



**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK
ALGILARI İLE İŞ TATMİNLERİNİN İNCELENMESİ**

Muhammed Karaca

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

ARALIK, 2019

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren oniki (12) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Muhammed
Soyadı : Karaca
Bölümü : Okul Öncesi Eğitimi
İmza :
Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları ile İş Tatminlerinin İncelenmesi
İngilizce Adı : Investigation of Pre-school Teachers Perceptions of Organizational Support and Job Satisfaction

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

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

Yazar Adı Soyadı : Muhammed Karaca

İmza :

JÜRİ ONAY SAYFASI

Muhammed Karaca tarafından hazırlanan “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları ile İş Tatminlerinin İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Temel Eğitim Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Hatice BEKİR Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Başkan:

Prof. Dr. Ayşe Dilek ÖĞRETİR ÖZÇELİK Gazi Üniversitesi

Üye:

Dr.Öğr.Üyesi Nezahat Hamiden KARACA, Afyon Kocatepe Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 20 / 12 /2019

Bu tezin Temel Eğitim Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Selma YEL

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

İyi bir rol model olmaya çabaladığım öğrencilerime...

TEŞEKKÜR

Bu çalışmada, bana her zaman vaktini ayıran, bana destek olan başta danışmanım kıymetli hocam Sayın Doç. Dr. Hatice Bekir olmak üzere, yüksek lisans dersi aldığım tüm hocalarıma, okullarla iletişim kurmam, ulaşmam ve izin konusunda desteğini ve ilgisini esirgemeyen Kırşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü kıymetli çalışanlarına ve her zaman bana destek olan yüksek lisans eğitimi konusunda beni cesaretlendiren, ders aşamasında ve tez aşamasında bana destek veren anne ve babama teşekkürlerimi sunarım.

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK
ALGILARI İLE İŞ TATMİNLERİNİN İNCELENMESİ**
(Yüksek Lisans Tezi)

Muhammed Karaca

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

Aralık 2019

ÖZ

Araştırmada, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bünyesinde anasınıfı bulunan kamu eğitim kurumlarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek ve iş tatminlerini incelemek amaçlanmıştır. Araştırma okul öncesi öğretmenlerin örgütsel destek ve iş tatmini özelliklerinin saptanması amacı ile betimsel desende, okul öncesi öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacı ile nicel araştırma türünün tarama modelinde korelasyonel desende planlanmış ve yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini, Kırşehir il ve ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bünyesinde anasınıfı bulunduran eğitim kurumlarında görev yapan okul öncesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem alma yoluna gidilmemiş olup, Kırşehir'de bulunan 181 okul öncesi öğretmenlerine ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırma verilerini toplamak için “Kişisel Bilgi Formu”, “İş Tatmin Ölçeği” ve “Örgütsel Destek Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel Destek Ölçeği için analizlerde Non-parametrik testler kullanılmıştır. Buna göre iki kategoriye sahip değişkenlerde Mann Whitney U-testi kullanılırken, ikiden fazla kategoriye sahip değişkenlerde ise Kruskal Wallis H-testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis H-testinin anlamlı olduğu durumlarda, hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğunu belirlemek için Mann Whitney U testi kullanılmıştır. İş tatmini ölçeği için ise parametrik testler kullanılmıştır. Buna göre, iki grubun karşılaştırılmasında Bağımsız Örneklem t-testi kullanılırken, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Varyans analizinin anlamlı olduğu durumlarda hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğunu belirlemek için Tukey çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel destek ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek için ÖDÖ boyut ve toplam puanları ile İTÖ boyut ve toplam puanları arasında Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algısının ve genel iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel destek ölçeğinin

“Örgütsel Destek”, “Yönetmel Destek” alt boyutları ile ölçeğe ilişkin toplam puanlarının cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem ve okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Okul öncesi öğretmenlerin iş tatmini ölçeğinin “İçsel Tatmin”, “Dışsal Tatmin” alt boyutları ile ölçeğe ilişkin toplam puanlarının cinsiyet, medeni durum ve okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği, eğitim durumu değişkenine göre ise anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmada okul öncesi öğretmenlerin iş tatmini ölçeğinin “İçsel Tatmin” alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre iş tatmin düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği, “Dışsal Tatmin” alt boyutu ve iş tatmini ölçeğine ilişkin toplam puanların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin Örgütsel Destek Ölçeği’nin “Örgütsel Destek” ve “Yönetmel Destek” alt boyutları ile ölçeğin toplam puanlarına ilişkin algıları ile İTÖ İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin alt boyutları arasında ve İTÖ toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler : Öğretmen, Örgütsel Destek, İş Tatmini
Sayfa Adedi : 93
Danışman : Doç. Dr. Hatice Bekir

EXAMINING THE ORGANIZATIONAL SUPPORT PERCEPTIONS AND JOB SATISFACTIONS OF PRE-SCHOOL TEACHERS

(Master's Thesis)

Muhammed Karaca

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

December 2019

ABSTRACT

The purpose of the present study was to examine the perceived organizational support and job satisfaction levels of preschool teachers who worked in public educational institutions of the Ministry of National Education. The study was conducted with the descriptive pattern to determine the organizational support and job satisfaction characteristics of pre-school teachers; and with the correlational pattern of the screening model of quantitative research types to examine the relations between perceived organizational support scale levels and job satisfaction levels of the pre-school teachers. The population of the study consisted of preschool teachers who worked in educational institutions that had kindergartens under the Ministry of National Education in the city center and districts of Kırşehir. Sampling was not made in the study, and it was aimed to reach 181 preschool teachers in Kırşehir. The “Personal Information Form”, “Job Satisfaction Scale”, and “Organizational Support Scale” were used to collect the study data. Non-Parametric Tests were used in the analyses of the Organizational Support Scale results. In this respect, the Mann Whitney U-test was used in the variables that had two categories, and the Kruskal Wallis H-test was used in the variables that had more than two categories. In cases the Kruskal Wallis H-test yielded significant results, the Mann Whitney U-test was used to determine which groups had significant differences. The Parametric Tests were used for the job satisfaction scale. In this context, the Independent Samples T-Test was used in the comparison of the two groups, and the One-Way Variance Analysis (ANOVA) was used to compare more than two groups. The Tukey Multiple Comparison Test was used to determine which groups had significant differences in cases where variance analysis yielded significant results. The Pearson Correlation Coefficient was calculated between the Organizational Support Scale total scores and the Job Satisfaction Scale dimensions and total scores to determine whether there were significant differences between the organizational support and job satisfaction perceptions of preschool teachers. It was

determined that the perceptions of organizational support and overall job satisfaction levels of the teachers who were included in the study were high. It was determined that the scores received from the “Organizational Support”, “Managerial Support” sub-dimensions of the Organizational Support Scale and the total scores of the scale did not differ at significant levels according to gender, marital status, educational status, occupational seniority and working duration at school variables of the pre-school teachers. It was also determined that the “Internal Satisfaction”, “External Satisfaction” sub-dimensions and the total scores of the scale of the Job Satisfaction Scale of preschool teachers did not differ significantly in terms of gender, marital status and working duration at school variables; and differed at significant level in terms of educational status variable. It was determined in the study that the job satisfaction levels did not show significant differences in the job satisfaction scale of the pre-school teachers in the sub-dimension of “Internal Satisfaction”; and showed significant differences according to the professional seniority variable in the “External Satisfaction” sub-dimension and Job Satisfaction Scale. It was also determined in the study that there was no significant relation between the perceptions of the preschool teachers in the “Organizational Support” and “Managerial Support” sub-dimensions of the Organizational Support Scale and the total scores, and between the Job Satisfaction Scale Internal Satisfaction, External Satisfaction sub-dimensions and Job Satisfaction Scale total scores.

Key Words : Teacher, Organizational Support, Job Satisfaction

Page Number : 93

Supervisor : Doç. Dr. Hatice Bekir

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZ.....	vi
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvi
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Varsayımlar	7
1.5. Sınırlılıklar.....	7
1.6. Tanımlar	7
BÖLÜM II.....	8
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
2.4. Örgütsel Destek	8
2.5. Algılanan Örgütsel Destek Kuramları.....	9
2.5.1. Sosyal Değişim Kuramı	9
2.5.2. Karşılıklılık Normu Kuramı.....	10
2.5.3. Lider-Üye Değişimi Kuramı	10
2.5.4. Erg Kuramı	10
2.5.5. Örgütsel Destek Kuramı	11

2.6. Algılanan Örgütsel Desteğin Özellikleri	13
2.7. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Destek	14
2.8. Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler.....	15
2.8.1. Örgütsel Adalet	15
2.8.2. Örgütsel Güven	16
2.8.3. Yönetici Desteği.....	17
2.8.4. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları	18
2.8.5. Kişisel Özellikler	19
2.9. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları.....	19
2.9.1. Örgütsel Vatandaşlık.....	19
2.9.2. Geri Çekilme Davranışı.....	20
2.9.3. İş Tatmini.....	20
2.9.4. İşe Katılma.....	21
2.10. İş Tatmini.....	21
2.11. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	23
2.11.1. Örgütsel Faktörler	23
2.11.1.1. Ücret	23
2.11.1.2. İşin Niteliği	23
2.11.1.3. Yükselme Olanakları (Terfi Fırsatları)	24
2.11.1.4. Çalışma Koşulları	24
2.11.1.5. Yönetim	24
2.11.2. Bireysel Faktörler	25
2.11.2.1. Yaş	25
2.11.2.2. Cinsiyet.....	25
2.11.2.3. Eğitim Seviyesi	25
2.11.2.4. Meslekte Geçen Süre	26
2.11.2.5. Medeni Durum.....	26
2.12. İş Tatmini Boyutları	26
2.13. İş Tatmini Sonuçları	29
2.14. İlgili Araştırmalar	30
2.14.1. Örgütsel Destek İle İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	30
2.14.2. İş Tatmini İle İlgili Yapılmış Araştırmalar	35
BÖLÜM III.....	40

YÖNTEM.....	40
3.1. Araştırmanın Modeli	40
3.2. Çalışma Grubu	40
3.3. Veri Toplama Araçları	41
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	42
3.3.2. Örgütsel Destek Ölçeği	42
3.3.3. İş Tatmini Ölçeği.....	43
3.4. Verilerin Toplanması.....	44
3.5. Verilerin Analizi.....	44
BÖLÜM IV.....	47
BULGULAR VE TARTIŞMA	47
4.1. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algılarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	47
4.2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Durumu, Mesleki Kıdem, Görev Yapılan Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenlerine Göre Örgütsel Destek Bulgu ve Yorumları.....	48
4.2.1. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Örgütsel Destek Bulgu ve Yorumları	48
4.2.2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Örgütsel Destek Bulgu ve Yorumları.....	50
4.2.3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Örgütsel Destek Bulgu ve Yorumları.....	51
4.2.4. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Örgütsel Destek Bulgu ve Yorumları.....	52
4.2.5. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Görev Yapılan Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Örgütsel Destek Bulgu ve Yorumları	53
4.3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	54
4.4. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Demografik Değişkenlere İlişkin İş Tatmin Bulgu ve Yorumları.....	56
4.4.1. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin İş Tatmin Bulgu ve Yorumları.....	56

4.4.2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine İlişkin İş Tatmin Bulgu ve Yorumları	57
4.4.3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin İş Tatmin Bulgu ve Yorumları	58
4.4.4. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin İş Tatmin Bulgu ve Yorumları	60
4.4.5. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Görev Yapılan Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin İş Tatmin Bulgu ve Yorumları	62
4.5. Örgütsel Destek ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular	64
BÖLÜM V.....	67
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	67
5.1. Sonuçlar.....	67
5.1.1. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algılarına İlişkin Sonuçlar.....	67
5.1.2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatminine İlişkin Sonuçlar	68
5.1.3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar	69
5.2. Öneriler.....	70
KAYNAKLAR.....	72
EKLER.....	90
Ek-1: Kişisel Bilgi Formu	91
EK-2: Örgütsel Destek Ölçeği.....	92
EK-3: İş Tatmini Ölçeği	93

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.	<i>Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular</i>	41
Tablo 2.	<i>Örgütsel Destek Ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları</i>	42
Tablo 3.	<i>İş Tatmini Ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları</i>	43
Tablo 4.	<i>Ölçeklerin Boyut ve Toplam Puanlarına İlişkin Elde Edilen Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları ile Standart Hataları</i>	44
Tablo 5.	<i>Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin “Örgütsel Destek Ölçeği” Puanları Betimsel İstatistikleri</i>	47
Tablo 6.	<i>Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin ÖDÖ’nden Aldıkları Puanların Cinsiyete Göre Mann-Whitney U-Testi Sonuçları</i>	49
Tablo 7.	<i>Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin ÖDÖ’nden Aldıkları Puanların Medeni Durumlarına Göre Mann-Whitney U-Testi Sonuçları</i>	50
Tablo 8.	<i>Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin ÖDÖ’nden Aldıkları Puanların Eğitim Durumlarına Göre Mann-Whitney U-Testi Sonuçları</i>	51
Tablo 9.	<i>Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin ÖDÖ’nden Aldıkları Puanların Mesleki Kıdemlerine Göre Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları</i>	52
Tablo 10.	<i>Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin ÖDÖ’nden Aldıkları Puanların Okulda Çalışma Sürelerine Göre Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları</i>	53
Tablo 11.	<i>Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin “İş Tatmin Ölçeği” Puanları Betimsel İstatistikleri</i>	54
Tablo 12.	<i>Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İTÖ’nden Aldıkları Puanların Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları</i>	56
Tablo 13.	<i>Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İTÖ’nden Aldıkları Puanların Medeni Duruma Göre Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları</i>	57

Tablo 14.	<i>Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İTÖ' nden Aldıkları Puanların Eğitim Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları.....</i>	59
Tablo 15.	<i>Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İTÖ' nden Aldıkları Puanların Mesleki Kıdemlerine Göre ANOVA Sonuçları</i>	60
Tablo 16.	<i>Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İTÖ' nden Aldıkları Puanların Okulda Çalışma Sürelerine Göre ANOVA Sonuçları.....</i>	63
Tablo 17.	<i>Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları</i>	64



SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

Simgeler

$\bar{X}$

α

%

&

Açıklamalar

Ortalama Değer

Güvenirlilik Katsayısı

Yüzde

ve

Kisaltmalar

AÖD

BK

ÇK

F

f

İKY

İTÖ

k

KMO

Min.

Max.

n

p

Ort.

ÖDÖ

r

sd.

SE

SS

t

U

vd.

Açıklamalar

Algılanan Örgütsel Destek

Basıklık Katsayısı

Çarpıklık Katsayısı

Anova Değeri

Frekans

İnsan Kaynakları Yönetimi

İş Tatmini Ölçeği

Madde Sayısı

Kaise-Meyer-Olkin (Örneklem Yeterliliği)

Minimum

Maksimum

Örneklem Sayısı

Anlamlılık Derecesi

Ortalama

Örgütsel Destek Ölçeği

Korelasyon Katsayısı

Serbestlik Derecesi

Standart Hata

Standart Sapma

t değeri (Bağımsız Örneklem t-Testi İçin)

Mann Whitney U-testi değeri

Ve diğerleri

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Günümüzde herhangi bir birey çalışmak için bir örgüte başvuru yaptığında birisi açık diğeri ise kapalı yani açık olmayan iki sözleşmeyi kabul eder. Açık olan sözleşme hukuk ve ekonomik kurallara göre biçimlenen, karşılıklı olarak imzalanarak tarafları yükümlülük altına alan resmi bir belgedir. Açık olmayan kapalı sözleşmede ise konuşulmayan ama zorunlu olarak kabul edilen bir takım gerçekler vardır. Psikolojik sözleşme denilen bu anlaşmada örgüt, çalışanlardan yüksek performans ve bağlılık beklerken, çalışan da örgütten güven ve destek beklentisi içerisine girer (Turunç ve Çelik, 2010). İş görenlerin örgüte katkı sağlamak ve örgüte bağlanmak için kendilerinin örgüt içerisinde önemli olduğunu görmek istediklerini söylemek mümkündür. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, örgütsel destek, örgütün iş görenin farkında olması, onun çalışmalarını izlemesi, rahatı ve mutluluğu için gerekli tedbirleri alması anlamına gelir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Algılanan örgütsel destek ise örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleridir, daha açık bir deyişle, arkalarında örgütün varlığını hissetmeleridir (Eisenberger, Fasolo ve Lamastro, 1990).

Örgütün çalışanlara değer vermesi, onların huzur ve refahı ile ilgilenmesi ve bunu onlara hissettirmesi olarak ifade edilen örgütsel destek, çalışanların örgüte karşı olumlu tutum içerisine girmelerine sebep olmaktadır (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Tutar (2011) yaptığı çalışmada, algılanan çevresel ve örgütsel desteğin çalışanların yaşamış olduğu stresin azaltılmasında tampon etkisi yaptığını ortaya çıkarmıştır. Eisenberger vd. (1986) yaptıkları araştırmada örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların işlerine daha çok devam ettikleri başka bir ifade ile devamsızlıklarının daha az olduğunu ve görevlerini yaparken daha fazla sorumluluk aldıkları ve daha bilinçli olduklarını belirlemişlerdir. Örgütsel desteği etkileyen faktörler arasında adalet, yönetici

desteği, tanıma-ödeme-terfi gibi örgütsel ödüller, iş güvenliği, özerklik, stres yaratan faktörler, eğitim, örgütün büyüklüğü gibi iş koşulları ve çalışanların kişilik-demografik nitelikler gibi özellikler sıralanmıştır. Örgütsel destek algısının yüksek olması durumunda ise örgütsel bağlılık, iş tatmini ve olumlu ruh hali gibi işe ilişkin etki, işe ilgi, işi başarma ve örgütte kalma arzusu gibi pozitif sonuçları olmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002)

Örgütsel destek kuramı, algılanan örgütsel desteğin altında yatan psikolojik süreçlere önem vermektedir. Öncelikle, algılanan örgütsel destek örgüt sağlığını korumaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına yardım etmeye çalışır. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin onaylanma, saygı görme gibi sonuçlarının işgörenlerin sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşıladığı, iş görenleri örgütsel üyeliğe dâhil ettiğini ve işgörenlerin sosyal kimliği ile ilgili rollerini geliştirdiği bilinmektedir. Bunun da ötesinde, algılanan örgütsel destek, işgörenlerin inançlarının örgütün kabul ettiği inançlarla ortak olmasına yardımcı olur ve örgütsel ödüllerin edimini artırır. Bu süreçler hem iş gören hem de işveren için istenen sonuçlar doğurur (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Bir örgütün varlığını sürdürebilmesi için zorunlu olan öğelerden birisi, ortak amacı gerçekleştirmek yönünde yeterli sayıda kişinin işbirliği yapmaya istekli olmasıdır. Örgütün ancak insan ögesi ile anlam kazanacağı, var olabileceği düşünüldüğünde, örgüt kuramına hayat veren insan ögesinin ortak amaç yönünde işbirliği yapmaya istekli olmasının örgüt açısından yaşamsal öneme sahiptir (Aydın, 2000). Bu işbirliği okulun paydaşları temelinde değerlendirildiğinde, öğretmenlere ihtiyaç duyduklarında diğer meslektaşlarının ve okul yönetiminin destek vermesi, öğretmenlerin okula olan bağlılıklarına, yaptıkları işten memnuniyetlerine katkı sağlayabilir.

İş tatmini, çalışanların yapılan işin mahiyeti, ücreti, terfi politikaları, diğer çalışanlar ve yöneticiler gibi çeşitli paydaşlar hakkında yaptıkları duygusal bir değerlendirmedir. Aynı zamanda örgütün çalışanların ihtiyaçlarını tatmin etmesiyle de doğrudan ilgilidir (Efraty ve Sirgy, 1990). Çalışanların iş tatmini veya tatminsizliği çalışanların yaptıkları işten ne beklediği, iş çevresinin kendilerine hangi olanakları sunduğu veya iş çevresinden elde edilen kazanımlar arasında oluşan farkın düzeyi aracılığıyla tespit edilmektedirler (Kaynak, 1990). İş tatminine etki eden birçok neden sayılabilir. Fakat iş tatminini genel çerçevede etkileyen iki temel faktör vardır. Bunların birincisi bireyin kişisel durumu; bireyin yapısı, duyguları, düşünceleri, istekleri, mevcut ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların istenilme oranı ile ilgilidir. Bir başka noktada fiziksel, psikolojik ve güvenlik ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların öncelik sırasıdır. İş tatminini etkileyen ikinci faktör, işe dair çalışma şartlarıdır. Kuşkusuz

çalışma şartlarının bireyin işten beklentilerini karşılama derecesinin büyüklüğü, bireyin iş tatminini artıracaktır (Blenegen, 1993).

Algılanan örgütsel desteğin sonucu olarak, iş tatmininin, işe katılmanın, edimin ve işte kalma isteğinin arttığı, stresin ve iş devamsızlığını azaldığı ortaya çıkmıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütsel desteğin iş tatmini ile olan ilişkisinin belirlendiği çalışmaların varlığı öğretmenler açısından örgütsel desteğin önemini ön plana çıkarmaktadır. Örgütsel destek ile iş tatmini arasındaki ilişkinin bilinmesi gerek öğretmenlerin gerekse de yöneticilerin göstermiş oldukları okul içi ve okul dışı davranışlara daha fazla dikkat etmelerini sağlaması bakımından önemlidir.

Alan yazın incelendiğinde öğretmenlerin iş tatminlerini inceleyen araştırmaların, daha çok ilköğretim ve branş öğretmenlerini kapsadığı anlaşılmaktadır (Ma ve MacMillan, 1999; Mertler, 2001; Ololube, 2006; Tye ve O'Brien, 2002; Yılmaz, 2012). Alan yazında örgütsel desteğin çalışanların iş tatminini etkileyen bir faktör olduğu ve iş tatmini ile örgütsel destek arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğuna yönelik araştırmalar bulunmaktadır (Ahmad ve Yekta, 2010; Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012; Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013).

Konu ile ilgili alan yazın incelendiğinde eğitim-öğretim alanında gerek okul öncesi öğretmenleri gerekse de diğer branşlarda görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan örgütsel destek (Erkol, 2015; İlişen, 2017; Meriç, Çiftçi ve Yurtal, 2019; Özek, 2016) ve iş tatmini temalı çalışmaların (Batman, 2015; Dalgan, 1998; Gençtürk, 2011; Kaya, 2014) olduğu görülmektedir. Ancak okul öncesi öğretmenlerini temel alan örgütsel desteğin iş tatmini ile ilişkisinin incelendiği çalışmaların yetersiz olduğu belirlenmiştir. Okul öncesi dönemde öğretmen ve çocuk arasında yaşanan etkileşiminin çocuğun tüm yaşamını etkilediğinden, okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin okul öncesi öğretmenlerin çocuklar ile olan ilişkilerini de etkileyebileceğinden bu araştırmada okul öncesi eğitim öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri örgütsel destek bağlamında araştırılmıştır.

Okul öncesi eğitim, bir sonraki eğitim kademeleri için hazırlayıcı bir rol üstlendiğinde okul öncesi öğretmenlerin yaptıkları işten duydukları memnuniyet, çocuklar açısından önem taşıdığı söylenebilir. Okul öncesi dönemde yaşanan öğretmen ve çocuk etkileşiminin çocuğun diğer eğitim kademelerindeki gelişimini ve çocuklarla olan ilişkilerini de etkileyebileceğinden yapılan çalışmanın okul öncesi öğretmenleri ile yapılmasına karar verilmiştir.

Çalışma beş bölümden oluşturulmuştur. İlk bölümde çalışmaya giriş yapılmış olup, araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırmaya temel teşkil eden tanımlara yer verilmiştir. İkinci bölümde araştırmanın kavramsal çerçevesine ve konu ile ilgili yapılmış yurt içi ve yurt dışı çalışmalar anlatılmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi hakkında bilgiler verilmiştir. Araştırmanın dördüncü bölümünde veri toplama araçları ile elde edilen verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular tablolar halinde verilmiş ve tartışılmıştır. Araştırmanın beşinci yani son bölümünde bulguların alandaki çalışmalarla tartışılması ile elde edilen sonuçlara ve sonuçlar temelinde öneriler yer almaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmada Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bünyesinde anasınıfı bulunan eğitim kurumlarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek ve iş tatmin düzeylerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu genel amaç çerçevesinde, aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Okul öncesi öğretmenlerin örgütsel destek algıları hangi düzeydedir?
2. Okul öncesi öğretmenlerin örgütsel destek algıları;
 - a) Cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
 - b) Medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
 - c) Eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
 - d) Mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
 - e) Görev yapılan okuldaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Okul öncesi öğretmenlerin iş tatminleri hangi düzeydedir?
4. Okul öncesi öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri;
 - a) Cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
 - b) Medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
 - c) Eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
 - d) Mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- e) Görev yapılan okuldaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel destek ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenler gelecek nesilleri yetiştirirken, oldukça zorlu ve emek isteyen bir süreçten geçmektedirler. Formal eğitimin başlangıç noktası olan okul öncesi eğitimde öğretmen, eğitim-öğretim sürecinin en önemli unsurudur. Çocuklar ile yoğun iletişimleri, çocuklarının gelişimlerini ve davranışlarını dikkatli bir şekilde gözlemek zorunda olmaları, sınıflarında aralıksız eğitim sürdürmeleri, sınıflardaki öğrenci sayılarının fazla olması gibi sebepler okul öncesi öğretmenlerini hem fiziksel hem de ruhsal olarak yormakta, bu nedenle de iş tatminlerini düşürmektedir (Deniz Kan, 2008: 433). Okul öncesi öğretmenlerinin işinden hoşnut olmaması eğitim ortamını, öğrencilerini ve çalışma arkadaşlarını da olumsuz şekilde etkilemekte ve bu da eğitim kalitesini önemli düzeyde düşürebilmektedir (Öztürk ve Deniz, 2008: 581).

Okul öncesi dönem, çocuğun bakarak, elleyerek, deneyimleyerek öğrenip geliştiği, çevresi ile ilişkiler kurmaya başladığı, gelişim dönemlerinin en önemli yıllarının yaşandığı, yaşadığı toplumun değer yargılarını ve toplumun kültürel yapısına uygun davranış ve alışkanlıklar kazanmaya başladığı bir dönemdir (Poyraz, 2003; Dağlıoğlu, 2010). İnsanın kimlik ve kişilik yapısının temellerinin atıldığı bu yıllarda kazanılan alışkanlıklar, bireyin toplumsal davranışlarını doğrudan etkilemektedir (Poyraz, 2003). Bu dönemde şekillenen özellikler oldukça kuvvetlidir ve sonradan değiştirilmesi son derece zordur (Köksal, 2005).

Alan yazın incelendiğinde öğretmenlerin iş tatminlerini inceleyen araştırmaların, daha çok ilköğretim ve branş öğretmenlerini kapsadığı anlaşılmaktadır (Ma ve MacMillan, 1999; Mertler, 2001; Ololube, 2006; Tye ve O'Brien, 2002; Yılmaz, 2012). Oysa okul öncesi eğitim, bir sonraki eğitim kademeleri için hazırlayıcı bir rol üstlenmektedir. Okul öncesi eğitimde görev alan öğretmenlerin yaptıkları işten memnun olmaları, hizmet verdikleri çocuk grubu için de oldukça önemlidir. Okul öncesi dönemde öğretmen ve çocuk arasında yaşanan etkileşiminin çocuğun tüm yaşamını etkileyebileceği ifade edilmektedir. Bundan dolayı okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri onların çocuklar ile olan ilişkilerini

de etkileyebileceğinden bu araştırmada okul öncesi eğitim öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri örgütsel destek bağlamında araştırılmıştır.

Araştırmaya başlarken, öncelikle, “okul öncesi öğretmenleri, örgütsel destek, iş tatmini” konu ile ilgili olabilecek alan yazın tarandı. Alan yazın taraması sonucunda örgütsel destek ve iş tatmini çalışmalarının okul öncesi eğitim alanı açısından sınırlı sayıda yapıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca alan yazın taramasında okul öncesi, iş tatmini ve örgütsel desteğin bir arada olduğu çalışmanın yetersiz olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda bu çalışmanın yapılmış olması, alan yazında görülen bir eksiği kapatması ve özgünlüğü sağlaması açısından önem kazanmaktadır.

Araştırmada elde edilen veriler, eğitim kurumlarında örgütsel destek ve iş tatmini ile ilgili olarak pozitif anlamda faaliyetlerin yapılması adına idari makamlara öneriler getirmesi açısından önem taşımaktadır. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel destek algısının araştırmada belirlenmesi ile okul öncesi öğretmenlerinin okul yönetiminden (yönetmelik destek) ve okulun diğer paydaşlarından (örgütsel destek) aldığı desteğin düzeyi de belirlenmiş olacaktır. Okul öncesi öğretmenlerinin yaptıkları işten alacakları tatmin düzeyi ile aldıkları desteğin ilişkisinin belirlenmiş olması gerek okul öncesi öğretmenleri, gerekse de okul yönetimleri ve eğitim-öğretim işlerini planlayanlara yol göstermesi beklenmektedir.

Eğitimin temelinde yer alan okul öncesi öğretmenlerin örgütsel destek ve iş tatmini düzeylerinin belirlenmesi için yapılan bu çalışma ile okul öncesi öğretmenlerin örgütsel destek ile iş tatminlerinin düzeyinin eğitime etkisi bakımından farklı değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev yaptığı okuldaki çalışma süresi) açısından incelenerek, tespit edilen sorunların giderilmesine yardımcı olması beklenmektedir. Ayrıca okul öncesi öğretmenlerin iş tatmin ve örgütsel destek algılarının geliştirilmesi için gerekli bireysel ve toplumsal kuralların incelenmesi ve bu alanda daha geniş ve detaylı çalışmaların yapılması için araştırmacılara yol gösterilmesi hedeflenmiştir.

Yapılan araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel destek ve iş tatmini algıları inceleme konusu yapıldığından eğitimde söz sahibi olan yöneticiler açısından araştırma sonuçlarının yol gösterici olması beklenmektedir. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin yaptıkları işten aldıkları tatmin düzeylerinin örgütsel destek ile ilişkisinin olup olmadığının belirlenmiş olması, iş tatmini ve örgütsel destek alanlarında okullar ve araştırmacılar için teori ve uygulama yönünden önemli ve faydalı sonuçlar sağlayacağı öngörülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın yapılmasında geçerli olan varsayımlar aşağıda belirtilmiştir;

1. Araştırmaya katılım gösteren okul öncesi öğretmenlerinin veri toplama araçlarındaki sorulara içten, samimi ve objektif bir biçimde cevap verdikleri,
2. Araştırmada kullanılan Örgütsel Destek ve İş Tatmini ölçeklerinin araştırmanın amaçlarına uygun bilgileri toplayabilecek nitelikte oldukları varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibidir.

- Bu araştırma 2018-2019 eğitim-öğretim yılında bünyesinde ana sınıfı bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı anaokulu, ilkokul ve ortaokullar ile sınırlıdır.
- Bu araştırma Kırşehir İli'nde görev yapan okul öncesi öğretmenleri ile sınırlıdır.
- Araştırma Örgütsel Destek ve İş Tatmini ölçeklerinden toplanan veriler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgütsel Destek: Örgüt içinde çalışanların örgüte katkılarının örgütün fark etmesi ve buna bağlı olarak örgütün çalışanın maddi ve manevi iyiliğini düşünmesi, bu desteğin çalışan tarafından hissedilmesidir (Hellman, Fuqua ve Worley, 2006).

İş Tatmini: Çalışanların işlerinden bekledikleri ödüllerin ve gereksinimlerin karşılanma düzeyinin işin meydana getirdiği sonuçlarla benzeşmesidir (Lu, While ve Barriball, 2005).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.4. Örgütsel Destek

Örgütsel destek, çalışanlara örgüt tarafından gösterilen tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Buna karşılık algılanan örgütsel destek, örgüt tarafından çalışanlara verilen desteğin çalışanlar nezdinde oluşturduğu duygu, düşünce ve davranışlara denir (Nayır, 2011). Başka bir tanıma göre algılanan örgütsel destek, örgüt içinde çalışanların örgüte katkılarının örgütün fark etmesi ve buna bağlı olarak örgütün çalışanın maddi ve manevi iyiliğini düşünmesi, bu desteğin çalışan tarafından hissedilmesidir (Hellman vd., 2006).

Amaçlarını gerçekleştirme yolunda insan unsurundan en fazla verimi almaya çalışan ödüllendirmelerin adil bir şekilde dağıtılmasını istemektedirler. Örgüt uygulamaları çalışanlarca farklı algılanıp farklı anlamlandırılabilir. Nitekim örgütlerin çalışanlar üstünde beklentisi vardır, buna karşılık çalışanların da çalıştığı örgütten beklentileri vardır (Aube, Rousseau ve Morin, 2007).

Çalışanların örgütten kendilerine yönelik beklentileri arasında, kendilerine değer verilmesinin, mutluluklarının önemsenmesinin, ücret-terfi-örgüt uygulamaları bazı çalışanlarca olumlu algılanırken bazıları tarafından olumsuz değerlendirilmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Örneğin, kimi çalışanın algısı örgütün sağlamış olduğu eğitim imkânına göre şekillenirken, kimileri de bir işi icra ederken örgüt tarafından kendisine sağlanan yardıma göre şekillenmektedir (Çakar ve Yıldız, 2009). Ancak şu bir gerçek ki; çalışanlar tarafından yeterince algılanmayan örgütsel destek, birey ve örgüt arasında güvensizliğe yol açar. Şöyle ki; çalışan örgütte istihdamının kalıcı olamayacağını düşünür ve örgütsel desteğin yetersiz algılandığı örgütlerde çalışan kendisini değersiz hissederek, buna bağlı olarak çalışanın performansı örgütün amaçlarını gerçekleştirecek seviyede olmaz (Suliman, 2001).

Algılanan örgütsel destek arttıkça çalışanların geç kalma, devamsızlık, işi aksatma ve işten ayrılma gibi örgütle olan ilişkisini kesmeye yönelik hal ve hareketlerinde azalma görülecektir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Nitekim örgüt, çalışanın kendisine bağlılığına karşılık vermiyorsa, örgüt çalışmalarında ihtiyaç duyulan yardım ve araç desteği sağlamıyorsa, bu gibi hallerde çalışan iş performansını düşürür ya da işi bırakır (Shaffer, Harrison, Gilley ve Luk, 2001).

2.5. Algılanan Örgütsel Destek Kuramları

Bu başlık altında sosyal değişim kuramı, karşılıklılık normu kuramı, lider-üye değişimi kuramı, erg kuramı ve örgütsel destek kuramına yer verilecektir.

2.5.1. Sosyal Değişim Kuramı

Blau'nun 1964 yılında geliştirdiği sosyal değişim kuramına göre, insanlar karşılıklı menfaatleri sebebiyle etkileşime girerler. Buna göre örgüt çalışanlarını iyi hissettirdiğinde çalışanlar da bu iyi hal karşılığında örgütte olumlu davranışlar sergilerler. Başka bir deyişle sosyal değişim kuramı çalışan ile örgüt arasında bir sosyal takas ilişkisi olduğunu belirtir. Böylece iyiye karşı iyi olmakla sosyal değişim başlar ve bu karşılıklı iyilik sürdükçe sosyal değişim de devam eder. Buna karşılık örgüt ile çalışan arasındaki sosyal değişim ilişkisine göre sorumluluklar yerine getirilmezse, iki taraf bakımından da devam eden takas ilişkisi kısmen ya da tamamen sona erer (Blau, 1964).

Örgütün yöneticiler aracılığıyla çalışanlarına iyi muamele göstermesi ve bunun çalışanlar nezdinde hissedilmesi, algılanan örgütsel desteği olumlu yönde etkileyecektir (Eder ve Eisenberger, 2008). Hem örgüt hem çalışan, sosyal değişim kuramına göre takas ilişkisinde elde edilecek fayda ile üstlenilecek sorumluluk arasında adil bir denge ararlar. Ancak bu ilişkide her zaman eşit bir paylaşım olmayabilir ya da beklenen fayda hemen gerçekleşmeyebilir (Konovsky ve Pugh, 1994).

Yukarıdaki açıklamalardan yola çıkarak sosyal değişim kuramı gereğince örgütün çalışana yönelik iyi muamelesinin, çalışanda oluşturduğu algı, algılanan örgütsel desteğin temelini oluşturduğu söylenebilir (Guzzo, Noonan ve Elron, 1994).

2.5.2. Karşılıklılık Normu Kuramı

1960'lı yıllarda Gouldner tarafından ileri sürülen karşılıklılık kuramına göre birey, kendisine yardım edene yardım eder (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010). Başka bir deyişle, bu kurama göre çalışan örgüt tarafından iyi niyet ve destek görürse kendisi de bu iyiliğe ve desteğe karşılık örgütün amaçlarının gerçekleşmesi yolunda daha özenli çalışır (Köse, 2015).

Bu kuramın temelinde güven ilişkisi vardır. Şöyle ki; çalışan örgütün amaçları yolunda göstereceği her çabaya karşılık kendisine ücret artışı, ödüllendirme, terfi gibi iyileştirmeler olacağını bilir. Böylece çalışan nezdinde algılanan örgütsel destek artacak ve bu bağlamda örgüt hedefleri de başarıya ulaşmış olacaktır (Liu, 2004).

2.5.3. Lider-Üye Değişimi Kuramı

Örgütlerde özetle lider yöneticiyi, üye ise çalışanı nitelendirmek için kullanılmaktadır. Graen vd. nin ilk olarak 1970'li yıllarda dile getirdiği (Uğur, 2017) lider-üye değişimi kuramına göre, lider her astına aynı şekilde davranmaz (Sparrowe ve Liden, 1997). Şöyle ki; lider-üye etkileşiminin iyi olduğu örgütlerde üyelere projelerinde kullanılmak üzere verilecek destek, etkileşimin iyi olmadığı ilişkilere göre daha fazla olacaktır. Bu desteğe örnek olarak, terfi, ücret artışı gibi daha iyi çalışma koşullarının sağlanması gösterilebilir (Yukl, 2002). Buna göre etkileşimin iyi olduğu lider-üye ilişkilerinde lider bazı üyelere daha çok güvenmektedir. Güvenilen ve desteklenen bu gruba "iç grup", buna karşılık liderleriyle daha zayıf ilişkileri olan ve örgüt çalışmalarında daha az sorumluluk alan grup üyelerinin bulunduğu grup ise "dış grup" olarak tanımlanmaktadır (Liden ve Graen, 1980).

Lider-üye değişimi kuramına göre, çalışan ile yönetici arasında gerçekleşen olumlu etkileşim, karşılıklı olarak iş ilişkilerinin yapıcı olmasını sağlamaktadır (Eisenberger vd., 2004). Bu yapıcı iş ilişkilerinin sonucunda çalışan ile örgüt arasında, destek, yüksek performans, motivasyon, karşılıklı güven ve sadakat gibi olumlu algılar gerçekleşmektedir (Göksel ve Aydın, 2012).

2.5.4. Erg Kuramı

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine benzetilen ERG kuramı, Clayton Alderfer tarafından 1970'li yıllarda geliştirilmiştir. ERG, existence (varolma), relatedness (bağlanma) ve

growth (büyüme-gelişme) İngilizce kelimelerinin ilk harflerinin oluşturduğu bir kısaltmadır (Ergeneli, 2006).

ERG kuramına göre, insanları günlük yaşamlarında güdüleyen ihtiyaçlarıdır ve bu ihtiyaçlar, Maslow'un ihtiyaçlar teorisinde olduğu gibi belirli bir hiyerarşiye göre düzenlenmiştir (Güçlü, Receptoğlu ve Kılınç, 2014). Ancak Alderfer ihtiyaçları var olma, bağlanma ve gelişme olarak sınıflandırmıştır. Alderfer'in bu sıralamasına göre alt düzeydeki gereksinimler, üst düzeydeki gereksinimlerden önce tatmin edilmelidir. Alderfer'in Erg Kuramı boyutları aşağıdaki gibidir (Özek, 2016):

Var Olma (existence) Kuramı: Su, yiyecek, barınma ve güvenlik gibi bireyin yaşamını sürdürmesi için en alt düzeydeki ihtiyaçlarıdır.

Bağlanma-İlişki Kurma (relatedness) Kuramı: Bireyin duygu ve düşüncelerini başka bireylerle paylaşmak amacıyla sosyalleşmesiyle ilgili kuramdır.

Gelişme (growth) Kuramı: Bireyin zihinsel olarak kendisini geliştirme isteğidir. Birey bu sayede yeteneklerini geliştirip, günlük hayatta hem kendisi hem de çevresi için yaratıcı ve kolaylaştırıcı fikirler sunar.

Örgütlerde çalışanlara sunulan iş koşulları, maaş ve prim gibi destekler var olmaya, çalışanların örgüt içinde fikir ve duygularını paylaşma istekleri ilişki kurmaya ve çalışanın zihinsel olarak kendi özgücünü geliştirme isteği gelişme kuramına örnektir (Tınaz, 2013).

2.5.5. Örgütsel Destek Kuramı

Örgütsel destek kuramı, çalışanların örgütteki ast ve üst ilişkilerini, çalışma ve adalet koşullarının ne derece dikkate alındığını açıklamaktadır (Zagenczyk, Scott, Gibney, Murrell ve Thatcher, 2010). Buna göre örgütün amaçları için emek sermayesiyle kendini örgüte adayan çalışanların, gösterdiği gayrete karşılık sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanması; çalışanların emeklerinin, fikirlerinin önemsenmesi örgütsel adalet kuramının temelini oluşturur (Eisenberger vd., 1986). Bu bağlamda örgütsel destek kuramı, örgütsel desteğin gelişim ve sonuçlarını ele alır (Chen, Esenberegere, Johnson, Sucharski ve Aselage, 2009).

Örgütsel destek kuramına göre çalışanlar, örgütün amaçları doğrultusunda hareket ederken örgüt yöneticilerinin kişiliğini örgüte aktarırlar ve sanki örgüt bir bireymiş gibi örgütü kişileştirirler (Levinson, 1965). Böylece çalışanlar, örgütten ücret, ödüllendirme gibi

maddi; önemsenme, duygusal destek gibi manevi beklentileri sebebiyle çalıştıkları örgüte insana özgü nitelikler yüklemişlerdir. Levinson (1965)'a göre örgütün kişiselleştirilmesinde aşağıdaki olgular etkilidir:

- Örgütün yarası, ahlakı ve maddi sorumluluğu: Kişileştirme örgüt yöneticilerinin çalışmaları desteklenerek yapılabilir.
- Örgütsel politikalar, normlar ve örgüt kültürü: Çalışanlara destekleyici çalışma ortamı oluşturularak çalışanların örgütte istihdamının devamlılığını sağlamaya yönelik örgüt yöneticilerinin davranışları, örgütün, çalışan algısında kişiselleştirilmesine sebep olabilir.
- Güç etkisi: Çalışanların yöneticiler aracılığıyla, performanslarının örgüt tarafından denetlendiği ve böylece takip edildikleri algısı, örgütün çalışanlarca kişiselleştirilmesine sebep olabilir.

Bu açıklamalardan yola çıkarak çalışanların, örgütlerini kişiselleştirmeleri, başka bir deyişle, çalıştıkları örgütü insanlaştırmaları ve örgütün amaçları bakımından gösterdikleri çabaya karşılık çalıştıkları örgütten beklentiye girmeleri, örgütsel destek algısını olumlu yönde etkilemektedir (Eisenberger vd., 1986). Bu bakımdan örgütsel destek kuramının temelini, sosyal değişim ve karşılıklılık kuramları oluşturmakta olup örgütlerin çalışanlarını desteklemelerine karşılık çalışanlar da örgütün amaçları doğrultusunda pozitif bir tutumla hareket etmektedirler (Byrne ve Hochwarter, 2008).

Örgütsel destek kuramı, algılanan örgütsel destek sonucu meydana gelen neticelerin ortaya çıkmasında etkili olan süreçleri de inceler. Buna göre bu süreçler aşağıdaki gibidir (Doğru, 2016):

- Çalışanlar, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için, karşılıklılık normunu temel alarak kendilerini sorumluluk altında hissederler ve bu doğrultuda performanslarını arttırmaya çalışırlar.
- Kabul görme, saygı duyulma, takdir edilme gibi örgütsel destek sonucu elde edilen sosyo-duygusal ihtiyaçların örgüt tarafından karşılanması, çalışanların bu algılarının kimliklerine de işlenmesini sağlamaktadır.
- Olumlu bir algıyla sağlanan örgütsel destek, çalışanın performansının daima takip edildiği ve performansa göre ödüllendirileceğine dair çalışan nezdinde inanç oluşturur.

- Örgütsel destek kuramı ile yukarıda sayılan psikolojik süreçler, örgüt ve çalışanlar için olumlu neticelerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.6. Algılanan Örgütsel Desteğin Özellikleri

Örgütsel desteğin özellikleri alan yazın incelemesi neticesinde şu şekilde ifade edilmektedir (Eisenbereger, Aselage, Sucharski ve Jones, 2004; Laschinger, Purdy, Cho ve Almost, 2006).

- Örgüt, işgörenlerinin mutluluğunu önemsemektedir.
- Algılanan örgütsel destek işgörenlerin inançlarını güçlendirmektedir.
- Örgüt, işgörenlerin katkılarına değer vermektedir.
- Yöneticiden gelen destek, işgören ve örgüt arasında uyumlu bir ilişki oluşmasını sağlamaktadır.
- İşgörenele fırsat ve bilgi verildiği takdirde, işgörenlerin algıladıkları örgütsel destek artmaktadır.

Köse ve Gönüllüoğlu (2010)'na göre destekleyici örgütte; örgüt çalışanlarını önemsemeli ve onlara rağmen bazı kararları almamalıdır. Ayrıca destekleyici örgüt, çalışanına karşı büyük sorumluluk içerisinde hareket etmelidir. Çalışanlarını destekleyici bir örgütte olması gereken özellikler şu şekilde özetlenebilir.

- Çalışanların yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate almak ve bu önerileri uygulamaya aktarmak.
- Çalışanlara nispeten bir iş güvenliği sağlamak ve başarılı oldukları takdirde işyerinde devamlı çalışacaklarına ilişkin güvence vermek.
- Örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlamak, örgüt içi halkla ilişkiler çalışmalarını yüksek seviyelerde tutmak.
- Örgüt içinde, adam kayırmacılık yapmamak, herkese adaletli davranmak, hak yememek.
- Çalışanları önemsemek ve onlara rağmen bazı kararları almamak (Özdevecioğlu, 2003).

2.7. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Destek

Örgüt, ortak bir hedef doğrultusunda bir araya gelen ya da getirilen insanların, belli bir hiyerarşi içinde, işbirliğine dayalı olarak faaliyette bulundukları akılcı bir topluluğu ifade eder (Arslan, Kuru ve Satıcı, 2005). Devlet hiyerarşisi içinde, girdisi ve çıktısının insan olduğu, öğretme ve öğrenme amaçlı kurulan ve faaliyetleri süreklilik arz eden kurumlara ise eğitim örgütü adı verilmektedir. Eğitim örgütleri deyince akla ilk olarak, insan eğitimi amaçlı kurulan, resmi ve özgün kurumlar olan okullar gelmektedir (Uğur, 2017).

Okul faaliyetlerinin neredeyse tamamında öğretmenler etkilidir. Nitekim Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliğine göre okul müdür ve müdür yardımcılardan oluşan okul yöneticileri de belli şartlar altında öğretmenler arasından seçilmektedirler. Dolayısıyla eğitim örgütlerinin en önemli sermaye kaynağı öğretmenlerdir. Öğretmenler örgütsel destek algısı ve kültürel öğeleri ile istihdam edildikleri okullarda belli bir amaç etrafında bütünleşirler (Şişman, 2000). Amaç birlikteliği olan öğretmenler, yöneticiler tarafından desteklendikçe ve değerli oldukları hissettirildikçe öğretmenlerin örgüt ve öğrencilerine bağlılığı artar. Nitekim Eisenberger vd. (1986) araştırmasına göre çalışanların motivasyonunun artırılmasına yönelik olumlu davranışlar, çalışanların performansını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Eğitim örgütü olan okulun nihai hedefi topluma insan yetiştirmedir (Hoy ve Miskel, 2010). Eğitim örgütleri bu nihai hedeflerini öğretmenler aracılığıyla gerçekleştirirler. Örgütsel hedeflerin öğretmenler aracılığıyla gerçekleştirilmesinin ilk basamağı bu hedeflerin öğretmenler tarafından içselleştirilmesidir (Özek, 2016). Karşılıklılık kuramına göre bu içselleştirilmenin sağlanması için öğretmenlerin, örgütleri tarafından emekleri oranında desteklenmesi gerekir. Okullarda oluşturulacak bu destek ortamı, öğretmenlerin diğer okul paydaşlarıyla sorumluluk ve liderlik gereken işlerde, işbirliği halinde çalışmalarına imkân vererek ortak hedefin gerçekleşmesi için uygun koşulların oluşmasını sağlar (Yılmaz ve Turan, 2015).

Türkiye genelinde 1565 öğretmen ve yöneticinin katıldığı bir araştırmaya göre yöneticilerin öğretmenlere yönelik sağladığı örgütsel desteğin örgütsel adalet boyutunu olumlu anlamda ve yüksek oranda etkilediği tespit edilmiştir (Nayır, 2011). Beş yüz yirmi dokuz öğretmen, 72 yöneticinin katıldığı başka bir araştırmaya göre, hem öğretmen hem de yöneticiler bakımından algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık bileşenini olumlu ve anlamlı bir ilişkiyle etkilediği tespit edilmiştir (Eğriboyun, 2014). Yukarıda paylaşılan tüm bu açıklamalardan yola çıkarak bir eğitim örgütü olan okullarda örgütsel destek algısının

oluşması için, aşağıda sayılacağı üzere asgari bazı unsurların olması gerekmektedir (Karakurt, 2012):

- Öğretmenlere okul yöneticileri tarafından değer verilmeli, öğretmenlerin huzur ve mutluluğu önemsenmelidir.
- Yöneticiler, öğretmenlere eşit bir şekilde adil davranmalı.
- Yöneticiler örgüt hedeflerinin gerçekleşmesi için uygun öğrenme ortamı hazırlamalı.
- Yöneticiler, öğretmenler tarafından sunulan yaratıcı fikirleri, önerileri dikkate alıp öğretmenlerin katkıları önemsenmelidir.

Sosyal olan tüm sistemlerin değişiklikler göstermekle birlikte, yaptıkları çalışmaları ve görevleri vardır. Örneğin, bir sosyal sistem olan toplumun eğitim, güvenlik, sağlık gibi rutin olması gerekli tüm çalışmalar yasal olan kurumlar tarafından yerine getirilmektedir. Sosyal sistemin tabiatına bakmadan tüm çalışmalar düzenli ve rutindir. Okullarda bu şekilde kurulmuş, öğretme ve öğrenmeye adanmış hizmet örgütleridir. Okulun yegâne amacı ise öğrencilerin öğrenmesine dayanmaktadır (Hoy ve Miskel, 2010).

Derinbay (2011), öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerini incelemek için Denizli’de ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerle yaptığı araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları en yüksek örgütsel desteğin öğretimsel destek olduğu, en düşük desteğin ise yönetsel destek olduğu sonucuna varılmıştır.

2.8. Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

2.8.1. Örgütsel Adalet

Hemen hemen her organizasyonda çalışanların algısına etki eden, onları kısmen motive eden en önemli unsurlardan bir tanesi de “örgütsel adalet” kavramıdır. Kavramın altyapısı eşitlik kuramına dayanmaktadır (Adams, 1963). Örgütsel adalet; çalışanın örgüt içerisindeki her türlü uygulamayla ilgili adalet algısı olarak değerlendirilip, alan yazında dağıtım adaleti, işlem adaleti ile etkileşim adaleti olmak üzere üç alt boyut temeline inşa edilmektedir (Jawahar, 2002). Kişilerin birbirine nasıl davranması gerektiği, karar verirken sürecin nasıl işletildiği ve bunun sonucunun çalışanlara nasıl dağıtıldığı ve yansıtıldığına ışık tutan, organizasyonun idaresinin sağlanmasına katkı sağlayan kurallar ve normlar bütünüdür. Bireyler adalet konusunda genel bir bakış açısına sahip olsa da, algısal bir

durumu ifade etmesi nedeniyle örgütsel adalet hususu kişinin bakış açısına göre değişebilmektedir.

Örgütsel adalet; kültürel, psikolojik, ahlaki ve sosyal bir olgu olarak çok boyutlu değerlendirilmektedir. Bu olgu günümüzde şirketlerin küresel bir güç haline gelmesi ve ticari kazanca etkileri nedeniyle daha ön planda tutulabilmektedir. Çalışanların adaleti niçin önemsedığı ile ilgili yapılan çalışmalarda pek çok öneri ortaya konmuştur. Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng (2001) göre üç temel sebepten bahsedilmiştir. Bunlardan birincisi; arzu edilen sonuçların veya işletme hedeflerinin kontrolüne yardımcı olması içindir. Böylece uzun dönemde ekonomik kazanımların artıp atmadığı veya korunup korunmadığını ölçmeye yardımcı olur. İkincisi, grup içerisindeki çalışanların ilişkileriyle ilgilidir. Çalışanın grup içerisindeki pozisyonu, duruşu ve kabul görüşüyle ilgili değerlendirme yapmasına izin verir. Üçüncü olarak; doğru şeyin yapıldığına yönelik inanç algısıdır. Crapanzano ve Greenberg (1997), bu üç hususu ekonomik (araçsal), kişiler arası ilişkiler (ilişkisel) ve ahlaki konular olarak tasnifleyerek açıklamıştır.

Çalışanların adaleti ne zaman dikkate aldığı hususunda Greenberg (1986), adaletin dağıtımının psikolojik boyutunu ön plana çıkararak dört durumdan bahsetmiştir. Birincisi; negatif bir sonuçla karşı karşıya kalındığında dikkate alınmaktadır. İkincisi; adalet değerlendirmesinde belirgin bir değişiklik yapıldığında ortaya çıkmaktadır. Üçüncüsü, kaynakların azlığı durumunda göze çarpmaktadır. Dördüncüsü ise, farklı yetki ve kademelere sahip çalışanlar arasında gerçekleşebilmektedir. İş esnasında resmi ilişkilerin olması bu durumu önemli hale getirirken, resmiyetin kalkmasıyla önemsiz hale gelebilmektedir.

2.8.2. Örgütsel Güven

Güven, performansın yükseltilmesi ve uzun dönem istikrarın sağlanması bakımından örgütlere fayda sağlayan unsurlardan bir tanesidir. Örgütsel güven; güven, içtenlik ve kabul konusunda çalışanların sahip olduğu karşılıklı hissiyata dair oluşturulan bir ortamdır ve örgütsel destek ile doğrudan ilişkilidir. Güven; özdeşleşme, iş performansı, ruhsal ve fiziksel sağlık yönünden örgütsel vatandaşlıkla olumlu yönde bir ilişki içerisinde (Bati ve Tutar, 2016). Yöneticideki yüksek seviyedeki güven algısı, çalışanların psikolojik güvenliğine ve sadakatine önemli katkı sağlamaktadır. Belirsizlik ve risk ortamında dahi verilen sözlerin tutulacağına itimat edilmesini kolaylaştırmaktadır.

Örgütsel güven; çalışanlarda duyarlılık, yöneticiye güven ve yeniliğe karşı açıklık olarak kabul edilmektedir. Ayrıca örgüt içerisinde huzurun yaratılmasını sağlayan ve çok sesliliği artıran faktörleri de içinde barındırmaktadır (Kaplan, 2010). Organizasyon içerisinde daha yaratıcı, yenilikçi ve mutlu davranılmasını, fikirlerin çekinilmeden açıklanmasını ve alınan sorumluluğun sahiplenmesine de katkıda bulunmaktadır.

Örgütsel güvenin tesis edilmesinde etkin rol oynayan diğer bir önemli faktör de güvenli iletişim yolları oluşturmaktır. Çalışan destekleneceğini bilirse örgütün faydasına olacağını düşündüğü fikir ve önerilerini rahatça sunabilmektedir. Ruppel ve Harrington (2000) özellikle teknoloji üzerine çalışanlarla ilgili yaptıkları araştırmada; kişisel çıkarın örgüt ikliminde egemen olduğu algısı düşünüldüğünde güvenin azaldığını, aksine iyimserliğin artması durumunda güven seviyesinin arttığını ortaya koymuştur.

2.8.3. Yönetici Desteği

Çalışanlar aynı örgüt içinde değer gördüğü algısını geliştirdikleri gibi, yöneticilerine de katkılarına ve mutluluklarına verdikleri değere, sahip oldukları statülere göre önem atfetmektedir. Yöneticilerin gösterdikleri destek, çalışanlar tarafından özellikle dikkate alınmaktadır. Yapılan çalışmalar bu ilişkiyi desteklemektedir (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 2002). Yöneticiler, astlarını yönetme ve performanslarını değerlendirme sorumluluklarına sahip olmaları nedeniyle organizasyonların yürütülmesinde önemli bir vekil ve memurdurlar. Bu nedenle çalışanlar, yöneticilerin kendilerine karşı lehte veya aleyhteki yönelimleri ve tutumlarını organizasyonun bir desteğinin göstergesi olarak görmektedirler (Shore ve Shore, 1995). Yapılan araştırmalar, yönetici desteği algısı ile örgütsel destek algısının aralarında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu göstermiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Kaplan, 2010).

Yönetici desteği algısı, çalışanların organizasyonun amaçlarına ulaşmasında yardımcı olma zorunluluğu hissi doğurur ve bağlılığını artırmasına neden olur. Bu durum çalışanın organizasyona ilave katkı sağlamasını ve ilave rol üstlenmesine de yardımcı olmaktadır. Eğer yönetici desteğinin düştüğü algısı oluşursa, çalışanın memnun olmayacağı durumlarla baş etmek zorunda kalacağına inanmaya başladığı veya sorumluluklarını yerine getirirken yöneticilerle ilişkilerini minimum seviyeye indirdiği görülmektedir. Ayrıca çalışanların gözünde yöneticinin örgüt içindeki konumuna bağlı olarak güven düzeyleri de etkilenir

(Eisenberger, Jones, Aselage ve Sucharski, 2004). Yönetici desteği, sadece örgütsel güveni değil aynı zamanda lider-üye etkileşimini de etkiler (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.8.4. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları

Yapılan çalışmalarda algılanan örgütsel desteğin, insan kaynakları uygulamalarıyla pozitif ve anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Shore ve Shore, 1995). Whitener (2001), İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) uygulamalarında çalışan algısının önemli olduğuna vurgu yapmıştır. Örneğin; bir örgüt, çalışanını kararlara katılımı için cesaretlendirebilir ve hatta kararlara iştirakini resmi işlemleri içerisine dâhil edebilir. Ancak, çalışanların algısı bu tarz bir katılıma açık değilse, örgüt gerçekte beklediği katılımı sağlayamamaktadır. Benzer şekilde örgüt oluşturduğu ödül sisteminin adil olduğuna inansa da çalışanlar bu konuda aynı görüşü paylaşmayabilirler. Bu sebeple, örgüt tarafından İKY uygulamalarını destekleyici algı oluşturulması, çalışanların durumsal ve davranışsal karşılıklarını da etkilemektedir.

Algının, İKY uygulamalarıyla değiştirilmesi veya oluşturulması örgüt içerisinde normal süreci işleterek gerçekleşebilirken, yani örgüt bütünüyle bunu desteklerken, bazen de yönetici, alt yönetici, bölüm şefi vb. kişilerin çalışanların davranışlarını etkileyebilecek hususlar konusunda tecrübe sahibi olmasıyla ve bazı dokunuşları yapmasıyla da sağlanabilir (Kaplan, 2010). Bu bakımdan ele alındığında, İKY uygulamalarının oldukça geniş bir yelpazesinin bulunduğu, örgütün bu hususta destekleyici bir algıya sahip olmasının söz konusu yelpaze içerisinde çalışanların algısına pozitif etki sağladığı yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Buna göre algılan örgütsel destek içerisinde İKY uygulamaları; en başta çalışanın fizyolojik ihtiyacı olan ücret tatmini olmak üzere, iş güvenliği, özerklik, terfi, eğitim, rol ile ilgili stresörler, örgütün büyüklüğü ve özelliğini kapsamaktadır (Eisenberger vd., 2004). İKY uygulamaları; yeterli kariyer gelişim imkânları sunarak çalışanın potansiyelini artırmasını, yeteneklerini geliştirmesini ve iş hacmini artırmasını olumlu yönde desteklemektedir. Ayrıca sosyal destek sağlayarak, iş ve aile hayatını, yöneticiler değişse bile onlarla olan ilişkilerini ve diğer çalışanlarla ilişkilerini düzenlemesine yardımcı olmaktadır.

2.8.5. Kişisel Özellikler

Örgüt içinde çalışanlar aynı çalışma ortamında olmasına rağmen kişisel özellikleri nedeniyle farklı düşünebilirler. Bu durum örgütsel desteğin de farklı şekilde algılanmasına neden olabilir (Özdevecioğlu, 2003). Bazı kaynaklarda “demografik özellikler”, bazılarında ise, “işgören özellikleri” veya “karakter özellikleri” olarak yer almakla birlikte aynı anlamı ifade etmemektedir. Alan yazında “kişisel özellikler” beş özellik üzerinden incelenmiştir. Bunlar; duygusal denge/dengesizlik, dışa dönüklük, tecrübelerle açık olma, uyumluluk ve sorumluluk duygusu ile hareket etmedir (Zhao ve Seibert, 2006). Bu sayılan beş özellik, çalışanın örgüt içerisindeki girişimciliği, iş performansı, çalıştığı takımla tatmini veya tükenmişliği ile çok yakından ilişkilidir. Örgütsel vatandaşlık davranışları olarak kabul edilen başkalarına yardımcı olma, nezaket, erdemli olma, sorumluluk bilinciyle hareket etme, sportmenlik vb. birçok hususla ilk özellik hariç pozitif bir denge söz konusu iken, özellikle duygusal denge/dengesizlik ile negatif bir ilişki söz konusudur (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Örgütsel destek teorisi; algılanan örgütsel desteğin, kişinin duygusal destek, saygı, bağlılık ve onaylanma gibi ihtiyaçlarını karşıladığını varsaymaktadır. Aslında karşılanan hususlar tamamıyla bireylerin psikolojik ihtiyaçlarıyla ilgili hususlardır. Dolayısıyla kişisel özellikler; çalışanların iş tatminini, örgütsel bağlılığını, iletişimini, iş kapasitesini vb. birçok şeyi doğrudan etkileyebilmektedir (Kaplan, 2010).

2.9. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Algılanan örgütsel desteğin sonuçları Rhoades ve Eisenberger’in (2002) çalışması temel alınarak aşağıda başlıklar halinde verilmiştir.

2.9.1. Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık, Bateman ve Organ (1983) tarafından ortaya atılmış ve günümüze kadar üzerinde pek çok tanım ve çalışma yapılmıştır. Örgütsel vatandaşlık, örgütlerin sosyal mekanizmasını sağlayarak, sürtünmeleri azaltan ve etkinliği artıran davranışlardır. Hem çalışana hem de örgüte fayda sağlayarak bireysel ve örgütsel hedeflere katkıda bulunur. Bu davranışların sergilenmesi için özellikle bir görevin verilmesi zorunlu değildir. Bir çeşit olumlu tecrübeler bütünüdür. Bu davranışları sayesinde çalışanlar, yöneticilerinden daha iyi performans değerlendirmesi alma eğilimine girmektedirler

(Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000). Böylece ekonomik resesyon veya küçülme yaşanması durumunda bile daha iyi bir performans sergilenmesine yol açmaktadır.

Örgütün çalışanlara karşı olumlu ve faydalı davranışlar sergilemesi, çalışanlarında olumlu karşılık vermesini sağlamaktadır. Bu etki-tepki süreci kısa zamanda çalışanların olumlu bir inanç ve algı geliştirmesine neden olmaktadır (Wayne, Shore ve Liden, 1997). Yüksek seviyede örgüt desteği algısı çalışanlarda zorunluluk duygusu yaratması nedeniyle, örgütün amaçlarına karşı da doğal olarak bir davranışsal bağlılık oluşturmaktadır. İçgüdüsel bir motivasyon doğurarak yapılan işlerin hem doğru hem de nitelikli yapılmasını sağlamaktadır.

2.9.2. Geri Çekilme Davranışı

Çalışanların çalıştıkları örgütlerde aktif iş görme faaliyetlerindeki azalma geri çekilme davranışı olarak açıklanır. Bu davranış, genellikle işe geç gelme, devamsızlık yapma veya kasıtlı olarak işi ağırdan alma şeklinde yapılma ile ilgilidir. Tam tersi durumda, örgütsel destek algısı arttığında çalışanların geri çekilme davranışlarında azalma yaşanmaktadır (Shore ve Shore, 1995).

Çalışanlar tarafından gösterilen geri çekilme davranışı işe düzenli gelmeme ve işten ayrılma niyeti ile açıklanmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Eder ve Eisenberger, 2008). Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetinde düşüş yaşanmaktadır. Başka bir şekilde bu durum, örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu şeklinde açıklanabilir (Eisenberger vd., 1986; Orthner ve Pittman, 1986). Ayrıca örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar, işlerine devam konusunda düzenli oldukları ve çalıştıkları iş yerinin başarılarına katkıda bulunacaklarına inanmaktadırlar (Zagenczyk, 2006). Bu bağlamda değerlendirildiğinde öğretmenlerin okul yönetiminden ve diğer öğretmen arkadaşlarından alacakları desteği algılama düzeylerini okulun başarısını arttıracak şekilde yorumlanabilir.

2.9.3. İş Tatmini

İş tatmini, kişinin işine karşı verdiği duygusal tepki (Kreitner ve Kinicki, 2004) veya kişinin işine karşı tutumu (Griffin ve Moorhead, 1986) olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, iş tatmini kişinin işiyle ilgili hissettiği hoşuna giden ve gitmeyen duygulardır

(Newstrom ve Davis, 1993). Balcı'ya (1995) göre ise iş tatmini “bireyin işini değerlendirmesi sonucu ulaştığı tutum veya işgörenin işinde ve iş ortamında yaşadığı duygu” dur. Sonuç olarak iş tatmini, işgörenlerin işine karşı geliştirdiği tutumlardan doğan duygusal bir tepki olarak tanımlanabilir.

2.9.4. İşe Katılma

Algılanan örgütsel desteğin sonuçları arasında yer alan bir başka davranış işe katılmadır. İşe katılma işgörenin bireysel özelliklerini yaptığı iş için kullanması, kişinin işiyle psikolojik bütünleşmesinin sonucudur (Lodhal ve Kejner, 1965). Başka bir deyişle işe katılma işgörenin işini hayatının merkezi haline getirmesidir (Saleh ve Hosek, 1976). Araştırmalar algılanan örgütsel destek ile işe katılma arasında olumlu yönde olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir; çünkü örgütsel desteğe sahip işgörenler işlerini daha iyi yapmaya çalışmaktadır (O'Driscoll ve Randall, 1999).

2.10. İş Tatmini

Başaran (1991)'a göre iş tatmini, çalışanın işinden ve iş yaşamından haz duymasıdır. Çalışanın iş ve iş yaşamından aldığı haz duygusunun oranı, işinden sağladığı tatmin o oranıyla bağlantılıdır. Çalışanın işinden dolayı aldığı haz duygusu ne kadar yükselirse iş tatmini de o oranda yükselmektedir. Genel anlamda bireyin işine karşı tutumunu olarak açıklanan iş tatmini kavramını Oshagbemi (2000) çalışanın kendi işine karşı olan iş değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu meydana gelen duygusal bir yanıt olarak, Schermerhorn, Hunt ve Osborn (1994), çalışanların yaptıkları işler hakkındaki duyguları, işleri hakkındaki olumlu ya da olumsuz hislerinin düzeyi olarak, Lu, While ve Barriball (2005) ise çalışanların işlerinden bekledikleri ödüllerin ve gereksinimlerin karşılanma düzeyinin işin meydana getirdiği sonuçlarla benzeşmesi şeklinde tanımlamışlardır.

İnsanlar, çalıştıkları iş ile ilgili olarak da bir takım değerler geliştirirler. İşgörenlerin önem verdikleri iş değerlerine örgüt yanıt verdikçe, bir başka deyişle işgörenler, bu değerler doğrultusunda örgüt tarafından güdülendirildikçe, iş tatminleri de o oranda yüksek olur. Dolayısıyla doyumlu, verimli, örgüte bağlılığı yüksek işgörenler yaratılmış olur (Tınaz, 1996).

İş tatmini hakkında en önemli husus dinamik olmasıdır. Yöneticiler örgütte iş tatminini bir kez sağlayıp, ardından iş tatminini oluşturan şartları göz ardı etmezler. İş tatmini sağlanabildiği kadar örgüt içerisindeki şartlara dikkat edilmediğinde çabuk gidebilen bir duygudur. Bu nedenle iş tatmininin belli aralıklarla takip edilmesi ve korunması gerekir (Aksu, 1998).

İş tatmini, modern yönetim tarzının değerli ve önemli unsurlarındandır. Bir kurumun başarısını değerlendirmede iş tatmini dikkate alınacak ölçütlerinden biridir. Çalışmak, bir ihtiyaçtır ve hayatın önemli bir bölümünü işyerinde geçtiğinden bireyin çalıştığı işyerinin ödüllendirici, sıkıntısız ve insancıl halde olması bir gerekliliktir (Balci, 2004). Bireyler işlerinde ve iş yerlerinde mutlu olabilmeliler ki, işine devam edip örgütüne katkı sunabilsin.

İş tatmini yüksek olan çalışanların mutluluğu artmakta, düşük olanların ise işine yabancılaşmasına, buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluğun meydana gelmesine yol açtığı düşünülmektedir. Çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça işten beklentileri de artacağından işverenlerin çalışanların bu beklentilerini karşılamaması durumunda yakın gelecekte bu çalışanlarda iş tatminsizliği önemli bir problem olarak ortaya çıkacağı açıktır. Dolayısıyla çalışanların işten duydukları tatmin düzeyi, büyük oranda işin kendisi ve iş ile ilgili ihtiyaçların, beklentilerin ve arzuların giderilme düzeyine bağlıdır (Akgündüz, 2006).

İş tatmininin birkaç önemli gerekçesi vardır. Bunlardan ilki, bireyin işine karşı göstermiş olduğu duygusal tutumdur. Bu sebeple doğrudan doğruya gözlenemez, ancak çalışma ortamına yansıyan davranışlardan anlaşılmaktadır. İkinci olarak iş ile ilgili sonuçlar tarafından belirlenir. Bireyin önem verdikleri hangi oranda gideriliyorsa, iş tatmini ona göre değişmektedir. Örneğin, çalışma ortamında bir grup, bir diğer gruptan daha fazla çalıştığını iddia ediyor ve bunun karşılığında daha az ödüllendirildiğini düşünüyorsa, bu gruptaki insanların işlerine, işverenlerine ve çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz bir tutum içinde olacaklardır. Çünkü bu kişiler iş tatminsizliği yaşamaktadırlar (Özkalp ve Kirel, 2008). Bu konuda Luthans (1995) çalışanların maaşı diğer işyerlerinde çalışan kişilerin maaşından daha iyi, şartları mükemmel olsa bile kişilerin çok verimli olamayacağını belirtmiştir. Çalışanların sorunu para olmadığını çünkü onlar çok çalışsalar da hiç çalışmayan arkadaşlarından farklı bir ilerleme ve avantaj elde edemeyeceklerini bildiklerinden tatmin olamayacaklardır (Luthans, 1995).

2.11. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

2.11.1. Örgütsel Faktörler

2.11.1.1. Ücret

Ücret, en az yapılan işin niteliği kadar önem taşımaktadır. Çalışanlar toplumun mevcut ekonomik durumunu ve kendi yeteneklerini göz önünde bulundurarak aldığı ücretin adaletli bir şekilde verildiğine inanırsa yaptığı işe karşı pozitif bir tutum sergiler (Türk, 2007). Çalışanların yaptıkları iş karşılığında aldıkları ek gelirler çalışan açısından önemli olsa bile aldığı direkt ücret kadar çalışan üzerinde etkili değildir (Özalp, 2003).

1969'da Fransa'da yapılan bir çalışmada çalışanlara yaptıkları işle ilgili öneriler sunmaları istenmiş. Bu önerilerin kendilerine avantaj sağlayan öneriler olduğu ve bu öneriler içerisinde tercih yapmaları talep edilmiştir. Çalışmaya katılanların hemen hemen tamamı bu öneriler içinde ücretlerinde artış yapılması seçeneğini işaretledikleri tespit edilmiştir (Cohen, 1972). Bu bağlamda değerlendirme yapıldığında iş tatmini için çalışanların aldıkları ücretin önemli olduğu kanıtlandığı ve iş tatmini için ücretin önemli bir aktör olduğu söylenebilir.

2.11.1.2. İşin Niteliği

İşin çalışana sağladığı ücret, statü ve diğer menfaatle yeterli de olsa eğer işin genel yapısı çalışanın kişiliğine ve beklentilerine uygun değil ise çoğu zaman tatminsizlik ortaya çıkmaktadır (Özgen ve Öztürk, 1998).

İşin niteliği otonomi, görev kinliği, görevin önemi, beceri çeşitliliği, görev yeri bildirimi olmak üzere beş farklı iş özelliği ile değerlendirilebilir. Otonomi, işgörenin işin yapılması sürecinde işi hakkında karar verebilme özgürlüğüdür. Görev kimliği, çalışanın işini başından sonuna kadar yürütüp yürütemediği ile ölçülen bir özelliktir. Görevin önemi, işin çalışma arkadaşları ile müşteriler tarafından ne kadar önemli kabul edildiğidir. Beceri çeşitliliği, işin kaç farklı faaliyeti ve yetkinliği gerektirdiğini gösteren bir özelliktir. Görev geri bildirimi, işgörenin çalışma performansına ilişkin aldığı geri bildirimin ne derece açık ve net olduğunun ifadesidir (Özcan, 2011).

İşin zorluk derecesi de iş tatminini etkileyen bir faktördür. Özellikle, zihinsel yönde zorluğu olan bir işin başarılması ve çevreden de bu konuda olumlu geri bildirimler

alınması kişiyi motive eder. Aksi durumda ise bilgi ve yeteneğin sınırlı olduğu bir alanda yapılan çalışma ve elde edilen sonuçlar olumsuz etki yaratabilir (Erdoğan, 1996).

2.11.1.3. Yükselme Olanakları (Terfi Fırsatları)

İş görenin örgüt içerisinde mevcut pozisyonundan daha fazla sorumluluk almasına neden olan, ücretini ve yetki oranını artıran bir işe atanması terfidir (Bingöl, 2003). Örgütlerdeki yükselme (terfi) olanakları iş göreni çalışmaya teşvik eden önemli bir husustur. İlerleme ve ücret artışı ile ilgili olumsuz bir izlenim ortaya çıkarsa işgörenin çaba sarf etmesi mümkün olmayacak; dolayısıyla iş tatminsizliği meydana gelecektir (Oshagbemi, 2003).

Terfi kararlarının adil alındığına inanılan bir örgütte tatmin düzeyi de yüksek olacaktır. Aynı örgüt içerisinde belirli bir dönem çalıştıktan sonra her işgörenin terfi beklentisi oluşur. Geçmiş başarıların bir ödülü ve gelecekte örgüt içerisinde bir kariyer düşünülebilmesi adına işgörenin terfisi hem kendisini tatmin edecek hem de diğer iş arkadaşlarının motivasyonunu artıracaktır (İşcan ve Sayın, 2010).

2.11.1.4. Çalışma Koşulları

İş yerinin ısısı, nemi, havalandırması, ışık ve gürültü seviyesi, mesai saatleri ve mola süreçleri, işyerinin fiziki konumu, işyerinin temizliği ve kalitesi, kullanılan makine ve teçhizat gibi çalışma ortamıyla ilgili unsurlar iş tatminine etki etmektedir. Çalışanlar daha çok fiziksel olarak rahat edebilecekleri iş ortamları istemektedirler. Örneğin, çok fazla ısı veya az ışık fiziksel rahatsızlığa neden olmakta, kirli hava veya zayıf havalandırma tehlikeli olabilmektedir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004).

2.11.1.5. Yönetim

Çalışılan ortamda kurumun veya örgütü yönetenlerin en önemli vazifelerinden biri, çalışanların iş tatminini arttırmaya dönük stratejiler geliştirmektir. Bu konuda yapılan çalışmalar sonucunda ücret gibi önemli bir motivasyon unsurunun karşılanmadığı işlerde yöneticinin ve yönetim biçiminin iyi olmasının iş tatminini artırdığı belirlenmiştir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

2.11.2. Bireysel Faktörler

2.11.2.1. Yaş

Herzberg'e göre, çalışanın yaşı, tecrübesi ve iş tatmini yıllar içinde bazı saptamalara uğrar. Buna göre; 25 yaş altı ve 45 yaş üstündeki çalışanların iş tatmininde bir artış vardır. En düşük tatmin ise 20'li yaşların sonu ve 30'lu yaşların başlarıdır. İş tatmini iş hayatının ilk yıllarında yüksek olabilir, daha sonra azalmaya başlar ve çalışanın kariyeri yükselirken tatmin seviyesi de önem kazanır (Yeltan, 2007).

İş tatmini ile yaş arasında pozitif bir ilişki olduğu kabul görmektedir. Yaş ilerledikçe beraberinde gelen tecrübe artışı iş tatmini de artmaktadır. Ancak bu durum sürekli artan bir ivme olduğunu göstermez. İş hayatının ilk yıllarında işgören heveslidir. Sonra bu heves azalır ve 30 yaşa doğru en düşük seviyeye geriler. Daha sonra yine yükselişe geçer (Keser, 2006).

2.11.2.2. Cinsiyet

İş tatminindeki cinsiyet farklılıklarını Mannheim yapısal ve sosyal görüş olmak üzere iki şekilde inceler. Yapısal görüşte ücret ve terfi gibi unsurlar cinsiyet farklılıkları ile birlikte değerlendirilmektedir. Sosyal görüş ise; cinsiyet farklılıklarını değişik sosyal durumların iş motivasyonu çerçevesinde, psikolojik farklılıklarının sonuçları bakımından değerlendirir (Öztekin, 2008). İşcan ve Timuroğlu (2007), tarafından yapılan araştırmada cinsiyet ile iş tatmini arasında bir ilişki tespit edilmemiştir. Ancak Çarıkçı'nın (2004) kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada cinsiyete göre iş tatmininin farklı olduğu ve kadınların iş tatmininin erkeklere oranla daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

2.11.2.3. Eğitim Seviyesi

Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki net değildir. Bazı durumlarda eğitim düzeyi yükseldikçe işgören tatminsizliği artarken bazen de tam aksi söz konusu olmaktadır. Çünkü eğitim düzeyi ile örgütsel ödüllerin ve ücretlerin paralel artışı yüksek iş tatminine yol açmaktadır (Söyük, 2007).

Bir diğer bakış açısı ise eğitimin fonksiyonel ve sembolik değer olarak iki ayrı yönden incelenmesi gerektiğidir. Eğitim aynı zamanda bir sosyal hareketlilik aracıdır. Fonksiyonel değer olarak eğitimden bir amaca ulaşma hedefi ile yararlanılır ve eğitim sonunda elde edilen statü kullanılır. Ancak eğitim alındıktan sonra kazanılan fayda direkt kullanılmayıp

yalnızca bilgi düzeyinde kalırsa bu durumda sembolik bir eğitim değerinden bahsedilmiş olunur. Örneğin; tıp eğitimi alan kişinin doktor statüsü kazanıp iş hayatına girmesi fonksiyonel bir değeri ifade ederken, iktisat alanında doktora derecesine sahip kişinin bu alanda çalışmaması sembolik bir değeri ifade eder (Mohsin, Jianqiao, Jun, Faheem ve Khan, 2011).

2.11.2.4. Meslekte Geçen Süre

Meslekte geçen süre ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu genel kabul görmektedir. İşin daha iyi anlaşılması ve beraberinde gelen başarı duygusu, örgütün kıdem derecesi yüksek olan işgörene sağladığı faydaların artması, işgörenin zaman geçtikçe işi ile bütünleşmesi ve örgütün sunduğu olanakların çeşitlenmesi bu kabulün temel nedenleridir (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005). Ronen (1978)'in yaptığı çalışmada da kıdem ile iş tatminini arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ancak bazı araştırmalarda kıdemin iş tatmini ile negatif yönde ilişkili olduğu veya hiç ilişki saptanmadığı bulgular da elde edilmiştir.

2.11.2.5. Medeni Durum

Bireysel demografik değişkenler açısından evli bireylerin, diğer iş görenlerle karşılaştırıldığında işlerinden ayrılma eğilimlerinin daha az olduğu belirtilmektedir. İşten ayrılma kararı alınırken eşin çalışma şartları ile diğer faktörlerin birbirine bağlı olduğunu ifade etmişlerdir (Mano Negrin ve Kirschenbaum, 2000). Bununla birlikte Brough ve Frame (2004)'in çalışmasında medeni durumun iş tatmini ile personel devam oranına büyük ölçüde bağlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Fakat evli olan işgörenlerin daha az devamsızlık, daha az işten ayrılma ve bekâr olanlara kıyasla daha çok tatmin oldukları da vurgulanmıştır.

2.12. İş Tatmini Boyutları

İş tatmini boyutları çeşitli araştırmacılar tarafından incelenerek iş tatmini temelde çalışanların iş yerinden memnuniyetlerini ölçmek üzere sayısallaştırmaya çalışılmıştır. Weiss, Dawis, England, Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Likert tipi ölçekte iş tatmini kavramsal boyutları; çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, başarı, tanınma, yaratıcılık,

kişisel gelişim, sorumluluk, yetenek kullanımı, bağımsız çalışma, güvenlik, ücret, statü ve otorite (yönetim biçimi) şeklinde sıralanmıştır (Erkmen ve Şencan, 1994).

İş tatmini boyutu olarak iş tatminini etkileyen en önemli unsurlar şu şekilde açıklanmaktadır:

İşin niteliği: İş tatmini o işin niteliğine ve iş görenlerin de o işi algılama ve kabullenme derecesine bağlıdır. İş hakkında iş görenin ilgisi ve yetenekleri ile uyum sağlaması, iş tatminini etkileyen en önemli faktördür (Türk, 2007).

Özel bilgi ve yetenek gerektiren işlerden daha fazla doyum sağlandığı belirlenmiştir. Sürekli aynı işlerin yapılması ve sonucunda bir eser meydana getirdiğinin farkında olunmaması, iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Alternatif çalışma programlarının uygulanması, iş rotasyonu ve güçlendirmenin mümkün olması iş tatminini doğrudan etkilemektedir. Bu durumun aksine dengesiz sorumluluk ve yetki vermek, kapasite üstü rol yüklemek iş gören üzerinde strese ve zihinsel yorgunluğa yol açarak iş doyumsuzluğuna neden olabilir (İşcan ve Timuroğlu, 2007).

Ücret-Ödeme: Ücret yönetimi insan kaynaklarının önemli bir sürecidir. Ücret, işletmelerin gelecek planlarını etkileyen önemli faktör olduğu kadar çalışanın da öncelik verdiği bir unsurdur. Ücret, işteki başarının karşılığı olarak görüldüğünden iş tatminini etkiler. Bu yargı, özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde genel kabul görmektedir (Türk, 2007).

İşyeri çalışma koşulları: Çalışma hayatındaki hızlı değişim; işverenlerin, çalışanlarının sağlık ve güvenliğini koruyucu nitelikte çalışma koşulları hazırlamalarını zorunlu kılmıştır. Bu zorunluluk, hem işverenin çalışanlarına karşı yerine getirmesi gereken sosyal sorumluluğundan, hem de işverenin işgücü verimliliğini artırma gayesinden kaynaklanmaktadır (Bingöl, 2003).

Terfi fırsatları: Terfi olanaklarıyla bulunduğu pozisyondan daha üst pozisyona atanana çalışanın sorumluluk ve yetkilerde artış, ücret artışı, daha geniş hareket özgürlüğü ve daha az gözetimin olması söz konusu olmaktadır. Terfi ettirilen iş görenin motivasyonu dolayısıyla da doyumu artacaktır (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Terfi sisteminin adil işleyebilmesi için insan kaynakları politikası oluşturulmuş olması ve adaletli bir performans değerlendirme sisteminin işletilmesi gereklidir. Terfiler, bireylere kendini gerçekleştirme şansı vermekte, sorumluluk kazanma fırsatları sağlamakta; buna paralel olarak da bireyin sosyal statüsünü artırmaktadır (Robbins ve Judge, 2013). Terfi, belirli bir

süredir işyerinde çalışanlar için karşılanması gerekli ihtiyaç haline gelmektedir. Bu ihtiyacın karşılanması için bireyler daha fazla güdülenecek ve bireylerin başarıma motivasyonu artacaktır. Terfiler; iş görenlerin çaba, beceri ve yeteneklerinden daha etkili bir biçimde yararlanma olanağı sağlar. Terfilerle geçmişteki başarıların ödüllendirilmesi de mümkün olabilir (İşcan ve Timuroğlu, 2007).

İşyerinde beşeri ilişkiler: Beşeri ilişkiler örgütteki yönetim biçimi ve çalışanların birbiriyle iletişim ağı, ortak değerler ve ortak duygular gibi önemli konuları kapsamaktadır. Çalışanlar arasındaki olumlu ilişkiler, iş arkadaşları ile birlikte olmaktan zevk alması, işbölümü, dengeli görev ve sorumluluklar, sosyal ve kültürel faaliyetler, bireyin sosyal gruba aidiyet hissi iş tatmini için oldukça önem arz etmektedir.

Denetim: İş görenler denetim uygulamasından rahatsız olurlar ve kaçınma isteği içindedirler. Ancak çağdaş örgütlerdeki yargılamayan, açık iletişim içinde olan, öğrenme, katma değer sağlama amaçlı demokratik öz denetimler iş tatminini artırır.

Yönetim: Çalışanlar çalışan ilişkilerine önem veren, çalışanı destekleyen, geliştiren ve kararlara katılım anlayışını benimseyen yöneticilerle çalışmaktan memnun olmaktadır.

Motivasyon: Güdölemek olarak kullanılmaya başlanmıştır. Genel olarak belirli bir işi gördürebilmek için çalışanda istek yaratabilmeyi anlatır. Arzu, istek, amaç, beklenti, ihtiyaç, çaba gibi kavramlarla yakın ilişki içinde değerlendirilir.

İş görenin kişiliği: Kişilik insanı öteki bireylerden ayıran ve kişiyi kendisine özgü kılan özelliklerin tümüdür. Kişilik bireyin toplumsal olarak göstergesidir, çevresindekiler tarafından ne şekilde algılandığını gösterir (Hogan ve Holland, 2003). Temel kişilik özellikleri bebeklik ve çocukluk döneminde gelişir, yetişkinlik döneminde de bu davranışlar sergilenir. Bireyler kişiliklerini belirli durumda ortaya koyar. Örgütsel bir role girdiğinde de davranışlarını yansıtır. Kişisel ihtiyaçlar; kesinleşen eğilimleri, istekleri veya sıkıntıları kapsar. Söz konusu ihtiyaçlar önemli bir motive aracıdır. Öz benlik duygusunu geliştirmiş olan kişiler işe daha fazla değer veren, başarıya daha fazla odaklı, daha çok sorumluluk üstelenen, adalet duygusu ve buna bağlı ödüllendirme düzeyleri yüksek kişilerdir. Övölme ihtiyacını daha az duyan, yandaş olmaktan çok kurumsal olmaya yatkın, eleştirilere açık, çatışmalara az giren ve kolay uyumlanan kişiler iş tatmini kazanan kişilerdir (Türk, 2007).

İş güvencesi: Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde 2. basamakta yer almaktadır. Çalışan işi kaybetme endişesi taşımadan rahat ve huzur içinde çalışabilir. Huzurlu ve rahat iş gören işinden tatmin olur (Ordun ve Demirbaş, 2012).

2.13. İş Tatmini Sonuçları

Örgütlerde iş tatmini yüksek olan çalışanlarda bazı önemli özellikler bulunmaktadır. Alan yazın incelendiğinde iş tatmininin sonuçları başlıklar halinde aşağıda verilmiştir.

Başarı: Örgütsel başarı, çalışanların sadakatleriyle ilgili bir durumdur. Örgüt ile çalışanın hedeflerinin bir olması başarıyı getirecektir. Çalışanın örgütüyle ve amaçlarıyla bir bütün olması örgütte başarıyı arttıracaktır. Uzun süre devam ettirilecek iş tatmini sonucunda başarı beraberinde gelecektir. Çalışanların örgütte mutlu olması ile işyerinde verimlilikleri artacak ve daha kaliteli ürünler elde edilecektir. Böyle bir duruma sahip örgütlerde daha iyi çıktılar elde edilecektir. Çalışanların örgüt içinde başarılı olmaları halinde örgüt hedeflerine daha kısa sürede ve etkili bir şekilde ulaşacaktır (Aypar, 2017).

Performans ve Verimlilik: Performans ve verimliliğin arasında iş tatmini ile doğrusal yönde bir ilişki vardır. İş tatmini yüksek olan bireyler daha verimli olur ve iş performansı daha yüksektir (Atılmış, 2016).

Motivasyon: Çalışanların iş yerinde yapmak istedikleri ile iş ortamında edindikleri izlenimler birbirleri ile paralel olması durumunda ortaya çıkmıştır. Çalışanın çalışma sırasında elde ettiği tatmin ile çalışanın çalışma sonucu elde ettiği tatmin birbirinden farklıdır. Çalışmanın sonucunda el ettiği tatmin "dışsal tatmin", çalışma esnasında elde ettiği tatmin ise "içsel tatmin" dir. Çalışma esnasında tatmin olmuş çalışanın motivasyonu yüksektir. Bunun sonucunda ise, motive olmuş bir çalışanın iş zevkini tatması mümkün olacaktır. Örgütten beklediklerini elde eden çalışanlar, bu oranda mutlu olurlar ve bu durum motivasyonun yüksek olduğunu gösterir (Yılmaz, 2012).

Örgütsel Vatandaşlık: Örgütsel vatandaşlık davranışları bireyin işine karşı gösterdiği duygusal ve normatif bağ ile gönüllülük ilkesine dayalı bir durumun benimsenmesi ve örgütte yaptığı işlere ek olarak rol fazlası davranışlarda bulunmasıdır. Örgütte iş hayatını kolaylaştıran bu davranışlar örgütün hedeflerini gerçekleştirmeyi ve başarısını arttırmayı hedefler. Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışan ile örgütün bir bütün olması sonucu ortaya çıkmıştır ve bu bütünleşmeye sebep olan en önemli etkenler iş tatmini ve örgütsel

bağlılığın sağlanmasıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen birçok faktör vardır, iş tatmini bu etkileşimi sağlayan en önemli faktörlerdendir (Aypar, 2017).

Günümüz şartlarında insan pozitif sinerji oluşturabilen en kıymetli ve tek kaynak olarak düşünülmektedir. Örgütlerin üstün rekabet koşullarında diğer örgütlere fark atmaları, insan kaynaklarının yeteneklerinde fark yaratmalarından meydana gelmektedir. Burada ki en önemli husus, çalışanların verilen görevi yerine getirmesine ek olarak elinden gelenin daha fazlasını yapması ve görevli olduğu her birimi geliştirme konusunda başarılı olmasıdır. Sonuç olarak örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlığı destekleyici bir yapıya sahip olması çok önemlidir. Çünkü örgütsel vatandaşlık anlayışının eksik olduğu örgütte, çalışanın verimli davranışlarını geliştirmek ve devamını sağlamak zor olacaktır. Bu nedenle örgütsel vatandaşlığın geliştirilmesi profesyonel bir örgüt olmak için örgüt yöneticilerinin en fazla değer vermesi gereken araçlardan biri olmalıdır (Küçükaltan, 2015).

2.14. İlgili Araştırmalar

Örgütsel destek ve iş tatmini ile ilgili olarak alan yazın taraması sonucunda yapılan çalışmalar iki başlık halinde yıl sırasına göre verilmiştir.

2.14.1. Örgütsel Destek İle İlgili Yapılmış Araştırmalar

Meriç, Çiftçi ve Yurtal (2019) “Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmalarında, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma Ordu’da yapılmış olup, küme örnekleme yöntemi ile belirlenen toplam 352 ilkokul ve ortaokul öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ve “İşe Adanmışlık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada, algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve öğretmenlerin işe adanmışlıklarının algılanan örgütsel destek düzeylerine bağlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Salkın (2019) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında çalışmada ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Çalışmaya Osmaniye ili Kadirli ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı kamu okullarında görev yapan sınıf

ve branş öğretmenleri katılım göstermiştir. Çalışmada “Örgütsel Destek Ölçeği” ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının yüksek düzeyde olduğu ve öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sessizlik algıları arasında orta düzeyde, negatif yönde ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının örgütsel sessizlik algılarının istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve açıklanan varyans değerine bakıldığında öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının % 26’sını örgütsel destek algıları tarafından açıklandığı tespit edilmiştir.

İlişen (2017) “Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaç kapsamında çalışma grubunu 521 öğretmen oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık” ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin cinsiyet, okul türü, branş, kıdem ve yaş değişkenlerine göre; örgütsel bağlılık düzeyinin ise cinsiyet, okul türü, kıdem, kurum görev süresi ve yaş değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık anlamlı düzeyde ve pozitif yönde ilişkilidir. Öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığının yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Ingusci, Callea, Chirumbolo ve Urbini (2016) “Bir İtalyan Öğretmen Örneğinde İş Hazırlama ve İş Tatmini: Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü” adlı çalışmalarında işyerinde mutluluğun gelişimi için önemli bir sonuç olarak kabul edilen iş hazırlama ve iş tatmini arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünü araştırmayı amaçlamışlardır. Araştırmaya, Güney İtalya’daki devlet okullarında çalışan ilk, orta ve yüksekokuldan toplam 263 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel desteğin, iş hazırlama ve iş tatmini arasındaki ilişkiye tamamen aracılık ettiği belirlenmiştir.

Özek (2016) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmasında öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya Ankara’da bulunan 513 öğretmen katılım göstermiştir. Araştırmada veriler “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ve “Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven

arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin yönünün pozitif ve orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Erkol (2015) “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Bireysel Özelliklerine Göre İncelenmesi” adlı araştırmasında ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile bireysel özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı okul türü, çalıştığı kadro, öğretmenlikteki hizmet süresi ve şu anda çalıştığı okuldaki hizmet süresi) arasında anlamlı farklılık olup olmadığını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma, Kocaeli’nde 136 öğretmenin katılımıyla yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin büyük çoğunluğunun orta düzeyde, bir kısmının ise yüksek düzeyde örgütsel destek algıladıkları belirlenmiştir. Araştırmada cinsiyete göre kadınların lehine anlamlı bir farklılığın olduğu, mesleki kıdem, medeni durum, okul türü ve çalışmakta olduğu okuldaki hizmet süresine göre ise anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir.

Kurt, Duyar ve Yakut Özek (2015) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve psikolojik iklim algısı ile inisiyatif almaları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda araştırmaya 301 öğretmen dâhil edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile inisiyatif alma düzeyleri arasında yüksek, psikolojik güven iklimi algısı ile arasında da orta düzeyde anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırmada örgütsel destek algısı arttıkça öğretmenlerin inisiyatif alma davranışlarında da artış olduğu belirlenmiştir.

Yılmaz ve Turan (2015) yaptıkları çalışmada, liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven, dağıtılmış liderlik, örgütsel destek algıları ve görev yaptıkları okulların okul başarıları arasındaki doğrusal yapısal ilişkileri açıklayan teorik modeli test etmeyi amaçlamışlardır. Bu amaçla Eskişehir ili Odunpazarı ve Tepebaşı ilçelerinde görev yapan tabakalı örnekleme yolu ile belirlenmiş 2696 lise öğretmeni araştırmaya dâhil etmişlerdir. Çalışmada “Dağıtılmış Liderlik Ölçeği”, “Örgütsel Güven Envanteri” ve “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmada okullarda oluşturulan destek ortamının öğretmenlerin ve diğer okul paydaşlarının liderlik gerektiren sorumluluklara dâhil olmalarını ve işbirliği içinde çalışmalarını sağladığını tespit etmişlerdir. Böylelikle okulun ulaşmak istediği hedeflere erişilmesine zemin hazırladığı ifade etmişlerdir.

Eğriboyun (2014) yaptığı çalışmada yönetici ve öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın örneklemini Bolu il merkezinde bulunan ortaöğretim okullarında görev yapan 72 yönetici ve 529 öğretmen olmak üzere toplam 601 eğitimci oluşturmaktadır. Araştırmada yönetici

ve öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek algılarını belirlemek amacıyla “Örgütsel Destek Ölçeği”, örgütsel bağlılık algılarını belirlemek için “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmada yönetici ve öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin, örgütlerinin (okulun) kendilerine destek olduğunu algıladıklarında, örgütsel bağlılıklarının da daha güçlü olduğunu ortaya koyduğu saptanmıştır.

Sides (2013) yaptığı çalışmada, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel politikaların örgütsel bağlılığa etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada öğretmenlerin örgütsel destek algısının örgütsel bağlılığın boyutlarından olan duygusal bağlılık üzerinde daha güçlü bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bunlara ek olarak çalışmada özel okulda çalışan öğretmenlerin örgütsel destek ve duygusal bağlılık algılarının yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bogler ve Nir (2012) “Öğretmenlerin İş Tatminine Yönelik Algılanan Örgütsel Desteğinin Önemi: Güçlendirmenin Bununla Ne İlgisi Var?” adlı çalışmalarında öğretmen güçlendirmesinin, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile içsel ve dışsal tatmin düzeyleri arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisini araştırmayı amaçlamışlardır. İsrail’de yapılan bu çalışmaya 2.565 öğretmen katılım göstermiştir. Öğretmen yetkilendirmesinin algılanan örgütsel destek ile iş arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisini test etmek için bir yol analizi prosedürü uygulanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin güçlendirilmesinin algılanan örgütsel destek ve memnuniyet arasındaki ilişkilere aracılık ettiğini ve her bir memnuniyet tipinin açıklanmış varyansına yüzde otuzdan fazla katkıda bulunduğu belirtilmiştir. Öğretmenin güçlendirilmesi, dışa karşı dışsal bir tatmin türü göz önüne alındığında farklı ilişkiler gösterir. Öğretmen içsel doyumunu öngören yetkilendirmenin en etkili boyutu, psikolojik yönelimli bir değişken olan öz-yeterlilik; dışsal iş doyumunu öngören en güçlülük derecesi ise sosyolojik yönden değişken olan statü ve saygıdır.

Nayır (2012) “Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı İle Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişki” adlı çalışmada öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmada algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında güçlü ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel destek algısı yükseldikçe örgütsel bağlılığının da arttığı belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının en önemli belirleyicisi olduğu da belirlenmiştir.

Derinbay (2011), Denizli’de ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle yaptığı çalışmada, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmada tesadüfi örnekleme yolu ile belirlenmiş 340 öğretmen çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin kullanıldığı çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin algılarının öğretimsel destek boyutunda en yüksek, yönetsel destek alt boyutunda ise en düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre algıları anlamlı farklılık gösterirken cinsiyet, branş ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Özdemir (2010) yaptığı çalışmada okullarda öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile kişiler arası öz yeterlik inançları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma 2008-2009 öğretim yılında Ankara’da yapılmıştır. Seçkisiz olarak belirlenen 247 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel destek algısı “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” aracılığı ile tespit edilmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile kişiler arası öz yeterlik inançları arasında anlamlı ve pozitif eksenli bir ilişki belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel destek algısı arttıkça kişiler arası öz yeterlik inançları da artmaktadır.

Polat ve Aktop (2010) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel destek algılarının, girişimcilik davranışlarına etkisini saptamak amaçlanmıştır. Çalışma Kocaeli’nde, 388 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, örgütsel destek algısı ile girişimcilik arasında anlamlı, orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel destek algısının girişimcilik davranışlarını anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulda yöneticiler, öğretmen arkadaşları ve diğer eğitim paydaşlarının desteklenmelerinin öğretmenleri daha girişimci davranmaya yönelttiği belirtilmiştir.

Erdogan, Kraimer ve Liden (2004) Türkiye’de ortaöğretimde görev yapan 520 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada, lider-üye değişimi ve algılanan örgütsel desteğin iş kariyeri (tatmini) ve başarısı ile ilişkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Bu amaç kapsamında Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Profil Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın bir bölümü İngiltere, bir bölümü ise Türkiye’de yapılmıştır. Çalışmada algılanan örgütsel destek ile iş kariyeri (tatmini) ve lider-üye değişimi pozitif bir ilişkiye sahipken düşük örgütsel destek algısı, iş ve kariyer memnuniyeti arasında ise ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin kendini

değerli hissetmesini sağlayarak, düşük düzeyli örgütsel kimliği telafi ettiği, iletişimi ve birlikte çalışmayı kolaylaştırdığı saptanmıştır.

2.14.2. İş Tatmini İle İlgili Yapılmış Araştırmalar

Derin (2019) tarafından yapılan “Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu-Merkez örneği)” adlı çalışmada ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında çalışmada ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Çalışmaya Bolu İl Merkez ve ilçelerinde görev yapan toplam 291 ortaokul öğretmeni katılım göstermiştir. Çalışmada “Minnesota İş Tatmini” ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Uzun ve Kesicioğlu (2019) “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluğu İle İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” adlı çalışmalarında okul öncesi öğretmenlerin iş tatminleri, örgütsel mutlulukları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında çalışmada ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Çalışmaya Giresun İl Merkezinde MEB’e bağlı devlet okullarında çalışan 112 okul öncesi öğretmeni katılım göstermiştir. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel mutlulukları arasında pozitif bir ilişki bulunduğu, öğretmenlerin iş tatminleri örgütsel mutluluklarını pozitif olarak yordadığı ve öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yozgat (2019) tarafından yapılan “Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa ve iş doyumuna ilişkin etkisinin incelenmesi” adlı çalışmada eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarıyla, iş doyum ve örgütsel bağlılık algıları arasında nasıl bir ilişki olduğunu demografik değişkenler çerçevesinde incelemek ve ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında çalışmada karşılaştırma türü tarama modeli tercih edilmiştir. Çalışmaya Konya İli Kulu İlçesindeki eğitim bölgesi sınırları içerisinde bulunan devlet ortaokullarında görev yapan ortaokul öğretmenleri katılım göstermiştir. Çalışmada “Minnesota İş Tatmini”, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Örgütsel Adalet Ölçeği” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, örgütsel adaletin iş doyum ve örgütsel bağlılığı etkilediği belirlenmiştir. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu da çalışmada tespit edilmiştir.

Usta (2017) tarafından yapılan “Rehber Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi” isimli çalışmada Aksaray’da çalışan rehber öğretmenlerin iş tatmin durumlarının demografi değişkenlere göre değişiklik gösterme durumunu belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında çalışmada ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Çalışmaya Aksaray ilinde çalışmakta olan rehber öğretmenleri katılım göstermiştir. Çalışmada “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, rehber öğretmenlerin yaş, medeni durum, çalışma süresi, okulda çalışma süresi, sosyo-ekonomik durumu ve yerleşim yeri değişkenleri açısından iş tatmin düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenirken okul türü ve meslek seçiminde gönüllük değişkenleri açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Altaş ve Çekmecelioğlu (2015) tarafından yapılan “Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma” adlı çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkilerini incelemek amaçlanmıştır. Çalışmaya Sakarya’da görev yapan okul öncesi öğretmenleri katılım göstermiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak “Örgütsel Bağlılık”, “İş Tatmini”, “Örgütsel Adalet” ölçekleri kullanılmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel adaletin iki formunun da iş tatmini üzerinde pozitif etkisinin olduğu, ancak sadece dağıtımsal adaletin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada prosedürel ve dağıtımsal adaletin iş performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Erbaş (2010) tarafından yapılan “Öğretmenlerin İş Tatminlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmada devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile bazı değişkenler arasındaki ilişkiyi saptamak amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında çalışmada tanımlayıcı araştırma tekniği tercih edilmiştir. Çalışmaya İstanbul’un ilçelerindeki ilköğretim okullarında görev yapmakta olan branş ve sınıf öğretmenleri katılım göstermiştir. Çalışmada öğretmenlerin tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla “NEUBERGER” iş tatmin ölçeği kullanılmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin yaş, çocuk sahibi olma, cinsiyet, mezun olunan kurum değişkenleri açısından iş tatmin düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenirken mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Batman (2015) “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatmin Düzeylerine Etkisi” adlı araştırmasında okul öncesi öğretmenlerin örgütsel adalet algıları

ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki düzeyini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma Ankara ili Yenimahalle ilçesinde kamuya ait eğitim öğretim kurumlarında çalışmakta olan 191 okul öncesi öğretmeninden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama araçları olarak çalışanların örgütsel adalet algılarını belirlemek için “Örgütsel Adalet”, iş tatmin düzeylerini belirlemek için ise Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve alt boyutları olan dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve prosedürel adalet bağımsız değişkenleri ile çalışanların iş tatminleri ve alt boyutlarını oluşturan içsel ve dışsal tatmin bağımlı değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler ortaya konulmuştur. Okul öncesi öğretmenlerinin bulundukları kurumdaki iş ve işlemlere ilişkin örgütsel adalet algılarının iş tatmin düzeylerinin belirleyicisi olduğu tespit edilmiştir.

Kaya (2014), “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Psikolojik Yıldırma Davranışları (Mobing) ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Adıyaman İli Örneği” adlı çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmaya 130 okul öncesi öğretmeni dâhil edilmiştir. Çalışmada “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. İstatistiksel olarak okul öncesi öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri, yıldırıcı davranışların yaş, medeni durum, kıdem, görev yapılan okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermediği ve yıldırma eylemleri ile iş doyumuna arasında düşük düzeyde ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz (2012) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumuna düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Ayrıca çalışmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, yaş, kıdem ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre karşılaştırılmakta amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında çalışmada tarama modeli tercih edilmiştir. Çalışmaya Kütahya’da bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 308 öğretmen katılım göstermiştir. Çalışmada öğretmenlerin iş doyumuna ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumuna düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenirken, okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada öğretmenlerin iş doyumuna düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri arasında orta düzeyde, olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu da belirlenmiştir.

Gençtürk (2011), “Ana sınıfı Öğretmenlerinde Strese Yatkınlığın İş Tatminine Etkisi (Isparta İli Örneği)” adlı çalışmasında ana sınıfı öğretmenlerinin hangi durumlarda stres yaşadığı ve bu stres durumları ile iş tatminleri arasında bir ilişkinin olup olmadığı belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmaya Isparta il merkezinde eğitim ve öğretime devam etmekte olan 44 ilköğretim okulu, 7 anaokulu ve 2 özel ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 130 okul öncesi öğretmeni dâhil edilmiştir. Çalışmaya katılan okul öncesi öğretmenlerin demografik özellikleri (yaşı, çalıştığı kurumun türü, eğitim durumu, meslek tercihi, meslekteki çalışma süresi) ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı sorgulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” ve “Minnesota Öğretmen Gerilim Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin verdikleri cevaplar doğrultusunda en fazla veli ilgisizliğinden kaynaklı stres yaşadıkları, en az stresi ise okul müdüründen kaynaklı stres yaşadıkları belirlenmiştir. Çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin yaşadıkları stres ile içsel iş tatminleri arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilirken, dışsal iş tatminleri arasında negatif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada okul öncesi öğretmenlerin iş tatminlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Ololube (2006) “Okulun Etkiliği İçin Öğretmenlerin Motivasyonu ve İş Tatmini: Değerlendirme” adlı çalışmasında öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ve motivasyonlarının okul etkililiği üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma, Nijerya’da seçkisiz olarak belirlenen 662 öğretmen ve 18 müdürün katılımıyla “Öğretmenlerin İş Tatmini ve Motivasyonu Ölçeği” kullanılarak yapılmıştır. Çalışmada öğretmenlerin iş tatminleri üzerinde ülkenin eğitim politikaları, öğretmenlere verilen ücret ve yan hakların önemli ölçüde etkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada iş tatmini ve motivasyonun öğretmenlerin iş performansı üzerinde oldukça güçlü bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tye ve O’Brien (2002) “Deneyimli Öğretmenler Niçin Mesleklerinden Ayrılıyor?” adlı çalışmalarında öğretmenlerin mesleklerinden ayrılmalarına neden olan etmenleri belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışmaya ilkokul ve ortaokul öğretmenleri dâhil edilmiştir. Çalışmada öğretmenlerin eğitim düzeyi, cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik durum gibi bireysel farklılıkların iş tatmininde görülen farklılıklar ile bağlantısı olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş tatminlerindeki farklılıkların öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılık düzeyiyle doğrudan ilişkili olduğu da çalışma sonucunda tespit edilmiştir.

Mertler (2001) “2000’li Yıllarda Öğretmenlerin Motivasyonu ve İş Tatmini” adlı çalışmasında öğretmenlerin işe karşı tatmin düzeyleri ile motivasyonlarını incelemeyi

amaçlamıştır. Bu amaç çerçevesinde araştırmaya 969 ilkokul, ortaokul ve lise öğretmeni dâhil edilmiştir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin % 77'si öğretmenlik mesleğini sevdiği belirtmiştir. Araştırma sonucuna göre meslekteki geçen süreler artıkça öğretmenlerin iş tatminlerinde de yükselişin olduğu saptanmıştır. Çalışma süresi ile iş tatmini arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Çalışmada erkeklerin kadınlara göre motivasyonlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılanların %23'lük kısmının isteklendirilmediklerinin farkında oldukları, bu kısımdaki öğretmenlerin 10 öğretmenden daha çok iş gördükleri de bu çalışmanın sonucunda belirlenmiştir.

Ma ve MacMillan (1999) “İş yeri Koşullarının Öğretmenlerin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri” adlı çalışmalarında öğretmenlerin okuldaki çalışma koşullarının işten aldıkları tatmin düzeyine etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışmaya 2202 sınıf öğretmeni katılım göstermiştir. Çalışmada beş bileşenli öğretmen anketi kullanılmıştır. Bu bileşenler (a) öğretmenler ve öğrencileri, (b) okul disiplini, (c) akademik ve sosyal çevre, (d) ebeveyn katılımı ve (e) iş tatmini ve özerkliktir. Çalışmada kadın sınıf öğretmenlerin erkeklere göre daha yüksek iş tatmini düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada meslekte daha uzun süre kalan öğretmenlerin yani mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin daha kısa süre öğretmenlik yapmış olan sınıf öğretmenlerine göre daha düşük düzeyde iş tatminine sahip oldukları tespit edilmiştir. Çalışma şartları, okulun yönetim biçiminin de iş tatmini üzerinde yüksek düzeyde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dalgan (1998), “Okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve öğretmen tutumlarının karşılaştırılması” adlı çalışmasında öğretmenlerin mesleklerinden duydukları iş tatmin düzeylerine, öğretmen tutumlarına etki eden değişkenlerin neler olduğunu ve okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş tatminleri ile öğretmen tutumları arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmaya İstanbul ili Avrupa yakası sınırları içerisinde bulunan Bakırköy, Bahçelievler, Bağcılar ve Zeytinburnu ilçelerindeki özel ve resmi okul öncesi ve ilkokullardan 359 öğretmen katılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre çalışılan kurumun statüsü, cinsiyet, mesleki kıdem, mezun olunan kurum, çalışılan grup, mesleği kendi isteği ile seçme, kurumda çalışma yılı mesleklerinden memnuniyet düzeylerinin öğretmenlerin iş tatminlerini etkilediği tespit edilmiştir. Çalışmada mesleki kıdemi 1-5 yıl olan, mesleğini kendi isteyerek seçen, çalıştığı kurumda 1-5 yıl arasında çalışan öğretmenlerin iş tatminlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışmada öğretmenlerin iş tatminleri ile öğretmenlik tutumları arasında bir ilişki olmadığı da saptanmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bünyesinde ana sınıfı bulunan eğitim kurumlarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek ve iş tatmin düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda araştırma okul öncesi öğretmenlerin örgütsel destek ve iş tatmini özelliklerinin saptanması amacı ile betimsel desende, okul öncesi öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ölçeği düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacı ile nicel araştırma türünün tarama modelinde korelasyonel desende planlanmış ve yürütülmüştür. Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel (2018)'e göre betimsel araştırmalar bireylerin, grupların ya da fiziksel ortamların özelliklerini olabildiğince tam ve dikkatli bir şekilde tanımlarken korelasyonel araştırmalar ise iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve neden-sonuç ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla hizmet etmektedir.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Kırşehir İl ve ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bünyesinde ana sınıfı bulunduran kamu eğitim kurumlarında görev yapan okul öncesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem alma yoluna gidilmemiş olup, Kırşehir'de görev yapan 181 okul öncesi öğretmenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Ulaşılan 181 okul öncesi öğretmeni arasında 178'i araştırmaya katılım göstermiştir.

Araştırmaya katılan Kırşehir'deki okul öncesi öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.

Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Değişkenler	Kategoriler	n	%
Cinsiyet	Kadın	155	87.10
	Erkek	23	12.90
	Toplam	178	100.00
Medeni Durum	Evli	124	69.70
	Bekâr	54	30.30
	Toplam	178	100.00
Eğitim Durumu	Ön Lisans	17	9.60
	Lisans	161	90.40
	Toplam	178	100.00
Mesleki Kıdem (yıl)	5 ve altı	54	30.30
	6-10	52	29.20
	11-15	45	25.30
	16 ve üzeri	27	15.20
	Toplam	178	100.00
Okulda Çalışma Süresi (yıl)	5 ve altı	73	41.00
	6-10	67	37.60
	11 ve üzeri	38	21.30
	Toplam	178	100.00

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin 155'i (%87.10) kadın ve 23'ü (%12.90) erkektir. Araştırmada yer alan öğretmenlerden 124'ü (%69.70) evli, 54'ü (%30.30) ise bekârdır. Eğitim durumu incelendiğinde, 17'si (%9.60) ön lisans ve 161'i (%90.40) lisans mezunudur. Öğretmenlerden 54'ü (%30.30) 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahipken, 52'si (%29.20) 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip, 45'i (%25.30) 11-15 yıl mesleki kıdeme ve 27'si (%15.20) 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin okulda çalışma sürelerine bakıldığında, 73'ü (%41.00) 5 yıl ve altı çalışma süresine sahipken, 67'si (%37.60) 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip ve 38'i (%21.30) 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerini toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Destek Ölçeği (ÖDÖ) ve İş Tatmini Ölçeği (İTÖ) kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada kullanılan ilk veri toplama aracı araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin demografik bilgilerini belirlemeye yarayan “Kişisel Bilgi Formu” dur. Form 5 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerde araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durumu, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev yaptığı okuldaki çalışma süresine ilişkin bilgileri belirlemeye yarayan sorular bulunmaktadır (Ek-1).

3.3.2. Örgütsel Destek Ölçeği

Örgütsel destek algısını ölçmek için Pazz (2011) tarafından geliştirilmiş, Bostancı (2013) tarafından da Türkçeye uyarlanmış olan “Örgütsel Destek Ölçeği” kullanılmıştır. Yirmi bir madde ve 4 boyuttan oluşan ölçeğin orijinal formu, Bostancı (2013)’nın Türkçe’ye uyarlanırken “Örgütsel Destek” ve “Yönetmel Destek” adlı 2 boyut ve 21 madde olarak biçimlendirilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin iki boyutlu 21 maddeden oluşan formu kullanılmıştır (Ek-2). Örgütsel destek alt boyutu ilk 12 madde, yönetmel destek alt boyutu ise 9 madde olmak üzere toplam 21 maddeden oluşan ölçek, 5’li Likert tipi bir ölçek formunda hazırlanmıştır. Örgütsel destek ölçeğindeki puanlar 1 ile 5 arasında olduğundan, puanlar 5.00’e yaklaştıkça öğretmenlerin örgütsel destek algısı puanlarının yüksek, 1.00’e yaklaştıkça düşük olduğu kabul edilmiştir.

Ölçeğin orijinal formunda güvenilirlik katsayıları .89 ile .93 arasında bulunurken Bostancı (2013)’nın çalışmasında güvenilirlik katsayıları .63 ve .74 arasında olduğu tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışmada ise örgütsel destek ölçeği için güvenilirlik çalışması yapılmış ve ölçeğin Cronbach alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2.

Örgütsel Destek Ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	α
ÖDÖ Örgütsel Destek	.95
ÖDÖ Yönetmel Destek	.93
ÖDÖ Toplam	.97

Araştırma kapsamında kullanılan örgütsel destek ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan boyut ve ölçek toplam puanlarına ilişkin cronbach α katsayıları şu şekildedir: Örgütsel Destek= .95; Yönetmel Destek = .93 ve ÖDÖ Toplam = .97. Kline (1999) .80 güvenilirlik

katsayısının ölçümlerin güvenilirliği için uygun olduğunu belirtmesine rağmen .70 ve üstündeki değerlerinde güvenilirlik için yeterli olduğunu ifade etmiştir. Buna göre örgütsel destek ölçeğinin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

3.3.3. İş Tatmini Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin iş tatminlerini ölçmek için Weiss, Dawis, England, Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada ölçeğin 20 maddelik kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin kısa formunu Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmıştır. Ölçeğin kısa formunu çalışmada kullanılmıştır. Ölçek içsel ve dışsal tatmin olarak iki boyutta tasarlanmıştır. On iki maddeden oluşan içsel tatmin, 8 maddeden oluşan dışsal tatmin ölçeği boyutları toplam 20 madde olup, 5'li Likert tipi bir ölçek formunda hazırlanmıştır. İş Tatmini ölçeğindeki puanlar 1 ile 5 arasında olduğundan, puanlar 5.00'e yaklaştıkça öğretmenlerin iş tatminlerinin yüksek, 1.00'e yaklaştıkça düşük olduğu kabul edilmiştir. İş Tatmini ölçeğinin Baycan (1985) tarafından yapılan güvenilirlik çalışmasında Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha = .77$ olarak bulunmuştur. Araştırma kapsamında kullanılan iş tatmini ölçeğinin Cronbach alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3.

İş Tatmini Ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	α
İTÖ İçsel Tatmin	.90
İTÖ Dışsal Tatmin	.88
İTÖ Toplam	.94

Araştırma kapsamında kullanılan İş Tatmin Ölçeği (İTÖ)'nin güvenilirliği için hesaplanan cronbach α katsayıları İçsel Tatmin=.90; Dışsal Tatmin=.88; İTÖ Toplam=.94 şeklindedir. Kline (1999) .80 güvenilirlik katsayısının ölçümlerin güvenilirliği için uygun olduğunu belirtmesine rağmen .70 ve üstündeki değerlerinde güvenilirlik için yeterli olduğunu ifade etmiştir. Buna göre iş tatmin ölçeğinin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmacı uygulamaya başlamadan önce Kırşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile görüşerek gerekli izinleri aldıktan sonra verileri toplamaya başlamıştır. Araştırmacı, bünyesinde ana sınıfı bulunan kamu eğitim kurumlarına gidip okul öncesi öğretmenlerine araştırmanın amacı konusunda bilgilendirme yapmış, devamında gönüllü öğretmenlere veri toplama araçlarını tek tek elden dağıtmıştır. Birinci gün dağıtılan ölçekler ikinci gün araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinden teslim alınmıştır. Araştırma verilerinin toplanması 20 günde tamamlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bir istatistik programına işlendikten sonra kayıp veri olup olmadığı kontrol edilmiş ve uç değer tespiti yapılmıştır. Kayıp veri olmadığı görüldükten sonra uç değer tespiti için her iki ölçeğe ilişkin boyut ve ölçek toplam puanlarının z-puanları hesaplanmıştır. Ölçeklerin boyut ve toplam puanlarına ilişkin hesaplanan z-puanları -3 ile +3 aralığında bulunmuştur. Ayrıca uç değer tespiti için histogramlar ve kutu-çizgi grafiklerinden de yararlanılmıştır. Histogramlar ve kutu-çizgi grafikleri de incelendiğinde uç değer olmadığı görülmüştür.

Ölçeklerin normal dağılıp dağılmadığını incelemek için, ölçeklerin boyut ve toplam puanlarının çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmış, normal Q-Q pilot grafiği ile kutu çizgi grafikleri incelenmiştir. Buna göre her iki ölçeğin boyut ve ölçek toplam puanlarının çarpıklık ve basıklık değerleri ile standart hataları Tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4.

Ölçeklerin Boyut ve Toplam Puanlarına İlişkin Elde Edilen Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları ile Standart Hataları

Ölçekler				
Örgütsel Destek Ölçeği	ÇK	SE	BK	SE
Örgütsel Destek	-1.63	.18	2.54	.36
Yönetsel Destek	-1.61	.18	2.25	.36
Ölçek Toplam	-1.69	.18	2.67	.36
İş Tatmin Ölçeği				
İçsel Tatmin	-.28	.18	.10	.36
Dışsal Tatmin	-.17	.18	.06	.36
Ölçek Toplam	-.17	.18	.12	.36

Örgütsel Destek Ölçeği için Tablo 4'teki değerler incelendiğinde, boyut ve ölçek toplam puanlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin 1'den büyük olduğu görülmektedir. Ayrıca çarpıklık katsayısının standart hatasına bölünmesi ile elde edilen değer 1.96'dan büyük olduğu görülmüştür (Büyüköztürk, 2017). Normal Q-Q pilot grafikleri ile kutu çizgi grafikleri de incelenmiş ve verilerin normal dağılım sergilemediği görülmüştür. Buna göre Örgütsel Destek Ölçeği için Non-parametrik testler kullanılmıştır.

Tablo 4'te İş Tatmin Ölçeği'nin boyut ve ölçek toplam puanlarının çarpıklık katsayısı değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu görülmektedir. Ayrıca çarpıklık ve basıklık katsayılarının standart hatalarına bölünmesi ile elde edilen değerler 1.96'dan düşüktür. Buna göre İş Tatmin ölçeğinin puanlarının normal dağılım sergilediğini söyleyebiliriz (Büyüköztürk, 2017). Ayrıca, normal Q-Q pilot grafikleri ile kutu çizgi grafikleri de incelenmiş ve verilerin normal dağılım sergilediği görülmüştür. Veriler normal dağılım sergilediği için analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Birinci araştırma sorusu kapsamında, okul öncesi öğretmenlerin örgütsel destek algılarının nasıl olduğunu incelemek için Örgütsel Destek Ölçeği boyut puanları ile ölçek toplam puanına ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmıştır.

İkinci araştırma sorusu kapsamında okul öncesi öğretmenlerin örgütsel destek algılarının cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev yapılan okuldaki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için Non-parametrik testlerden yararlanılmıştır. Buna göre iki kategoriye sahip değişkenlerde Mann Whitney U-testi kullanılırken, ikiden fazla kategoriye sahip değişkenlerde ise Kruskal Wallis H-testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis H-testinin anlamlı olduğu durumlarda, hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğunu belirlemek için Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Üçüncü araştırma sorusu kapsamında, okul öncesi öğretmenlerin iş tatminlerinin nasıl olduğunu incelemek için İş Tatmin Ölçeği boyut puanları ile ölçek toplam puanına ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmıştır.

Dördüncü araştırma sorusu kapsamında, okul öncesi öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyet, medeni durumu, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev yapılan okuldaki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için parametrik testler kullanılmıştır. Buna göre, iki grubun karşılaştırılmasında Bağımsız Örneklem t-testi kullanılırken, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Varyans analizinin anlamlı olduğu durumlarda hangi gruplar

arasında anlamlı farklılığın olduğunu belirlemek için Tukey çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır.

Beşinci araştırma sorusu kapsamında, okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel destek ve iş tatmini algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek için ÖDÖ boyut ve toplam puanları ile İTÖ boyut ve toplam puanları arasında Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.



BÖLÜM IV

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırma soruları için toplanan verilerin çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular tablolar halinde verilecektir.

4.1. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algılarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Çalışmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algılarını belirlemek için “Örgütsel Destek Ölçeği” nden aldıkları puanların betimsel istatistikleri hesaplanmıştır. Tablo 5’ te elde edilen bulgular gösterilmektedir.

Tablo 5.

Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin “Örgütsel Destek Ölçeği” Puanları Betimsel İstatistikleri (n=178)

Boyut	n	Min	Max	$\bar{X}$	Ort./k	SS
Örgütsel Destek (12 Madde)	178	12	60	51.93	4.32	9.62
Yönetsel Destek (9 Madde)	178	12	45	39.43	4.38	6.87
ÖDÖ Toplam (21 Madde)	178	28	105	91.37	4.35	15.95

Tablo 5 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Destek Ölçeği’ nin Örgütsel Destek boyutundan aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X} = 51.93$) ve standart sapmasının ($SS=9.62$) olduğu görülmektedir. Örgütsel Destek boyutundan alınabilecek en düşük puanın 12 ve en yüksek puanını 60 olduğu göz önüne alındığında, ortalama puanın yüksek olduğu söylenebilir. Yönetsel Destek boyutundan puan ortalaması ($\bar{X} = 39.43$) ve standart sapması ($SS=6.87$) olarak bulunmuştur. Yönetsel Destek boyutundan alınabilecek en düşük puan 12 ve en yüksek puan ise 45 olduğu göz önüne alındığında öğretmenlerin yönetsel destek algılarının yüksek olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin

Örgütsel Destek Ölçeği toplam puan ortalamaları ($\bar{X} = 91.37$) ve standart sapması ($SS=15.95$)’dir. Örgütsel Destek Ölçeği’nden alınabilecek en düşük puan 28 ve en yüksek puan 105’dir. Ayrıca, ortalamaların madde sayısına bölünmesi ile oluşan ortalamalara bakıldığında, en yüksek ortalama “Yönetmel Destek” boyutunun sahip olduğu görölmektedir. Derinbay (2011), öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerini incelemek için Denizli’de ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerle yaptığı araştırmada da ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları en yüksek örgütsel desteğin öğretimsel destek olduğu, en düşük desteğin ise yönetmel destek olduğu sonucuna varılmıştır.

4.2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Durumu, Mesleki Kıdem, Görev Yapılan Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenlerine Göre Örgütsel Destek Bulgu ve Yorumları

Çalışmaya katılan öğretmenlerin “Örgütsel Destek Ölçeği”nden aldıkları puanların demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Non-parametrik testler uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıda sırasıyla açıklanmıştır.

4.2.1. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Örgütsel Destek Bulgu ve Yorumları

Çalışmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Destek Ölçeği boyut ve toplam puanların cinsiyete göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Mann Whitney U-testi yapılmıştır. Tablo 6’da elde edilen bulgular gösterilmektedir.

Tablo 6.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin ÖDÖ'nden Aldıkları Puanların Cinsiyete Göre Mann-Whitney U-Testi Sonuçları (n=178)

Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Örgütsel Destek	Kadın	155	51.80	9.90	89.93	13938.50	1716.50	.773
	Erkek	23	52.86	7.62	86.63	1992.50		
Yönetmel Destek	Kadın	155	39.37	7.15	90.53	14031.50	1623.50	.483
	Erkek	23	39.82	4.65	82.59	1899.50		
ÖDÖ Toplam	Kadın	155	91.17	16.56	90.45	14019.00	1636.00	.523
	Erkek	23	92.69	11.15	83.13	1912.00		

p>.05

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin ÖDÖ Örgütsel Destek boyutundan aldıkları puanların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür (U= 1716.50; p=.773; p>.05). Öğretmenlerin ÖDÖ Yönetmel Destek boyutundan aldıkları puanların da cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür (U= 1623.50; p=.483; p>.05). Benzer şekilde, öğretmenlerin ÖDÖ toplam puanlarının da cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür (U= 1636.00; p=.52; p>.05). Buna göre okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel destek algısında cinsiyetin farklılığa neden olmadığı ve bu durumun araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin okul yönetiminden ve diğer öğretmen arkadaşlarından aldıkları desteğe ilişkin algılarının benzer olmasından, ayrıca çalışmada cinsiyet değişkenine göre belirlenen örgütsel desteğe ilişkin algının benzerliğinin araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerin çoğunluğunun kadın olmasından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Rhoades ve Eisenberger (2002) örgütsel desteği etkileyen faktörler arasında çalışanların kişilik-demografik niteliklerinin etkili olduğunu belirtmiştir. Alan yazın incelendiğinde ise öğretmenler üzerinde yapılan bazı araştırmalarda örgütsel destek algısı üzerinde cinsiyetin anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlendiği çalışmaların (Eğribay, 2013; Derinbay, 2011; Nayır, 2011) yanısıra örgütsel destek algısının cinsiyete göre farklılaştığını, erkeklerin algıladıkları örgütsel destek seviyesinin kadınlara göre daha yüksek olduğunun belirlendiği çalışmalarda bulunmaktadır (Gül, 2010; İlişen, 2017).

4.2.2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Örgütsel Destek Bulgu ve Yorumları

Çalışmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Destek Ölçeği boyut ve toplam puanların medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Mann Whitney U-testi yapılmıştır. Tablo 7’de elde edilen bulgular gösterilmektedir.

Tablo 7

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin ÖDÖ’nden Aldıkları Puanların Medeni Durumlarına Göre Mann-Whitney U-Testi Sonuçları (n=178)

Boyut	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	SS	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Örgütsel Destek	Evli	124	51.74	9.61	87.41	10839.00	3089.00	.409
	Bekâr	54	52.38	9.73	94.30	5092.00		
Yönetmel Destek	Evli	124	39.42	7.07	89.52	11100.50	3345.50	.994
	Bekâr	54	39.44	6.43	89.45	4830.50		
ÖDÖ Toplam	Evli	124	91.16	16.19	88.21	10938.00	3188.00	.611
	Bekâr	54	91.83	15.51	92.46	4993.00		

p>.05

Tablo 7 incelendiğinde, öğretmenlerin ÖDÖ Örgütsel Destek boyutundan aldıkları puanların medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür (U= 3089.00; p=.409; p>.05). Öğretmenlerin ÖDÖ Yönetmel Destek boyutundan aldıkları puanların da medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür (U= 3345.50; p=.994; p>.05). Benzer şekilde, öğretmenlerin ÖDÖ toplam puanlarının da medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür (U= 3188.00; p=.611; p>.05). Buna göre okul öncesi öğretmenlerin örgütsel destek algısında medeni durum, farklılığa neden olmamaktadır.

Alan yazın incelendiğinde Nayır (2011) medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediğini saptamıştır. Benzer şekilde Alcan (2018) sınıf öğretmenleriyle yaptığı çalışmada, Erkol (2015) lise öğretmenleriyle yaptığı çalışmada, Uğur (2017) ise ortaokul öğretmenleriyle yaptığı çalışmada medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. Alanyazında ifade edilen çalışmalar yapılan çalışmanın sonucunu desteklemektedir.

4.2.3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Örgütsel Destek Bulgu ve Yorumları

Çalışmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Destek Ölçeği boyut ve toplam puanların eğitim durumlarına göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Mann Whitney U-testi yapılmıştır. Tablo 8’de elde edilen bulgular gösterilmektedir.

Tablo 8.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin ÖDÖ’nden Aldıkları Puanların Eğitim Durumlarına Göre Mann-Whitney U-Testi Sonuçları (n=178)

Boyut	Eğitim Durum	n	$\bar{X}$	SS	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Örgütsel Destek	Ön Lisans	17	54.00	6.16	94.47	1606.00	1284.00	.673
	Lisans	161	51.72	9.90	88.98	14325.00		
Yönetsel Destek	Ön Lisans	17	41.23	4.07	96.94	1648.00	1242.00	.524
	Lisans	161	39.24	7.08	88.71	14283.00		
ÖDÖ Toplam	Ön Lisans	17	95.23	9.67	95.44	1622.50	1267.50	.616
	Lisans	161	90.96	16.44	88.87	14308.50		

p>.05

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmenlerin ÖDÖ Örgütsel Destek boyutundan aldıkları puanların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür (U= 1284.00; p=.673; p>.05). Öğretmenlerin ÖDÖ Yönetsel Destek boyutundan aldıkları puanların da eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür (U= 1242.00; p=.524; p>.05). Benzer şekilde, öğretmenlerin ÖDÖ toplam puanlarının da eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür (U=1267.50; p=.616; p>.05). Buna göre okul öncesi öğretmenlerin örgütsel destek algısında eğitim durumu, farklılığa neden olmamaktadır.

Çalışmada eğitim durumuna göre örgütsel desteğe ilişkin algıların benzer olmasının sebebi olarak araştırmaya katılım gösteren okul öncesi öğretmenlerin tamamına yakınının lisans mezunu olması gösterilebilir. Grubun özelliklerinin benzerliği (lisans mezunu öğretmen sayısının fazlalığı) örgütsel destek algısının da benzer olmasına neden olabileceği şeklinde düşünülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde çalışma sonucu ile benzerlik gösteren öğretmenlerin örgütsel destek algısının eğitim düzeyi değişkeninin anlamlı bir yordayıcı olmadığı tesbit edildiği çalışmalar bulunmaktadır (Nayır, 2011). Derinbay (2011) da Denizli’de ilköğretim

okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada da eğitim durumu değişkeni açısından öğretmenlerin algıları arasında anlamlı farklılığın olmadığını belirlemiştir.

4.2.4. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Örgütsel Destek Bulgu ve Yorumları

Çalışmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Destek Ölçeği boyut ve toplam puanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Kruskal Wallis H-testi yapılmıştır. Tablo 9’da elde edilen bulgular gösterilmektedir.

Tablo 9.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin ÖDÖ’nden Aldıkları Puanların Mesleki Kıdemlerine Göre Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları (n=178)

Boyut	Mesleki Kıdem (yıl)	n	$\bar{X}$	SS	Sıra Ort.	χ^2	p
Örgütsel Destek	5 ve altı	54	51.01	9.65	83.02	4.84	.344
	6-10	52	52.92	7.81	89.29		
	11-15	45	52.31	10.31	96.39		
	16 ve üzeri	27	53.90	12.31	77.84		
Yönetmel Destek	5 ve altı	54	39.40	5.84	85.28	3.45	.485
	6-10	52	39.69	6.47	91.12		
	11-15	45	39.35	7.48	92.16		
	16 ve üzeri	27	37.75	9.02	76.66		
ÖDÖ Toplam	5 ve altı	54	90.42	14.93	83.65	4.29	.368
	6-10	52	92.61	13.50	89.32		
	11-15	45	91.66	17.35	94.56		
	16 ve üzeri	27	87.18	21.09	78.91		

p>.05

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin ÖDÖ Örgütsel Destek boyutundan aldıkları puanların mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($\chi^2=4.84$; p=.344; p>.05). Öğretmenlerin ÖDÖ Yönetmel boyutundan aldıkları puanların da mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($\chi^2=3.45$; p=.458; p>.05). Öğretmenlerin ÖDÖ toplam puanların da mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($\chi^2=4.29$; p=.368 p>.05). Buna göre okul öncesi öğretmenlerin örgütsel destek algısında mesleki kıdem, farklılığa neden olmamaktadır. Çalışmada, mesleki kıdeme ilişkin benzer sonuçların elde edilmesinde mesleğin ilk

yıllarında okulun, diğer öğretmenlerin birbirlerine karşı daha hoşgörülü, iyi niyetli ve destekleyici bir tutum içerisindeyken, bu durumun öğretmenlikte geçen sürenin artmasıyla birlikte karşılıklı anlaşmazlıkların, çatışmaların ve memnuniyetsizliklerin olması ile okulun paydaşlarından alınan destekte bir azalma olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde Gül (2010) ve Erkol (2015) da yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin artması veya azalmasının örgütsel destek algılamalarında herhangi bir farklılaşmaya yol açmadığını belirtmişlerdir. İlişen (2017) yaptığı çalışmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaştığını tesbit etmiştir. Derinbay (2011) ise yaptığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel destek algıları yönetsel destek boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği, örgütsel desteğe ilişkin genel ortalamanın ise mesleki kıdem açısından anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir.

4.2.5. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Görev Yapılan Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Örgütsel Destek Bulgu ve Yorumları

Çalışmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Destek Ölçeği boyut ve toplam puanlarının okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Kruskal Wallis H-testi yapılmıştır. Tablo 10’da elde edilen bulgular gösterilmektedir.

Tablo 10.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin ÖDÖ’nden Aldıkları Puanların Okulda Çalışma Sürelerine Göre Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları (n=178)

Boyut	Okulda Çalışma Süresi (yıl)	n	$\bar{X}$	SS	Sıra Ort.	χ^2	p
Örgütsel Destek	5 ve altı	73	51.24	9.66	84.84	1.20	.547
	6-10	67	52.58	9.05	91.16		
	11 ve üzeri	38	52.13	10.66	95.53		
Yönetsel Destek	5 ve altı	73	39.58	6.39	89.18	.129	.937
	6-10	67	39.26	7.17	88.41		
	11 ve üzeri	38	39.42	7.36	92.04		
ÖDÖ Toplam	5 ve altı	73	90.83	15.47	86.16	.629	.730
	6-10	67	91.85	15.69	90.59		
	11 ve üzeri	38	91.55	17.63	93.99		

p>.05

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmenlerin ÖDÖ Örgütsel Destek boyutundan aldıkları puanların okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($\chi^2=1.20$; $p=.547$; $p>.05$). Öğretmenlerin ÖDÖ Yönetmel boyutundan aldıkları puanların da okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($\chi^2=.129$; $p=.973$; $p>.05$). Öğretmenlerin ÖDÖ toplam puanların da okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($\chi^2=.629$; $p=.730$; $p>.05$). Buna göre okul öncesi öğretmenlerin örgütsel destek algısında okulda çalışma süresi, farklılığa neden olmamaktadır. Aynı okulda uzun süre görev yapmanın öğretmenin yöneticilerden ve diğer öğretmen arkadaşlarından aldığı desteğe ilişkin algıda herhangi bir farklılığa yol açmadığı söylenebilir.

Alan yazın incelendiğinde Geçer (2015)'in lise öğretmenleriyle Kılıç (2019)'ın ise sınıf öğretmenleri ile yaptıkları araştırmalarda, öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin algıları arasında çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığı belirlenirken; Çakır (2017)'in lise öğretmenleri ve Dilsiz (2018)'in sınıf öğretmenleri ile yaptıkları çalışmalarda ise anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir.

4.3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Çalışmaya katılan öğretmenlerin iş tatminlerinin nasıl olduğunu belirlemek için “İş Tatmin Ölçeği” nden aldıkları puanların betimsel istatistikleri hesaplanmıştır. Tablo 11’de elde edilen bulgular gösterilmektedir.

Tablo 11.

Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin “İş Tatmin Ölçeği” Puanları Betimsel İstatistikleri (n=178)

Boyut	n	Min.	Max.	$\bar{X}$	Ort./k	SS
İçsel Tatmin (12 Madde)	178	18	60	42.91	3.57	8.49
Dışsal Tatmin (8 Madde)	178	9	40	26.06	3.25	6.59
İTÖ Toplam (20 Madde)	178	27	100	68.97	3.44	14.45

k=madde sayısı

Tablo 11 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Tatmin Ölçeği’ nin İçsel Tatmin boyutundan aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X} = 42.91$) ve standart sapması ($SS=8.49$) olarak bulunmuştur. İçsel Tatmin boyutundan alınabilecek en düşük puanın 18 ve en yüksek puanını 60 olduğu göz önüne alındığında, ortalama puanın biraz yüksek

olduğu söylenebilir. Dışsal Tatmin boyutunun puan ortalaması ($\bar{X} = 26.06$) ve standart sapması ($SS=6.59$) olarak bulunmuştur. Dışsal Tatmin boyutundan alınabilecek en düşük puan 9 ve en yüksek puan ise 40 olduğu göz önüne alındığında öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerinin biraz yüksek olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Tatmin Ölçeği toplam puan ortalamaları ($\bar{X} = 68.97$) ve standart sapması ($SS=14.45$)'dir. İş Tatmin Ölçeği'nden alınabilecek en düşük puan 27 ve en yüksek puan 100'dür. Ayrıca, ortalamaların madde sayısına bölünmesi ile oluşan ortalamalara bakıldığında, en yüksek ortalamaya "İçsel Tatmin" boyutunun sahip olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada öğretmenlerin genel iş tatmin düzeyleri yüksek bulunmuştur. Alt boyutlar itibarıyla değerlendirme gerçekleştirildiğinde ise içsel tatmin düzeylerinin dışsal tatmine oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum öğretmenlik mesleğinin temelde kaynağının içsel motivasyonu sağlayabilmeyi sağlayan manevi unsurlardan kaynaklandığını düşündürmektedir. Buluç ve Demir (2015)'in ilkököl ve ortaokul öğretmenleriyle, Arslan (2014)'in lise öğretmenleriyle, Akın ve Koçak (2007)'in ilköğretim ve orta öğretim öğretmenleriyle yaptıkları çalışmalarda da öğretmenlerin iş tatmin puanları yüksek bulunmuştur. Yılmaz (2012) yaptığı çalışmada İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Yüksek ve Yüksel (2014) ile Şahin (2013) ise yaptıkları çalışmada öğretmenlerin orta ve düşük düzeyde iş tatminine sahip olduklarını ortaya koymuşlardır.

Öğretmenlerin iş tatminleri öğretmenlerin çocuklarla, diğer öğretmenlerle ve okul yönetimi ile olan ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin iş tatminleri kendi düşüncelerini uygulama fırsatı, tatiller, ekonomik güvence, ücret ödemeleri, çalışma şartları, bireysel olarak ilgileri yerine getirme, çalışma zamanları, yaptıkları işin özelliği, terfi olanakları, denetim, örgüt ve yönetim, iş güvenliği, kişilik ve takdir edilme gibi durumlardan etkilenmektedir (Akın ve Koçak, 2007). İş tatmini alınan ücret, terfi olanakları, çalışma şartları, çalışma ortamı gibi değişkenlerle yakından ilgilidir. Öğretmenlerin hak ettiklerini düşündükleri ücret düzeyinin altında bir ücretle istihdam edildikleri inancı, dışsal motivasyonu düşüren önemli bir etkidir (Balcı, 1983). Öğretmenlerin ücret, yaşam standartlarında konfor, okulda daha katılımcı ve demokratik yönetim beklentilerinin tam olarak karşılanmamaktadır. İhtiyaç ve beklentileri temin edilen öğretmenlerin iş tatmin seviyelerinde yükseliş olacağı, bu durumda öğretmenlerin daha etkin olmasını sağladığı belirtilmektedir (Şahin, 2013).

Okul öncesi öğretmenlerinin okul içinde yaptıkları işten duydukları memnuniyet sonucu mutlu olmaları, onların okullarına karşı bağlılık duymalarını sağlamaktadır. Bu doğrusal ilişki ağı, okul öncesi öğretmenlerinin okullarında olumlu tutum ve davranışlar sergilemelerini sağlamaktadır (Uzun ve Kesicioğlu, 2019). Ayrıca okul öncesi öğretmenlerinin yapmış oldukları iş ve sahip oldukları yetenek, eğitim, deneyim karşılığında almış oldukları ücret, yan ödemeler, yükselme olanakları, iş şartları gibi sonuçların adil olup olmadığını değerlendirdikleri ve bu değerlendirmelerin iş tatminlerini etkilediği belirtilmektedir (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015). Okul öncesi öğretmenlerinin işlerinden elde ettikleri tatmin başka bir ifade ile doyum sadece kendilerini değil, çocukları da etkilediği için okul öncesi öğretmenlerinin yüksek iş tatminine sahip olmaları önemlidir.

4.4. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Demografik Değişkenlere İlişkin İş Tatmin Bulgu ve Yorumları

Çalışmaya katılan öğretmenlerin “İş Tatmin Ölçeği” nden aldıkları puanların demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için parametrik testler uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıda sırasıyla açıklanmıştır.

4.4.1. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin İş Tatmin Bulgu ve Yorumları

Öğretmenlerin İş Tatmin Ölçeği boyut ve toplam puanlarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Tablo 12’de elde edilen bulgular gösterilmektedir.

Tablo 12.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İTÖ’ nden Aldıkları Puanların Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları (n=178)

Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
İçsel Tatmin	Kadın	155	43.12	8.49	.866	176	.388
	Erkek	23	41.47	8.54			
Dışsal Tatmin	Kadın	155	26.07	6.77	.082	176	.935
	Erkek	23	25.95	5.40			
İTÖ Toplam	Kadın	155	69.20	14.68	.545	176	.586
	Erkek	23	67.43	13.02			

p>.05

Tablo 12 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin İTÖ İçsel Tatmin boyutundan aldıkları puanların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($t = .866$; $p = .388$; $p > .05$). Öğretmenlerin İTÖ Dışsal Tatmin boyutu puanlarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($t = .082$; $p = .93$; $p > .05$). Benzer şekilde, öğretmenlerin İTÖ toplam puanları da cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t = .545$; $p = .586$; $p > .05$). Buna göre okul öncesi öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinde cinsiyet farklılığı neden olmamaktadır.

Çalışanların işten aldıkları tatminde cinsiyetin ne kadar etkili olduğu üzerinde yapılan araştırmalarda değişik sonuçlarla karşılaşmıştır. Can (2006), Can ve Koçak (2003) ile Vecchio (1991), cinsiyet farklılığının iş tatminine etkisi olmadığını belirtmiştir. Fidan, Ercan, Yılmaz ve Şehirli, (2016) yaptıkları çalışmada kamuda çalışan kadınların erkeklere göre iş ortamında saygınlığa daha fazla önem verdikleri ve erkeklerin yaptıkları işle kendilerine yeni nitelikler kazandırdıklarını belirlemişler ve bu durumun iş tatminlerini olumlu yönde etkilediği ifade etmişlerdir.

4.4.2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine İlişkin İş Tatmin Bulgu ve Yorumları

Öğretmenlerin İş Tatmin Ölçeği boyut ve toplam puanlarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Tablo 13'te elde edilen bulgular gösterilmektedir.

Tablo 13.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İTÖ'nden Aldıkları Puanların Medeni Duruma Göre Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları (n=178)

Boyut	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
İçsel Tatmin	Evli	124	42.77	8.64	.323	176	.747
	Bekâr	54	43.22	8.19			
Dışsal Tatmin	Evli	124	26.20	6.46	.427	176	.670
	Bekâr	54	25.74	6.93			
İTÖ Toplam	Evli	124	68.97	14.52	.005	176	.996
	Bekâr	54	68.96	14.43			

$p > .05$

Tablo 13 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin İTÖ İçsel Tatmin boyutundan aldıkları puanların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür

($t = .323$; $p=.747$; $p>.05$). Öğretmenlerin İTÖ Dışsal Tatmin boyutu puanlarının da medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($t=.427$; $p=.670$; $p>.05$). Benzer şekilde, öğretmenlerin İTÖ toplam puanları da medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=.005$; $p=.996$; $p>.05$). Buna göre okul öncesi öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinde medeni durum farklılığına neden olmamaktadır. Gürsoy (2019) da yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerle yaptığı çalışmada medeni durum farklılığının iş tatminine ilişkin algıda farklılığa neden olmadığını belirlemiştir.

Alan yazında bireysel demografik değişkenler açısından evli bireylerin, diğerleriyle karşılaştırıldığında işlerinden ayrılma eğilimlerinin daha az olduğu belirtilmektedir. İşten ayrılma kararı alınırken eşin çalışma şartları ile diğer faktörlerin birbirine bağlı olduğu ifade edilmektedir (Mano Negrin ve Kirschenbaum, 2000). Bununla birlikte Brough ve Frame (2004)'in çalışmasında medeni durumun iş tatmini ile personel devam oranına büyük ölçüde bağlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Fakat evli olan işgörenlerin daha az devamsızlık, daha az işten ayrılma ve bekâr olanlara kıyasla daha çok tatmin oldukları da vurgulanmıştır. Ayrıca evli bireylerin iş tatmininin yüksek olmasının aile yaşamındaki doyumun iş ortamına yansması ile ilgili olabileceği veya evliliğin çalışanların yaptıkları iş ile ilgili beklentilerinde değişiklik oluşturabileceği belirtilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004).

4.4.3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin İş Tatmin Bulgu ve Yorumları

Öğretmenlerin İş Tatmin Ölçeği boyut ve toplam puanlarının eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Tablo 14'te elde edilen bulgular gösterilmektedir.

Tablo 14.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İTÖ'nden Aldıkları Puanların Eğitim Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları (n=178)

Boyut	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
İçsel Tatmin	Ön Lisans	17	46.88	5.95	2.04	176	.042*
	Lisans	161	42.49	8.62			
Dışsal Tatmin	Ön Lisans	17	29.47	4.27	2.26	176	.025*
	Lisans	161	25.70	6.70			
İTÖ Toplam	Ön Lisans	17	76.35	9.88	2.23	176	.026*
	Lisans	161	68.19	14.66			

* p < .05

Tablo 14 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin İTÖ İçsel Tatmin boyutundan aldıkları puanların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür (t=2.04; p=.042; p<.05). Ortalamalara bakıldığında mezuniyet durumu ön lisans olan öğretmenlerin ortalaması ($\bar{X}$ =46.88), lisans mezunu öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X}$ =42.49) daha yüksektir.

Öğretmenlerin İTÖ Dışsal Tatmin boyutundan aldıkları puanların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür (t=2.26; p=.025; p<.05). Ortalamalara bakıldığında mezuniyet durumu ön lisans olan öğretmenlerin ortalaması ($\bar{X}$ =29.47), lisans mezunu öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X}$ =25.70) daha yüksektir.

Öğretmenlerin İTÖ toplam puanları da eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (t= 2.23; p=.026; p<.05). Ortalamalara bakıldığında mezuniyet durumu ön lisans olan öğretmenlerin ortalaması ($\bar{X}$ =76.35), lisans mezunu öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X}$ =68.19) daha yüksektir. Elde edilen bu bulgulara göre, okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinde eğitim durumu farklılığı neden olmaktadır. Öğretmenlerin eğitim durumlarının iş tatmin düzeylerini etkilediği söylenebilir.

Çalışmada eğitim durumu düşük olan okul öncesi öğretmenlerin iş tatmininin yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumun eğitim durumu yüksek olan öğretmenlerin kariyer olanakları ve yükselme beklentilerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Eğitim durumu düşük olan öğretmenlerin iş değiştirme olanaklarının ve yükselme olanaklarının daha az olması nedeniyle okula yönelik daha pozitif duygular geliştirmeye eğilimli oldukları söylenebilir.

Alan yazın incelendiğinde çalışanların işten aldıkları tatminde eğitim durumlarının etkili olduğu sonucuna ulaşılan çalışmalar bulunmaktadır. Gürsoy (2019) yabancılara Türkçe

öğretiminde görevli öğretmenlerle yaptığı çalışmada eğitim durumu farklılığının iş tatminine ilişkin algıda farklılığa neden olduğunu belirlemiştir. Ortalamalar açısından da eğitim durumu düşük olan öğretmenlerin iş tatminlerinin yüksek olduğunu saptamıştır.

Sargent ve Hannum (2003) sınıf öğretmenleriyle yaptıkları çalışmada eğitim durumuna göre öğretmenlerin iş tatminleri arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemişlerdir. Çalışmada eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin iş tatminlerinin düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Günbayı (2001) da çalışmasında öğretmenlerin iş tatminlerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiş, eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin eğitim düzeyi düşük olanlara göre çalışanlar arası ilişkiler iş tatmini etkeninde daha az tatmin gösterdiklerini belirtmiştir.

4.4.4. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin İş Tatmin Bulgu ve Yorumları

Öğretmenlerin İş Tatmin Ölçeği boyut ve toplam puanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için ANOVA yapılmıştır. Tablo 15'te elde edilen bulgular gösterilmektedir.

Tablo 15.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İTÖ'nden Aldıkları Puanların Mesleki Kıdemlerine Göre ANOVA Sonuçları (n=178)

Boyut	Mesleki Kıdem (yıl)	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
İçsel Tatmin	5 ve altı	54	43.11	8.74	2.18	.073	
	6-10	52	41.48	8.13			
	11-15	45	43.93	6.80			
	16 ve üzeri	27	40.18	12.05			
Dışsal Tatmin	5 ve altı	54	26.38	6.42	2.62	.036*	2-4
	6-10	52	24.67	6.43			
	11-15	45	26.68	5.99			
	16 ve üzeri	27	31.00	8.46			
İTÖ Toplam	5 ve altı	54	69.50	14.41	2.57	.039*	2-4
	6-10	52	66.15	13.75			
	11-15	45	70.62	12.18			
	16 ve üzeri	27	79.45	20.31			

*p <.05

Tablo 15'e bakıldığında öğretmenlerin İTÖ İçsel Tatmin boyutundan aldıkları puanların mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($F=2.18$; $p=0.73$; $p>.05$). Buna göre okul öncesi öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinde mesleki kıdem, farklılığa neden olmamaktadır. Okul öncesi öğretmenlerin küçük yaş grubu ile çalışması, çocuklarla daha çok zaman geçirmeleri, bu yaş grubundaki çocukların bir yetişkinin desteğine daha çok gereksinim duyması öğretmenliğin ilk yıllarından itibaren çocuk ve öğretmen arasındaki duygusal bağın kurulmasına sebep olabilmektedir. Bu sebeple okul öncesi öğretmenlerinin içsel tatminlerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermediği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin İTÖ Dışsal Tatmin boyutundan aldıkları puanların mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür ($F=2.62$; $p=.603$; $p<.05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey karşılaştırma testi sonucunda mesleki kıdemleri 6-10 yıl arasında olan öğretmenler ile mesleki kıdemleri 16 yıl ve üzerinde olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Ayrıca ortalamalara bakıldığında, mesleki kıdem yılı 16 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin Dışsal Tatmin boyutu puan ortalaması ($\bar{X}=31.00$), mesleki kıdem yılı 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X}=24.67$) daha yüksektir. Buna göre mesleki kıdem yılının öğretmenlerin dışsal iş tatminleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin İTÖ toplam puanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür ($F=2.57$; $p=.039$; $p<.05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey karşılaştırma testi sonucunda mesleki kıdemleri 6-10 yıl arasında olan öğretmenler ile mesleki kıdemleri 16 yıl ve üzerinde olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Ayrıca ortalamalara bakıldığında, mesleki kıdem yılı 16 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin İTÖ toplam puan ortalaması ($\bar{X}=79.45$), mesleki kıdem yılı 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X}=66.15$) daha yüksektir. Bu sonuçlara göre mesleki kıdem yılı öğretmenlerin iş tatminleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Çalışmada mesleki kıdemi fazla olan okul öncesi öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin mesleki kıdemi düşük olan okul öncesi öğretmenlerine göre yüksek çıktığı belirlenmiştir. Mesleki kıdemi yüksek ve düşük olan öğretmenler arasındaki farklılığın anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, aynı işi uzun yıllar yapmak, yapılan işten alınan tatminin düzeyini de arttırmaktadır şeklinde açıklanabilir. Ayrıca mesleki kıdemi fazla olan

öğretmenlerin var olan duruma uyum sağlamaları daha kolay ve hızlı olmasından gerek okul yönetiminden gerekse de okulun diğer paydaşlarından gelen sorunları daha iyi çözme becerilerine sahip olmaları çalışmada çıkan sonucun oluşmasının gerekçesi olarak gösterilebilir.

Bireylerin mesleki kıdem ve tecrübeleri yükseldikçe, iyi makamlara gelebilme olanakları da artmaktadır. Bu durum bireylerin yaptıkları işten daha çok tatmin olmalarını sağlamaktadır. Araştırmacılar öncelikle yöneticilerin iş tatmininin, yönetici olmayanlara oranla daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, ast üst ilişkisi içerisinde üst pozisyonunda bulunanların ast pozisyonunda bulunanlara göre iş tatminleri daha yüksek olmaktadır (Eskibağ, 2014).

Mete (2006) ilköğretim okullarında görev yapan, sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemiş ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Mesleki kıdemi 16 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Hamilton ve Gilmer'e göre bireylerin işe başlamalarından hemen sonra iş tatmini düzeyleri yüksek olmakta, sonra bu düzey düşmektedir. Ancak kişilerin kıdem ve tecrübeleri arttıkça iyi merkezlere gelebilme olanakları da artmaktadır. Bu da işten daha çok tatmin olmalarını sağlamaktadır (Hamilton ve Gilmer'den aktaran Tahta, 1995). Eğitim sektöründe yapılan çalışmalarda (Atasoy, 2019; Mertler, 2001) öğretmenlerin (branş farkı olmaksızın) meslekte geçen süreleri arttıkça, sürenin artmasıyla aynı yönde yaşanan iş tatmininde de yükseldiğini tespit etmişlerdir.

4.4.5. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Görev Yapılan Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin İş Tatmin Bulgu ve Yorumları

Öğretmenlerin İş Tatmin Ölçeği boyut ve toplam puanlarının okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için ANOVA yapılmıştır. Tablo 16'da elde edilen bulgular gösterilmektedir.

Tablo 16.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İTÖ'nden Aldıkları Puanların Okulda Çalışma Sürelerine Göre ANOVA Sonuçları (n=178)

Boyut	Okulda Çalışma Süresi (yıl)	n	$\bar{X}$	SS	F	p
İçsel Tatmin	5 ve altı	73	43.65	9.06	1.49	.228
	6-10	67	41.50	8.52		
	11 ve üzeri	38	43.94	7.04		
Dışsal Tatmin	5 ve altı	73	26.94	6.80	2.93	.060
	6-10	67	24.53	6.64		
	11 ve üzeri	38	27.05	5.69		
İTÖ Toplam	5 ve altı	73	70.60	15.29	2.24	.109
	6-10	67	66.04	14.43		
	11 ve üzeri	38	71.00	12.19		

p>.05

Tablo 16'ya bakıldığında öğretmenlerin İTÖ İçsel Tatmin boyutundan aldıkları puanların okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür (F=1.49; p=.228; p>.05). Buna göre okul öncesi öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinde okulda çalışma süresi, farklılığa neden olmamaktadır.

Öğretmenlerin İTÖ Dışsal Tatmin boyutundan aldıkları puanların okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür (F=2.93; p=.060; p>.05). Buna göre, öğretmenlerin okulda çalışma sürelerinin dışsal tatmin düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Öğretmenlerin İTÖ toplam puanların okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür (F=2.24; p=.109; p>.05). Buna göre, öğretmenlerin okulda çalışma sürelerinin iş tatmin düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Atasoy (2019) eğitim sektöründe yaptığı araştırmada çalışma süresi ile iş tatmini arasında anlamlı farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Usta (2017) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin iş tatmin durumlarının çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu çalışmaların aksine alan yazın incelendiğinde çalışma süresi ile iş tatmini arasında anlamlı bir farkın olduğunun belirlendiği çalışmalarda bulunmaktadır (Sezgin ve Yıldızhan, 2013; Mertler, 2001).

4.5. Örgütsel Destek ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Beşinci araştırma sorusu kapsamında, öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için ÖDÖ ve İTÖ ölçeklerinin boyutları ile ölçek toplam puanları arasındaki korelasyonlar hesaplanmıştır. Tablo 17’de elde edilen bulgular gösterilmektedir.

Tablo 17.

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Sperman Korelasyon Analizi Sonuçları (n=178)

ÖDÖ Ölçeği		İTÖ Ölçeği		
		İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	İTÖ Toplam
Örgütsel Destek	r	-.09	-.02	-.06
	p	.217	.756	.405
Yönetsel Destek	r	-.14	.05	-.10
	p	.064	.505	.162
ÖDÖ Toplam	r	-.12	-.04	-.08
	p	.121	.596	.260

p > .05

Tablo 17 incelendiğinde, araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerin ÖDÖ Örgütsel Destek alt boyutu ile İTÖ İçsel Tatmin ($r=-.09$; $p= .217$; $p > .05$), Dışsal Tatmin ($r=-.02$; $p=.756$; $p > .05$) alt boyutları arasında ve İTÖ toplam puanı arasında ($r=-.06$; $p= .405$; $p > .05$) anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerin ÖDÖ Yönetsel Destek alt boyutu ile İTÖ İçsel Tatmin ($r=-.14$; $p=.064$; $p>.05$), Dışsal Tatmin ($r=.05$; $p=.505$; $p>.05$) alt boyutları arasında ve İTÖ toplam puanı arasında ($r=-.10$; $p=.162$; $p>.05$) anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ÖDÖ toplam puanı ile İTÖ İçsel Tatmin ($r=-.12$; $p=.121$; $p>.05$), Dışsal Tatmin ($r=-.04$; $p=.596$; $p>.05$) alt boyutları arasında ve İTÖ toplam puanı arasında ($r=-.08$; $p=.260$; $p>.05$) anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmada örgütsel destek algıları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki çıkmamasında örgütsel ve yönetsel faktörlerin okul öncesi öğretmenleri tarafından benzer şekilde algılandığı şeklinde yorumlanabilir.

Çalışanın örgütünden gördüğü destek algısı onun bağlılığının, iş tatmininin ve performansının artırmasını ve stres, işten ayrılma, devamsızlık gibi davranışlarının ise azalmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla örgütsel destek algısının hem çalışana hem de kuruma olan katkısı azımsanmayacak derecede önemlidir (Giray, 2010). Örgütsel destek algısı ile ilgili uzun yıllar alan çalışması yapan Riggie, Edmondson ve Hansen (2009), tüm bu araştırmaların ışığında elde ettikleri sonuçlardan biri algılanan örgütsel desteğin iş tatminini olumlu bir şekilde etkilediğidir.

Guan, Sun, Hou, Zhao, Luan ve Fan (2014) üniversitede çalışan öğretmenlerle yaptıkları çalışmada örgütsel destek algısı ve iş performansı üzerine inceleme yapmışlardır. Araştırma sonucunda, üniversitede görev yapan öğretmenlerin kariyer tatmin düzeylerinin örgütsel destek algısı üzerinde etkili olduğunu belirlemişlerdir.

Örgütsel destek algısının yüksek olması durumunda iş tatmini ve olumlu ruh hali gibi işe ilişkin etki, işe ilgi, işi başarma ve örgütte kalma arzusu gibi pozitif sonuçları olmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Erdogan, Kraimer ve Liden (2004) Türkiye’de ortaöğretimde görev yapan 520 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada, lider-üye değişimi ve algılanan örgütsel desteğin iş kariyeri (tatmini) ve başarısı ile ilişkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın bir bölümü İngiltere, bir bölümü ise Türkiye’de yapılmıştır. Çalışmada algılanan örgütsel destek ile iş kariyeri (tatmini) ve lider-üye değişimi pozitif bir ilişkiye sahipken düşük örgütsel destek algısı iş ve kariyer memnuniyeti arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca algılanan örgütsel destek öğretmenlerin kendini değerli hissetmesini sağlayarak düşük düzeyli örgütsel kimliği telafi etmekte, iletişimi ve birlikte çalışmayı kolaylaştırdığı saptanmıştır.

Miao’nun (2011) araştırmasında örgütsel destek algısı ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmıştır. Benzer şekilde Shore ve Tetrick (1991) araştırmaları da algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Ingusci, Callea, Chirumbolo ve Urbini (2016) de yaptığı çalışma sonucunda algılanan örgütsel desteğin iş hazırlama ve iş tatmini arasındaki ilişkiye tamamen aracılık ettiği belirlemişlerdir.

Öğretmenlerin iş tatmini ile ilişkili olan değişkenler arasında öğretmenlerin örgütsel mutlulukları gösterilmiştir. Uzun ve Kesicioğlu (2019) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel mutlulukları arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Çalışmada öğretmenlerin yaptıkları işe ilişkin yaşamış oldukları memnuniyet, okullarına ilişkin olarak

gelişen olumlu duyguları artırmakta, olumsuz duyguları azaltmakta, yetenek ve becerileri daha etkin olarak göstermelerini sağlamaktadır.

Okul öncesi öğretmenlerin okullarına ilişkin duygu, düşünce, tutum ve davranışlarının daha iyi anlaşılmasında okul yöneticilerine yönetsel anlamda katkılar sağlayabilecekleri (Uzun ve Kesicioğlu, 2019) gibi okul yöneticilerinin de öğretmenlere yönetsel destek vermeleri gerektiği belirtilmektedir. Yöneticilerin vereceği destek, örgütün diğer paydaşlarının verdiği destekle birleştirildiğinde öğretmenler üzerinde pozitif etki yapmaktadır.

Okul yöneticisi öğretmenlere özellikle destekleyici davranıp, kararlara katılımını teşvik ettiğinde öğretmenlerin okullarına bağlılığı artmakta, dolayısı ile işinden doyum ve performansı da yükselmektedir (Arabikoğlu ve Demir, 2014).

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

5.1.1. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algılarına İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın “Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel destek algıları hangi düzeydedir?” ve “Okul öncesi öğretmenlerin örgütsel destek algıları cinsiyete, medeni duruma, eğitim durumuna, mesleki kıdeme ve görev yapılan okuldaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” alt problemlerine ilişkin bulgular doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Destek algısının yüksek olduğu belirlenmiştir. Belirlenen örgütsel destek algısının “Yönetsel Destek” boyutunda diğerlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna göre öğretmenler okul yöneticilerinden aldıkları desteğe ilişkin algılarının örgütten aldıkları desteğe göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Araştırmada okul öncesi öğretmenlerin örgütsel destek ölçeğinin “Örgütsel Destek”, “Yönetsel Destek” alt boyutları ile ölçeğe ilişkin toplam puanlarının cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem ve okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Buna göre öğretmenlerin cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, mesleki kıdemi ve okulda çalışma sürelerinin örgütsel destek algıları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

5.1.2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatminine İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın “Okul öncesi öğretmenlerinin iş tatminleri hangi düzeydedir?” ve “Okul öncesi öğretmenlerin iş tatminleri cinsiyete, medeni duruma, eğitim durumuna, mesleki kıdeme ve görev yapılan okuldaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” alt problemlerine ilişkin bulgular doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Öğretmenlerin genel iş tatmin düzeyleri yüksek bulunmuştur. Alt boyutlar itibariyle değerlendirme gerçekleştirildiğinde ise içsel tatmin düzeylerinin dışsal tatmine oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmada okul öncesi öğretmenlerin iş tatmini ölçeğinin “İçsel Tatmin”, “Dışsal Tatmin” alt boyutları ile ölçeğe ilişkin toplam puanlarının cinsiyet, medeni durum ve okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum ve okulda çalışma sürelerinin iş tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Araştırmada okul öncesi öğretmenlerin iş tatmini ölçeğinin “İçsel Tatmin”, “Dışsal Tatmin” alt boyutları ile ölçeğe ilişkin toplam puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. İçsel ve Dışsal Tatmin alt boyutlarına bulunan anlamlı farklılığın mezuniyet durumu ön lisans olan öğretmenlerin lehine olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde öğretmenlerin iş tatmini toplam puanları da eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ölçeğe ilişkin toplam puanlarda da alt boyutlarda olduğu gibi anlamlı farklılık eğitim durumu ön lisans olan okul öncesi öğretmenlerin lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bilgilere göre, öğretmenlerin eğitim durumlarının iş tatminlerini etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır.

Araştırmada okul öncesi öğretmenlerin iş tatmini ölçeğinin “İçsel Tatmin” alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre iş tatmin düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Buna göre öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Araştırmada okul öncesi öğretmenlerin iş tatmini ölçeğinin “Dışsal Tatmin” alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre iş tatmin düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Dışsal Tatmin alt boyutunda bulunan anlamlı farklılığın mesleki kıdemleri 6-10 yıl arasında olan öğretmenler ile mesleki kıdemleri 16 yıl ve üzerinde olan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Buna göre mesleki kıdem yılının öğretmenlerin dışsal iş tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Araştırmada okul öncesi öğretmenlerin iş tatmini ölçeğine ilişkin toplam puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bulunan anlamlı farklılığın mesleki kıdemleri 6-10 yıl arasında olan öğretmenler ile mesleki kıdemleri 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Buna göre mesleki kıdem yılının öğretmenlerin iş tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu sonucuna ulaşılmaktadır.

5.1.3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar

Araştırmanın “Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel destek ve iş tatmini algıları arasında ilişki var mıdır? alt problemine ilişkin bulgular doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmada, okul öncesi öğretmenlerin Örgütsel Destek Ölçeği’nin “Örgütsel Destek” ve “Yönetsel Destek” alt boyutları ile ölçeğin toplam puanlarına ilişkin algıları ile İTÖ İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin alt boyutları arasında ve İTÖ toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak okul öncesi öğretmenlerinin gerek örgütsel destek gerekse de iş tatmini algılarının birbirine benzer olduğu belirlenmiştir. Araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel destek algıları cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev yaptıkları okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ayrıca değişkenler açısından öğretmenlerin iş tatmini algıları da ölçülmüştür. İş tatmini açısından öğretmenlerin eğitim durumu ve mesleki kıdemleri açısından görüşlerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Diğer değişkenlerde (cinsiyet, medeni durum, okulda çalışma süresi) ise örgütsel destek ile paralel sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmanın örgütsel destek ve iş tatmini arasında anlamlı ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan analizler sonucunda anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

5.2. Öneriler

- Yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel destek ve iş tatmini algıları yüksek çıkmıştır. Çalışmanın bu sonucu doğrultusunda belli aralıklarla öğretmenlerin örgütsel destek ve iş tatmini algıları tespit edilerek öğretmenlerin örgütsel destek ve iş tatmini algılarının önündeki engeller belirlenip gerekli tedbirlerin alınması sağlanabilir.
- Çalışmada öğretmenlerin örgütsel destek algısı ortalamanın üzerinde çıkmıştır. Yapılacak olan çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel destek algısına bağlı olarak okul öncesi dönemde bulunan çocukların sınıf içi performansları süreç odaklı bir değerlendirme yöntemi ile analiz edilebilir. Burada amaç öğretmenlerin örgütlerinden yani okullarından veya yöneticilerinden aldıkları destek ile birlikte çocukların akademik güdülenmeleri, akademik başarılarında bir değişme söz konusu olup olmadığını belirlemek olacaktır.
- Çalışmada okul öncesi öğretmenlerin örgütsel destek algılarının demografik değişkenler (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, okulda çalışma süresi) açısından anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda okul öncesi eğitim kurumlarında belli aralıklarla öğretmenlerin örgütsel destek algıları ölçülüp, herhangi bir farklılığın öğretmenler arasında yaşanıp yaşanmadığı belirlenebilir. Benzer şekilde cinsiyet, medeni durum ve okulda çalışma süresine göre okul öncesi öğretmenlerin iş tatminleri için de benzer uygulamalar yapılabilir.
- Çalışmada okul öncesi öğretmenlerin eğitim durumlarına ve mesleki kıdemlerine göre iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumuna göre eğitim düzeyi yüksek olan okul öncesi öğretmenlerin iş tatmini düşük çıkmıştır. Bu durumun oluşmasına eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin mesleki beklentilerinin daha yüksek olması gerekçe gösterilmiştir. Lisans mezunu okul öncesi öğretmenlere mesleklerin kendileri için neler getirebileceği, beklentilerinin neler olduğu ve bu beklentilerinin ne kadarının karşılanabilir olduğuna ilişkin eğitim planlayıcıları bilgilendirme toplantıları yapılabilir.
- Yapılan çalışma devlet okullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin algısına yönelik verilerden elde edilen sonuçlarla sınırlıdır. İleride yapılacak olan araştırmalarda özel okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenleri de araştırmaya dâhil edilerek kamu ve özel okullarda çalışan okul öncesi öğretmenlerin örgütsel destek ve iş tatmini algı düzeyleri karşılaştırılabilir.

- Kırşehir ili ile sınırlı olan çalışma farklı illerde farklı yöntemler kullanılarak yapılabilir.
- Eğitim bilimlerinde okul öncesi öğretmenleri özelinde algılanan örgütsel destek ve iş tatminine yönelik olarak gerek ulusal gerekse de uluslararası alan yazında sınırlı sayıda çalışmanın yapılmış olması bu çalışmanın yapılmasında önemli bir rol oynamıştır. Algılanan örgütsel destek ve iş tatmininin okul öncesi öğretmenler üzerindeki etkisi ve sonuçları (verimlilik, iş performansı, öğretmen yetkinliği vb.) temel dayanak olarak belirlenerek farklı değişkenlerle alan yazına önemli katkılar sağlanabilir.



KAYNAKLAR

- Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Ahmad, Z. A., & Yekta, Z. A. (2010). Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction: An empirical study in Iran. *Intangible Capital*, 6(2), 162-184.
- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel stres kaynaklarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi ve banka çalışanları için yapılan bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akın, U., & Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51(51), 353-370.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.*, 19(1), 105-135.
- Aksu, S. (1998). *Hizmet işletmelerinde iş tatmini*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altaş, S. S., & Çekmecelioğlu, H. G. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421-439.
- Arabikoğlu, S. N., & Demir, K. (2014). Okul öncesi öğretmenlerinin okula bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin okul yöneticilerinin liderlik uygulamalarına göre incelenmesi. *e-International Journal of Educational Research*, 5(4), 83-98
- Arslan, H., Kuru, M., & Satıcı, A. (2005). İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgüt kültürünün karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44(44), 449-472.

- Arslan, M. (2014). *Çalışanların, öz yeterlik inançlarının örgüt sağlığı algıları ile iş tatmin düzeyleri arasındaki aracılık etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Atasoy, A. U. (2019). *Eğitim sektöründe örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atılmış, T. (2016). *İşletmelerde kontrol odağı ve lider-üye etkileşiminin iş tatmini üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu.
- Aypar, Z. (2017). *Hava yolu işletmelerinde çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıklarının iş tatminleri üzerindeki rolü*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balcı, A. (1983). İş doyumu ve eğitim yönetimine uygulanması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16(1), 575-586.
- Balcı, A. (1995). *Eğitim yöneticilerin iş doyumu*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balci, B. (2004). *Milli eğitime bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış*. Ankara: Kadioğlu.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy Of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Batı, G. F., & Tutar, E. (2016). Örgütsel güven kavramı, özellikleri ve yararları. *Arel Eysad*, 1(2), 35-41.

- Batman, N. (2015). *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının iş tatmin düzeylerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Baycan, F. A. (1985). *An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Will.
- Blenegen, M. A. (1993). Nurses' job satisfaction: A meta-analysis of related variables. *Nursing Research*, 42(1), 36-41.
- Bloom, B. S., & Sosniak, L. A. (1981). Talent development vs. schooling. *Educational Leadership*, 39(2), 86-94.
- Bogler, R., & Nir, A. E. (2012). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it?. *Journal Of Educational Administration*, 50(3), 287-306.
- Bostanci, A. B. (2013). The mediator role of perceived administrator support in the relationship between teachers' perceptions of organizational justice and organizational support. *International Journal of Social Sciences & Education*, 3(3), 823-834.
- Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Brough, P., & Frame, R. (2004). Predicting police job satisfaction and turnover intentions: The role of social support and police organisational variables. *New Zealand journal of psychology*, 33(1), 8-18.
- Buluç, B., & Demir, S. (2015). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 289-308.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç, Ç. E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- Can, S., & Koçak, E. (2003). Erzurum ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 23-30.
- Can, Ş. (2006). Sınıf öğretmenlerinin yaş, cinsiyet ve mesleki kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Muğla ili örneği). *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13), 380-390.
- Chen, Z., Esenberger, R., Johnson, K.M., Sucharski, I. V., & Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: Which leads to which?, *The Journal Of Social Psychology*, 149(1), 119-124.
- Cihangiroğlu, N., & Şahin, B. (2012). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: Psikolojik sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 1-16.
- Cohen, M. (1972). *La Stimulation des Hommes dans l'Entreprise, Principes et Techniques*, les Editions d'Organisation. Paris.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425-445.
- Conway, N., & Coyle-Shapiro, J. A. M. (2012). The reciprocal relationship between psychological contract fulfilment and employee performance and the moderating role of perceived organizational support and tenure. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 85(2), 277-299.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progressin Organizational Justice: Tunneling through the Maze, In C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, (pp.317-372), New York: Wiley.
- Çakar, N. D., & Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: Algılanan örgütsel destek bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.

- Çakır, S. (2017). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Çarıkçı, İ. H. (2004). Hizmet işletmelerinde çalışan kamu ve özel sektör personelinin iş tatmininin karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 83-95.
- Dağlıoğlu, E. (2010). Erken çocukluk eğitimi. İ. Diken (Ed.), *Erken çocukluk dönemi öğretmeninin özellikleri*. Ankara: Pegem.
- Dalgan, Z. (1998). *Okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve öğretmen tutumlarının karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Derin, F. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Bolu-Merkez örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Dilsiz, F. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Doğru, Ç. (2016). *Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin bağlamsal performansa etkileri: Ankara'da bankacılık sektöründe bir araştırma*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eder, P., & Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal Of Management*, 34(1), 55-68.
- Efraty, D., & Sirgy, M. J. (1990). The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*, 22(1), 31-47.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

- Eğriboyun, D. (2014). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 5(9), 25-52.
- Eisenberger, R., Jones, J. R., Aselage, J., & Sucharski, I. L. (2004). Perceived organizational support. *The Employment Relationship: Examining Psychological And Contextual Perspectives*, 206-225.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lamastro, V. D. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal Of Applied Psycology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Erbaş, H. (2010). *Öğretmenlerin iş tatminlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdogan, B., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2004). Work value congruence and intrinsic career success: The compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support. *Personnel Psychology*, 57(2), 305-332.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi.
- Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve insan*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Erkmen, T., & Şencan, H. (1994). Örgüt kültürünün iş doyumu üzerindeki etkisinin otomotiv sanayiinde faaliyet gösteren farklı büyüklükteki iki işletmede araştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 23(2), 107-125.

- Erkol, H. (2015). Ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel desteğin bireysel özelliklerine göre incelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 3(1), 1-17.
- Eskibağ, Ş. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumları ile mesleki performans arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fidan, Y., Ercan, S., Yılmaz, A., & Şehirli, M. (2016). Cinsiyetin iş doyumuna etkisi: Kamu çalışanları üzerinde bir araştırma. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4(1), 110-124.
- Geçer, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algısı (Muğla ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Gençtürk, Z. (2011). *Anasınıfı öğretmenlerinde strese yatkınlığın iş tatminine etkisi Isparta il örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Giray, M. D. (2010). *İş yerinde destek algılarının liderlik stilleri ve örgütsel sonuç değişkenleri ile ilişkisi*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Göksel, A., & Aydın, B. (2012). Lider-üye etkileşimi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 247-271.
- Greenberg, J. (1986). *The distributive justice of organizational performance evaluations*. H. W. Bierhoff, R. L. Cohen, & J. Greenberg içinde, *Justice in Social Relations* (s. 337- 351). New York: Plenum Press.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (1986). *Organizational behaviour*. Amerika Serikat: Houghton Mifflin.
- Guan, X., Sun, T., Hou, Y., Zhao, L., Luan, Y. Z., & Fan, L. H. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: A questionnaire survey. *BMC Medical Education*, 14(50), 1-10.

- Guzzo, R. A., Noonan, K. A., & Elron, E. (1994). Expatriate managers and the psychological contract. *Journal of Applied psychology*, 79(4), 617-626.
- Güçlü, N., Recepoğlu, E., & Kılınç, A. Ç. (2014). İlköğretim okullarının örgütsel sağlığı ile öğretmenlerin iş motivasyonları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 140-156.
- Gül, A. L. (2010). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek (Ankara İli Örneği)*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(2), 93-112.
- Gürsoy, E. (2019). *Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Güven, M., Bakan, İ., & Yeşil, S. (2005). Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(1), 127-151.
- Hellman, C. M., Fuqua, D. R., & Worley, J. (2006). A reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: The effects of mean age and number of items on score reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 631-642.
- Hirschfeld, R. R. (2000). Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the minnesota satisfaction questionnaire short form make a difference?, *Educational & Psychological Measurement*, 60(2), 255-270.
- Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal Of Applied Psychology*, 88(1), 100-112.
- Hoy, W.K., & Miskel, C. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama* (S.Turan, Çev.). Ankara: Nobel.
- Ingusci, E., Callea, A., Chirumbolo, A., & Urbini, F. (2016). Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: The mediating role of perceived

organizational support. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(2), 267-278.

İlişen, E. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.

İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.

Jawahar, I. M. (2002). A model of organizational justice and workplace aggression. *Journal of Management*, 28(6), 811-834.

Kaplan, M. (2010). *Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyinin örgütsel destek ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.

Kaya, H. (2014). *Okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışları (mobing) ve iş tatmini arasındaki ilişki: Adıyaman ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.

Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11), 100-119.

Kılıç, E. (2019). *Okul yöneticilerinin paternalist liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

- Kline, T. J. (1999). The team player inventory: Reliability and validity of a measure of predisposition toward organizational team-working environments. *Journal For Specialists In Group Work*, 24(1), 102-112.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- Köksal, A. (2005). Erken çocukluk döneminde empatinin gelişimi. *Çoluk Çocuk Dergisi*, 51, 12-13.
- Köse, A. (2015). *İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki (Kahramanmaraş ili örneği)*. Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Köse, S., & Gönüllüoğlu, S. (2010). Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27, 85-94.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior*. Sixth Edition, Arizona State University, Mc Graw Hill.
- Kurt, T., Duyar, İ., & Yakut Özek, B. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel destek ve psikolojik güven iklimi algısı ile inisiyatif almaları arasındaki ilişkiler*. X. Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Küçükaltan, D. (2015). *Örgütsel davranışta güncel konular*. Ankara: Detay.
- Laschinger, K. S., Purdy, N., Cho, J., & Almost, J. (2006). Antecedents and consequences of nurse managers' perceptions of organizational support. *Nursing Economics*, 24(1), 20-29.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9(6), 370-390.
- Liden, R. C., & Graen, G. (1980). Generalizability of the vertical dyad linkage model of leadership. *Academy of Management Journal*, 23(3), 451-465.
- Liu, W. (2004). Perceived organizational support: Linking human resource management practices with important work outcomes (Doctoral dissertation).
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of applied psychology*, 49(1), 24-33.

- Lu, H., While A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal Of Nursing Studies*, 42(2), 211-227.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. New York: Mc.Graw-Hill.
- Ma, X., & MacMillan, R. B. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93(1), 39-47.
- Mano-Negrin, R., & Kirschenbaum, A. (2000). Spousal interdependence in turnover decisions: The case of Israel's medical sector employees. *Journal of Family and Economic Issues*, 21(2), 97-122.
- Meriç, E., Çiftçi, D. Ö., & Yurtal, F. (2019). Algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 65-74.
- Mertler, C. A. (2001). Teacher Motivation and Job Satisfaction in the New Millennium. ERIC Documents, ED 461649.
- Mete, C. (2006). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Miao, R. T. (2011). Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in China. *Journal Of Behavioral And Applied Management*, 12(2), 105-127.
- Mohsin, B., Jianqiao, L., Jun, Z., Faheem, G., & Khan, M. M. (2011). The role of demographic factors in the relationship between high performance work system and job satisfaction: A multidimensional approach. *International Journal of Business & Social Science*, 2(18), 207-218.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Nayır, F. (2012). Öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişki. *Eurasian Journal Of Educational Research*, 48, 97-116.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1993). *Organizational behavior. Human behavior at work*. 9th. Edition, New York: McGraw-Hill.

- O'Driscoll, M. P., & Randall, D. M. (1999). Perceived organisational support, satisfaction with rewards, and employee job involvement and organisational commitment. *Applied Psychology*, 48(2), 197-209.
- Ololube, N. P. (2006). Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness: An assessment. *Essays In Education*, 18(1), 1-19.
- Ordun, G., & Demirbaş, H. T. (2012). İş tatmini, örgüt kültürü, örgütsel bağlılık. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 23(71), 100-117.
- Orthner, D. K., & Pittman, J. F. (1986). Familial contributions to work commitment. *Journal Of Marriage And Family*, 48(3), 573-581.
- Oshagbemi, T. (2000). Satisfaction with co-workers' behavior. *Employee Relations*, 22(1), 88-106.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK universities. *International Journal Of Social Economics*, 30(12), 1210-1232.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel adalet algısı, iş aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özalp, E. (2003). *Örgütsel davranış*. Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Ders Kitapları Ünite 1-3, Eskişehir.
- Özcan, E. D. (2011). *Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini*. İstanbul: Beta.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin kişiler arası öz yeterlik inançları ile ilişkisinin incelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(1), 127-146.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özek, B. Y. (2016). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özgen, H., & Öztürk, A. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel.

- Özkalp, E., & Kirel, A. Ç. (2008). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Öztekin, Z. S. (2008). *Orduda iş tatmini: Subayların iş tatminin etkileyen faktörler üzerinde karşılaştırmalı bir çalışma*. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- 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.
- Öztürk, A. Y. (2007). *Ortaöğretim kimya öğretmenlerinin iş tatmini*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pazz, A. (2011). The relationship between pay contingency and types of perceived support: Effects on performance and commitment. *Euro Med Journal of Business*, 6(3), 342-358.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Polat, S., & Aktop, E. (2010). Öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel destek algılarının girişimcilik davranışlarına etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 22, 1-20.
- Poyraz, H. (2003). Okul öncesi eğitimin ilke ve yöntemleri: problem çözme becerilerinin geliştirilmesi. *Eğitim Araştırmaları*, 20, 122-134.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal Of Organizaitonal Behavior*, 20(2), 159-174.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal Of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal Of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.

- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal Of Business Research*, 62(10), 1027-1030.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. ABD.: Prentice Hall.
- Ronen, S. (1978). Job satisfaction and the neglected variable of job seniority. *Human Relations*, 31(4), 297-308.
- Ruppel, C. P., & Harrington, S. J. (2000). The relationship of communication, ethical work climate, and trust to commitment and innovation. *Journal Of Business Ethics*, 25, 313-328.
- Saleem, S., & Amin, S. (2013). The impact of organizational support for career development and supervisory support on employee performance: An empirical study from Pakistani academic sector. *European Journal Of Business And Management*, 5(5), 194-207.
- Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy Of Management Journal*, 19(2), 213–224.
- Salkın, O. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Sargent, T., & Hannum, E. (2003). Keeping Teachers Happy: Career Satisfaction Among Primary School Teachers in Rural China. *Paper prepared for the International Association Research Committee on Social Satisfaction and Mobility*. New York University, New York City, U.S.A
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (1994). *Managing organizational behavior*. New York: Wiley & Sons.
- Sezgin, F., & Yıldızhan Y. (2013). Örgütsel adalet ile iş doyumunu arasındaki ilişki: eğitim teknolojileri genel müdürlüğü örneği. *Millî Eğitim Dergisi*, 43(200), 220-235.
- Shaffer, M. A. (2001). Struggling for balance amid turbulence on internation assignments, work-family conflict, support and commitment. *Journal Of Management*, 27(1), 99-121.

- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M., & Luk, D. M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work-family conflict, support and commitment. *Journal Of Management*, 27(1), 99-121.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived Organizational Support and Organizational Support, Organizational Politics Justice and Support (Ed. Cropanzano, R.S. ve Kacmar, K.M), London: Quorum Books, 149-164.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637-643.
- Sides, S. M. (2013). *The effect of perceived organizational support and perceived organizational politics on teacher commitment: An analysis of public and non-public secondary schools*. Doctoral thesis, <https://www.ohiolink.edu/etd/>
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sparrowe, R. T., & Liden, R. C. (1997). Process and structure in leader-member exchange. *Academy Of Management Review*, 22(2), 522-552.
- Suliman, A. M. (2001). Work performance: is it one thing or many things? The multidimensionality of performance in a Middle Eastern context. *International Journal Of Human Resource Management*, 12(6), 1049-1061.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şahin, N. (2007). *Personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şişman, M. (2000). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Pegem.
- Tahta, F. (1995). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tekingündüz, S., & Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*, 91, 77-103.

- Telman, N., & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon.
- Tınaz, P. (1996). Çalışanların iş değerleri konusunda bir durum değerlendirmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 29(4), 43-53.
- Tınaz, P. (2013). *Çalışma yaşamından örnek olaylar: motivasyon, iş tutumları, iş stresi, iletişim, mülakat, performans değerlendirme, eğitim, örgüt iklimi, örgüt kültürü, iş etiği, mobbing*. İstanbul: Beta.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Tutar, H. (2011). *Kriz ve stres yönetimi*. Ankara: Seçkin.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tye, B. B., & O'Brien, L. (2002). Why are experienced teachers leaving the profession. *Phi Delta Kappan*, 84(1), 24-32.
- Uğur, D. (2017). Psikolojik sermaye ve örgütsel adaletin iş performansı üzerindeki etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Uğur, F. (2017). *Ortaokul öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek düzeyi ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki (Fatih İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Usta, Ş. (2017). *Rehber öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Uzun, T., & Kesicioğlu, O. S. (2019). Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutluluğu ile iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Akdeniz Araştırmaları Dergisi*, 13(29), 39-52.
- Vecchio, R. (1991). *Organizational behavior*. Orlando: The Dreyden.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy Of Management Journal*, 40(1), 82-111.

- Whitener, E. M. (2001). Do “high commitment” human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Journal Of Management*, 27(5), 515-535.
- Yeltan, A. (2007). *Koçluğun iş tatmini üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, Ç. (2012). *Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık, iş tatmini üzerindeki etkileri: tokat ili özel ve kamu bankalarında bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 1-14.
- Yılmaz, D., & Turan, S. (2015). Dağıtılmış liderliğin okullardaki görünümü: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(1), 93-126.
- Yozgat, C. (2019). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa ve iş doyumuna ilişkin etkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations*. New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Yüksel, H., & Yüksel, M. (2014). İş doyumu ile işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki: ilköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama. *Journal Of International Social Research*, 7(32), 559-572.
- Yürür, Ş. (2005). *Ödüllendirme sistemleri ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin analizi ve bir uygulama*. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Zagenczyk, T. J. (2006). *A Social influence analysis of perceived organizational support*. Doktora Tezi, The Katz Graduate School of Business University of Pittsburgh, ABD.
- Zagenczyk, T. J., Scott, K. D., Gibney, R., Murrell, A. J., & Thatcher, J. B. (2010). Social influence and perceived organizational support: A social networks analysis. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 111(2), 127-138.

Zhao, H., & Seibert, S.E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal Of Applied Psychology*, 91(2), 259-271.

2019 Bütçe Kanunu, Kanun Numarası: 7156, Resmi Gazete tarih: 22.12.2018



EKLER



Ek-1: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşım,

“Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları ile İş Tatminlerinin İncelenmesi” adlı çalışma için gerekli olan verilerin toplanması amacıyla aşağıda size sunulan ölçeklerdeki maddelere vereceğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Ölçek maddelerine görüşlerinize uygun seçeneğe (X) işareti koyunuz. Araştırmaya katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Muhammed Karaca
Gazi Üniversitesi
Okul Öncesi Öğretmenliği
Y. Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz:

() Kadın () Erkek

2. Medeni Durumunuz:

() Evli () Bekâr

3. Eğitim Durumunuz:

() Lise () Ön lisans () Lisans () Lisans Üstü

4. Mesleki Kıdeminiz:

() 5 yıl ve altı () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 ve üzeri

5. Görev Yaptığınız Okuldaki Çalışma Süreniz:

() 5 yıl ve altı () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 ve üzeri

EK-2: Örgütsel Destek Ölçeği

ÖRGÜTSEL DESTEK		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Kişisel bir problemim olduğunda kurumumdan yardım alabilirim.					
2	Kurumum bana bir birey olarak değer verir ve kişisel olarak beni destekler.					
3	Kurumum bir birey olarak benimle ilgilenir.					
4	Kurumum kişisel meselelerde, fikirlerimi önemser.					
5	Kurumum kişisel hedeflerimi ve değerlerimi her zaman dikkate alır.					
6	Özel bir iyiliğe ihtiyaç duyduğumda, kurumum bana yardım etmede isteklidir.					
7	İşimi yaparken problemlerle karşılaştığımda, kurumum bana yardımcı olur.					
8	Kurumum, iş ile ilgili meselelerde beni destekler.					
9	Çalıştığım kurum işle ilgili başarılarıma önem verir.					
10	Kurumum, iş ile ilgili meselelerde fikirlerine önem verir.					
11	Kurumum, iş ile ilgili durumlarda her zaman kişisel hedeflerimi ve değerlerimi dikkate alır.					
12	Kurumum, işimi yaparken bir iyiliğe ihtiyaç duyduğumda bana yardım etmede isteklidir.					
13	Yöneticim bana ilgi gösterir.					
14	Yöneticim, arkadaşça ve ulaşılabiliridir.					
15	Yöneticim gruba danışmaya eğilimlidir.					
16	Yöneticim benim huzurlu olmamı gerçekten önemser.					
17	Yöneticim, hedeflerimi ve değerlerimi her zaman dikkate alır.					
18	Yöneticim bir işin ne olacağına ve onun nasıl yapılacağına karar verir.					
19	Yöneticim işte yapılacakları programlar.					
20	Yöneticim, performansın belirli standartlarını korur.					
21	Yöneticim benden bekleneni bana bildirir.					

EK-3: İş Tatmini Ölçeği

		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1	“Beni her zaman meşgul etmesi bakımından”					
2	“Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından”					
3	“Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından”					
4	“Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından”					
5	“Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından”					
6	“Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından”					
7	“Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden”					
8	“Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden”					
9	“Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden”					
10	“Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden”					
11	“Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden”					
12	“İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden”					
13	“Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden”					
14	“Terfi imkânının olması yönünden”					
15	“Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden”					
16	“Çalışma şartları yönünden”					
17	“Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden”					
18	“Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden”					
19	“Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden”					
20	“Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından”					



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..

