategorilerine yönelik etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Arık, M. (2015). *İş doyumunu ve etkileyen faktörler (Kahramanmaraş ili 112 acil sağlık çalışanları örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Aslan, Seki, E. (2021). *Hemşirelerin İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi : İş Doyumu Ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya
- Azimi, M., ve Akan, D. (2019). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3(2), 126-138.
- Bayraktar, E. (2019). *Materyalist eğilim, iş stresi, yönetici desteği ve iş-aile yaşam çatışmasının iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Düzce.
- Bölükbaşı, K. (2014). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık açısından beyaz yakalı personelde farklılaşma: Seramik sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Büyüköztürk, ř., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, ř., ve Çakmak, E. K. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve denetim odağı ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Cansız, H. ve Özgenel, M. (2019). Öğretmenlerin meslek imajlarının iş doyumlarına etkisi. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi* , 8 (1), 1-15.
- Çelebi, N. E. (2019). *Hasta hizmetleri çalışanlarının çalışma ortamına ilişkin algıları ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: İstanbul ilinde bir sağlık grubunda uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Medipol Üniversitesi.
- Çelik, K. ve Tabancalı, E. (2012). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi* , (11), 31-38.

- Çiftci, A. S. (2020). *Hemşirelerin meslektaş dayanışmalarının ekip çalışması tutumlarına etkisi* Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Çoban, N. (2019). *Yönetici desteği ve iş performansı arasındaki ilişkide içsel motivasyonun düzenleyici etkisi: TRC1 bölgesindeki akademisyenlere yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin Karara Katılımı Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi* , 16 (2), 83-100.
- Dikili, A., Bayraktaroğlu, S. (2013). Psikolojik sözleşme ile iş tatmini ilişkisine yönelik bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 205-227.
- Dodanlıoğlu, Irmak, S. (2019). *İşyerinde Psikolojik Taciz İle Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti Ve Algılanan Yönetici Desteği İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Doğan, H., ve Çelik, K. (2019). Okul yöneticilerinin gücü kullanma stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş performansları ile ilişkisi. *Eğitim ve Bilim*, 44(198).
- Doğan, Soner, ve Osman Koçak.(2014). “Okul Yöneticilerinin Sosyal İletişim Becerileri ile Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki [doi: 10.14527/kuey.2014.009]”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* 20(2).
- Duranay, Yıldırım, P. (2005). *Ortaöğretim kurumlarının etkili okul özelliklerini karşılama düzeyleri (İzmir örneği)* Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale Üniversitesi, Denizli
- Durukan, S. (2013). *İş Doyumu ve Performans Algısı: Ankara Trafik Denetleme Şube Müdürlüğü Çalışanları Örneği*. Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Elik Balkar, Ö. (2017). *İş doyumu ve sağlık çalışanları*, Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Erdağı, K. (2018). *İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: hizmet sektöründe bir uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Eren, N. (2014). Kişilik Bozukluğu Hastaları ile Çalışmanın Zorlukları ve Kişilik Bozukluğu Hastalarına İlişkin Tutumlar Ölçeklerinin Psikometrik Özellikleri. *Archives of Neuropsychiatry/Noropsikiatri Arsivi*, vi 2014 (51): 318-327

- Ergün, B. (2016). *İş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişki: öğretmenler üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eser, Ş. (2010). *Okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Tekirdağ İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Eser, Ş. ve Bedel, E. F. (2017). İş doyumu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, MJER/AEAD*, (21), 72-79.
- Fidan, Nurettin. (2012). "Okulda öğrenme ve öğretme". Pegem Akademi 206.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference. 17.0 update*. Boston: Pearson.
- Girgin, G. (2009). Öğretmenlerin İş Doyumuna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi. *Education Sciences*, 4(4), 1297-1307.
- Göçer, Ö. (2021). *Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Kültürü Ve Yönetici Desteği Alguları İle Örgütsel Adalet Alguları Arasındaki İlişki Alanya İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi.
- Göktepe, Esra Aydın. (2016). *Yeni Kariyer Tutumları , Algılanan Yönetici Desteği Ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul Üniversitesi.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Gürcan, T. (2019). *Hemşirelikte meslektaş dayanışmasının iş doyumu ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Han, M. (2019). *İstanbul Örneğinde İlkokul Öğretmenlerinin Performansında Veli, Öğrenci Ve Meslektaşlarının Etkileri*.Yüksek Lisans Tezi.İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İnce, S. (2005).*İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesinde Çalışanların İş Doyum Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İncirkuş-Küçük, H .(2020). *Hemşirelerde Meslektaş dayanışmasını Etkileyen Mesleki ve Bireysel Özelliklerin İncelenmesi* Yüksek Lisans Tezi Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kaban, P. (2020). *İş doyumu ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik havalimanı işletmesinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli Üniversitesi.

- Karakuzu, M. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinde iş doyumunu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteğinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray Üniversitesi.
- Kaya-Türkan, F. (2005). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık : Polis Okulu Başkanlı'nda Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Bilimler Enstitüsü, Gazi Üniversitesi.
- Kılıç, S. (2016). *Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı*. Journal of Mood Disorders, 6(1), 47-48.
- Kopuk, B. M. (2019). *İş doyumunu ve iş aile çatışması arasındaki ilişki: Eczane teknikerleri üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırklareli Üniversitesi.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö., ve Kaldırım, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(25).
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş doyumunu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi*. Turist rehberleri üzerine bir araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir Üniversitesi.
- Köse, S. (2021). *Örgütsel Adalet Ve Yönetici Desteği İle İhbarcılık (Whistleblowing) Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale Üniversitesi.
- Mascilongo, Janetta. 2011. "What makes a learning organisation?" *Incite* 32(9):17.
- Navarro, D., ve Foxcroft, D. (2019). *Learning statistics with jamovi: A tutorial for psychology students and other beginners (Version 0.70)*. Tillgänglig online: <http://learnstatswithjamovi.com> [Hämtad 14 december].
- Öz-Ünler, E. (2007). *Duygusal Emek Davranışlarının Çalışanların İş Sonuçlarına Etkisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş.
- Özer, M. A. (2005). Etkin öğrenmede yeni arayışlar: İşbirliğine dayalı öğrenme ve buluş yoluyla öğrenme. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 105-131.
- Özer G, Günlük M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve isten ayrılma eğilimine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2010;9(2)
- Özkuk, Z. (2017). *Algılanan Yönetici Desteği ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Özgün, Ö. (2005). *Türkiye'de acemi Türk erken çocukluk eğitimi öğretmenlerinin mesleki ihtiyaçları, deneyimleri, yeterlik inançları, erken çocukluk öğrenimini desteklemeye yönelik okul iklimi ve iş doyumları arasındaki ilişki*. Syracuse Üniversitesi, New York

- Öztürk, A., Deniz, M. E. (2008). Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 7(3), 578-599.
- Pala, İ. T., TOPAL, M.H. ve DEMİRBAĞ, O. (2019). İş doyumunun seviyesindeki performansta kullanımın kullanımının aracılık oyunu: TRC1 AFAD antrenmanı örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* , 10 (2), 292-306.
- Sezer, Ş. (2019). *İş doyumunun duygusal emek davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.
- Smadov, S. (2006). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık: özel sektörde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi
- Söylemezoğlu, A. (2019). *İş Doyumunun Duygusal Emek Üzerine Etkisi*. Bahçeşehir ve Esenyurt Bölgesindeki Mevduat Bankaları Üzerine Bir Araştırma Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ.
- Sun, H. Ö. ve Müdürlüğü, B. M. G. *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi .Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.
- Şentürk, N. (2006). *İlköğretim okullarında yaşanan çatışma türleri ve yöneticilerin izledikleri çözüm yöntemleri*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trakya Üniversitesi.
- Şirin, S. ve Yücel, İ. (2020). Meslektaş Desteği ile Ağır İş Yük İlişkisinde İş Aile Çatışmasının Aracılık Rolü”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* (January). doi: 10.16951/atauniiibd.652901.
- Şükrü A., Durdağı, A., Ayık, A., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin Motivasyon Etkenleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17(3), 151-166.
- Tanrıoğen, A. (2018). *Örgütlerde Etkili İnsan İlişkileri*. 1. Basım. Ankara: Anı Yayıncılık
- Tehseen, S. ve Hadi, N.U. (2015). Öğretmenlerin performansını ve kalıcılığını etkileyen faktörler. *Akdeniz Sosyal Bilimler Dergisi* , 6 (1), 233.
- Turgut, E. M. (2010). *İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde çalışan ameliyathane hemşirelerine yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Türker, Y. ve Çelik, K. (2019). Öğretmenlerde iş ve aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 242-258.
- Türkkan, G. (2021). *Algılanan Yönetici Desteği ve Yöneticiye Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi.

- Yıldırım - Duranay, P. (2005). *Ortaöğretim Kurumlarının Etkili Okul Özelliklerini Karşılama Düzeyleri*. İzmir Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale Üniversitesi.
- Yıldırım, B.ve Bayraktar, O. (2021). Öğretmenlerde meslektaş ilişkilerinin tükenmişlik duygusuna etkisi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(4), 295-308.
- Yıldız, M. (2019). *Yönetici Desteği ile Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi*. Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi.
- Yıldız, M. (2021). *Endüstriyel kurumlarda kurumsal aidiyet duygusunun gelişmesinde algılanan yönetici desteği*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, On yedi Eylül Üniversitesi, Bandırma.
- Yılmaz, D. (2019) . *İş Doyumunun Motivasyona Etkisi*. Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Yılmaz, Ö. İ. (2017). *İş Doyumu, Serbest Zaman Doyumu ve Kişilik Envanteri Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Bir Alan Çalışması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Yılmaz, E. ve Izgar, H. (2009). *Examination of Primary School Teachers' Job Satisfaction With Regards to Organizational Creativity within a School Context*. Elementary Education Online, 8(3).

EKLER

Ek 1.

Değerli Öğretmen Arkadaşlarım,

Siz değerli öğretmenlerimizin görüşleri bilimsel çalışmamız için büyük önem arz etmektedir. Bu ölçekle ile okullarda görev yapan öğretmenlerin elinizdeki ölçme aracı ile bazı konulardaki görüşleri belirlenmeye çalışılmaktadır. Veriler bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği işaretleyiniz. Lütfen isminizi **yazmayınız**. Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Bircan YALNIZ

Yüksek Lisans Öğrencisi

I. Kişisel Bilgiler

- a) **Cinsiyet:** Kadın () Erkek ()
- b) **Medeni durum:** Evli () Bekâr ()
- c) **Eğitim Düzeyi:** () Lisans () Lisansüstü ()
- ç) **Yaş:** (Lütfen yazınız)
- d) **Kıdem:** (Lütfen yazınız)
- e) **Çalışılan Kademe:** (Lütfen yazınız)
- f) **Okuldaki öğretmen sayısı:** (Lütfen yazınız)
- g) **Okuldaki öğrenci sayısı:** (Lütfen yazınız)
- h) **Okuldaki yönetici sayısı:** (Lütfen yazınız)

Bölüm 1. MESLEKTAŞ İLİŞKİLERİ ALGISI ANKETİ

Aşağıdaki cümlelere ne ölçüde katılıyorsunuz veya ne ölçüde karşısınız? Lütfen size en uygun olan seçeneği yuvarlak içine alarak işaretleyiniz.	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Karşırım	Kesinlikle karşırım
1. Meslektaşlarımla çok az iletişimim var				
2. Böyle meslektaşlarım olduğu için kendimi şanslı hissediyorum				
3. Herhangi bir sorunla karşılaştığımda meslektaşlarım pek yardımcı olmazlar				
4. Meslektaşlarımla çoğu ile iyi bir arkadaşlığım var				
5. Benim okulumdaki öğretmenler arasındaki ilişki/iletişim mükemmeldir				
6. Öğretmen arkadaşlarımla mesleki konuları açıkça konuşabilirim				

Bölüm 2. OKUL İDARESİ DESTEĞİ ALGISI ANKETİ

Aşağıdaki cümlelere ne ölçüde katılıyorsunuz veya ne ölçüde karşısınız?	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Karşısım	Kesinlikle karşısım
Lütfen size en uygun olan seçeneği yuvarlak içine alarak işaretleyiniz.				
1. Okul müdürü sınıfım için verdiğim kararları destekler				
2. Okul müdürü benim çabalarımı takdir ettiğini açıkça belirtir				
3. Okul müdürü ile açıkça ve hiç endişelenmeden iletişim kurabilirim				
4. Okul müdürü benimle ve benim problemlerimle ilgilenir				
5. Yaptığım işler okul müdürü tarafından övülür ve takdir edilir				
6. Okul müdürü okuldaki öğretmenler arasında yardımlaşma ve birbirlerini sahiplenme duygularını teşvik eder				
7. Okul müdürü benim iş yükümle alakalı sorunları yeterince anlar				

Bölüm 3. İŞ MEMNUNİYETİ ÖLÇEĞİ

A. Aşağıdakilerden hangisi işinizi değiştirmeniz hakkında duygularınızı en iyi ifade etmektedir?
<input type="checkbox"/> Elimde olsa bu işi hemen bırakırdım. <input type="checkbox"/> İşimi değiştirmek isterdim. <input type="checkbox"/> İşimi değiştirmek için pek istekli değilim ama yine de daha iyi bir iş bulursam değiştirirdim. <input type="checkbox"/> İşimi, çoğu insanın kendi işini sevdiğinden daha fazla severim. <input type="checkbox"/> İşimin yerini alabilecek başka hiçbir iş düşünmüyorum.
B. Aşağıdaki ifadelerden hangisi işinizi ne kadar sevdiğinizi en iyi biçimde anlatmaktadır?
<input type="checkbox"/> Nefret ederim <input type="checkbox"/> Sevmem <input type="checkbox"/> İlgisizim <input type="checkbox"/> Severim <input type="checkbox"/> Heyecanlanırım
C. Aşağıdakilerden hangisi, başkalarıyla kıyaslandığında, sizin düşüncelerinizi ifade etmektedir?
<input type="checkbox"/> İşinden benim kadar memnuniyetsiz olan başka hiç kimse yoktur. <input type="checkbox"/> Ben çoğu insana göre işimden daha fazla memnuniyetsizim. <input type="checkbox"/> İşimi, çoğu insanın kendi işini sevdiği kadar severim. <input type="checkbox"/> İşimi, çoğu insanın kendi işini sevdiğinden daha fazla severim. <input type="checkbox"/> Hiç kimse benim işimi sevdiğim kadar kendi işini sevmeyebilir.
D. (JOBSAT10) Aşağıdakilerden hangisi işinizden memnun olduğunuz zaman dilimini göstermektedir?
<input type="checkbox"/> Asla <input type="checkbox"/> Ara sıra / Bazen <input type="checkbox"/> Zamanımın yaklaşık yarısı <input type="checkbox"/> Zamanımın önemli bir bölümü <input type="checkbox"/> Her zaman

Ek 2. Anket Uygulama İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 14.02.2022-169455



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-43325809
Konu : Anket Uygulama İzni

11/02/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 07.02.2022 tarihli ve 165250 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Bircan YALNIZ, "Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algıları ve Okul Yöneticisi Desteği Algıları ile İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan resmi ilköğretim ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin İlgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
11/02/2022
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.
Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
I-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.İLK.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 5f8f-d222-39a0-804e-28af kodu ile teyit edilebilir.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5256&eD=BSNNSSDE7H&eS=169455> adresinden yapılabilir.

Ek 3. Ölçek İzinleri

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.02.2022-E.168588

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma: Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi Algıları ve Okul Yöneticisi Desteği Algıları ile İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki” adıyla, Bircan YALNIZ tarafından 31/01/2022-31/06/2022 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları ve okul yöneticisi desteği algıları ile iş doyumunu algıları nedir ve bu algıların arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Bu algıların kişisel değişkenlere göre değişip değişmediğinin tespit edilmesi ve incelenmesidir.

Araştırmanın Nedeni: Bilimsel araştırma (Proje Çalışması)

Araştırmanın Yapılacağı Yerler: Resmi Okullar ve Resmi Ortaokullar

Araştırma Uygulaması: Anket

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı: Bircan YALNIZ

İletişim Bilgileri: Tel:05058197183 e- mail: bircan.yalniz20@gmail.com

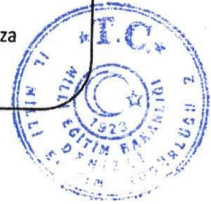
Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

...../...../2022

Katılımcı Adı-Soyadı:

Telefon Numarası:

imza



EKLER

Değerli Öğretmen Arkadaşlarım,

Siz değerli öğretmenlerimizin görüşleri bilimsel çalışmamız için büyük önem arz etmektedir. Bu ölçekler ile okullarda görev yapan öğretmenlerin elinizdeki ölçme aracı ile bazı konulardaki görüşleri belirlenmeye çalışılmaktadır. Veriler bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği işaretleyiniz. Lütfen isminizi **yazmayınız**. Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygıları sunarım.

10.201.1.58
3236
4.02.2022

Bircan YALNIZ

Yüksek Lisans Öğrencisi

I. Kişisel Bilgiler

- a) Cinsiyet: Kadın () Erkek ()
b) Medeni durum: Evli () Bekâr ()
c) Eğitim Düzeyi: () Lisans () Lisansüstü ()
ç) Yaş: (Lütfen yazınız)
d) Kıdem: (Lütfen yazınız)
e) Çalışılan Kademe: (Lütfen yazınız)
f) Okuldaki öğretmen sayısı: (Lütfen yazınız)
g) Okuldaki öğrenci sayısı: (Lütfen yazınız)
h) Okuldaki yönetici sayısı: (Lütfen yazınız)

Bölüm 1. MESLEKTAŞ İLİŞKİLERİ ALGISI ANKETİ

Aşağıdaki cümlelere ne ölçüde katılıyorsunuz veya ne ölçüde karşısınız?	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Karşısım	Kesinlikle karşısım
Lütfen size en uygun olan seçeneği yuvarlak içine alarak işaretleyiniz.				
1. Meslektaşlarımla çok az iletişimim var	1	2	3	4
2. Böyle meslektaşlarım olduğu için kendimi şanslı hissediyorum	1	2	3	4
3. Herhangi bir sorunla karşılaştığımda meslektaşlarım pek yardımcı olmazlar	1	2	3	4
4. Meslektaşlarımla çoğu ile iyi bir arkadaşlığım var	1	2	3	4
5. Benim okulumdaki öğretmenler arasındaki ilişki/iletişim mükemmeldir	1	2	3	4
6. Öğretmen arkadaşlarımla mesleki konuları açıkça konuşabilirim	1	2	3	4



Bölüm 2. OKUL İDARESİ DESTEĞİ ALGISI ANKETİ

Aşağıdaki cümlelere ne ölçüde katılıyorsunuz veya ne ölçüde karşıyorsunuz?

Lütfen size en uygun olan seçeneği yuvarlak içine alarak işaretleyiniz.

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Karşıyım	Kesinlikle karşıyım
1. Okul müdürü sınıfım için verdiğim kararları destekler	1	2	3	4
2. Okul müdürü benim çabalarımı takdir ettiğini açıkça belirtir	1	2	3	4
3. Okul müdürü ile açıkça ve hiç endişelenmeden iletişim kurabilirim	1	2	3	4
4. Okul müdürü benimle ve benim problemlerimle ilgilenir	1	2	3	4
5. Yaptığım işler okul müdürü tarafından övülür ve takdir edilir	1	2	3	4
6. Okul müdürü okuldaki öğretmenler arasında yardımlaşma ve birbirlerini sahiplenme duygularını teşvik eder	1	2	3	4
7. Okul müdürü benim iş yükümle alakalı sorunları yeterince anlar	1	2	3	4

Bölüm 3. İŞ MEMNUNİYETİ ÖLÇEĞİ**A. Aşağıdakilerden hangisi işinizi değiştirmeniz hakkında duygularınızı en iyi ifade etmektedir?**

- Elimde olsa bu işi hemen bırakırdım.
- İşimi değiştirmek isterdim.
- İşimi değiştirmek için pek istekli değilim ama yine de daha iyi bir iş bulursam değiştirdim.
- İşimi, çoğu insanın kendi işini sevdiğinden daha fazla severim.
- İşimin yerini alabilecek başka hiçbir iş düşünmüyorum.

B. Aşağıdaki ifadelerden hangisi işinizi ne kadar sevdiğinizi en iyi biçimde anlatmaktadır?

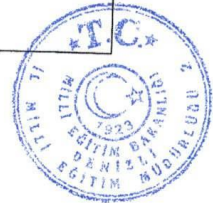
- Nefret ederim Sevmem İlgisizim Severim Heyecanlanırım

C. Aşağıdakilerden hangisi, başkalarıyla kıyaslandığında, sizin düşüncelerinizi ifade etmektedir?

- İşinden benim kadar memnuniyetsiz olan başka hiç kimse yoktur.
- Ben çoğu insana göre işimden daha fazla memnuniyetsizim.
- İşimi, çoğu insanın kendi işini sevdiği kadar severim.
- İşimi, çoğu insanın kendi işini sevdiğinden daha fazla severim.
- Hiç kimse benim işimi sevdiğim kadar kendi işini sevmez.

D. (JOBSAT10) Aşağıdakilerden hangisi işinizden memnun olduğunuz zaman dilimini göstermektedir?

- Asla
- Ara sıra / Bazen
- Zamanımın yaklaşık yarısı
- Zamanımın önemli bir bölümü
- Her zaman



Ek 4. Ölçek Kullanım İzinleri

Hocam İyi Günler
Ben Bircan YALNIZ
Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsün'de Eğitim Yönetimi Bölümünde Yüksek Lisans yapıyorum Bilimsel çalışmamda veri toplamak için geliştirdiğiniz İş Doymu Ölçeğini,Meslektaş İlişki Ölçeğini ve İdareci Desteği Ölçeğinizi izniniz olursa kullanmak istiyorum.
Gerekli iznin verilmesi hususunda arz ederim.
Bircan Yalnız
E mail: bircan.yalniz20@gmail.com
Tel.05058197183

Özkan Özgün <oozgun@gmail.com>

2 Ara 2021 Per 09:15



Alıcı: ben

Merhaba Bircan,

Tabii ki bahsettiğin tüm ölçekleri yüksek lisans tezinde ve tüm bilimsel çalışmalarında kullanabilirsin. Ancak o ölçekleri ben geliştirmedim, Türkiye kültürüne uyarladım.

Çalışmalarında kolaylıklar dilerim.

Özkan



ölçek izni Gelen Kutusu x



Bircan Yalnız

Hocam İyi Günler,Ben Bircan YALNIZ Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde Eğitim Yönetimi Bölümünde Yüksek Lisans yapıyorum.Bilimsel çalışmamda ve

8 Ara 2021 Çar 23:20



Gökhan Özer <ozer@gtu.edu.tr>

Alıcı: ben

9 Ara 2021 Per 15:15



Bircan kullanabilirsin. Başarılar dilerim.

Prof. Dr. Gökhan Özer (SMMM, BD)
GTÜ, İşletme Fakültesi Dekanı



ÖZGEÇMİŞ