

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARI İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ¹

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION LEVELS AND JOB PERFORMANCES OF TEACHERS ACCORDING TO EMPLOYMENT TYPES

Anıl YUVKA² İbrahim GÜL³

Başvuru Tarihi: 17.02.2021 Yayına Kabul Tarihi: 09.01.2022 DOI: 10.21764/maeuefd.882180
(Araştırma Makalesi)

Özet: Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısı ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, iki açıdan önem taşımaktadır. İlk olarak, örgütünden destek gören öğretmenlerin, işlerinden yüksek bir doyum sağlayacaklarına dair yüksek inanç olmasıdır. İkincisi, örgütsel desteğin, öğretmenlerin işlerini severek yapmalarına ve böylece eğitimde etkililiğin artmasıdır. Bu araştırmanın evrenini 2018-2019 öğretim yılında, Afyonkarahisar ilinde MEB'e bağlı 351 ilkokulda çalışan 2370 sınıf öğretmeni, örneklemini ise 384 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" ve "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" ile toplanmıştır. Verilerin toplanmasında gerekli izinler alınıp, gönüllülük esasına uyulmuştur. Veriler üzerinde Kolmogorov-Smirnov normallik testi yapılmış ve çözümlenmede parametrik testlerden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, AÖD genel düzeyinin "orta derecede katılıyorum", iş doyumunu genel düzeyinin "kararsızım" seviyesinde olduğu görülmüştür. Kadın öğretmenlerin hem AÖD hem de iş doyum düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, meslekî kıdem, eğitim durumu ve medenî durum değişkenlerine göre ise öğretmenlerin AÖD ve iş doyumunu düzeylerinin anlamlı farklılık oluşturmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Öğretmenlerin AÖD ile iş doyumları arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek onların iş doyumlarının anlamlı bir yordayıcısıdır. Öğretmenlere daha fazla destek olunması ve takım çalışmaları yapılması önerilmiştir.

Anahtar Sözcükler: *Sınıf öğretmeni, Örgütsel Destek Algısı, İş Doyumu*

Abstract: The purpose of this study is to determine the job satisfaction and the perception of organizational support of primary school teachers and investigate the correlation between them. First is the strong belief that teachers who get support from their organization will have more satisfaction from their jobs. Second is the organizational support will make teachers love their job and so increase the effectiveness. The population of this research consists of 2370 classroom teachers working in 351 primary schools in Afyonkarahisar in the 2018-2019 academic year, and the sample is 384 classroom teachers working in primary schools. As data collection tools, "Perceived Organizational Support Scale" and "Minnesota Job Satisfaction Scale". After collecting the data, Kolmogorov-Smirnov normality test is performed. Because the data showed normal distribution, parametric tests were used. According to the research results, it is seen that the perceived level of organizational support was at the level of "I agree reasonably" and the general level of job satisfaction was at the level of "Neutral". It is found that both perceived organizational support and job satisfaction levels of female teachers were significantly higher than male teachers, and the levels of organizational support and job satisfaction perceived by teachers did not differ significantly according to the variables of professional seniority, education and marital status. It is determined that there is a strong positive correlation between perceived organizational support and job satisfaction, and perceived organizational support is an important predictor of job satisfaction.

Keywords: *Primary school teacher, Perception of Organizational Support, Job Satisfaction*

¹ Bu çalışma birinci yazarın Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde tamamladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Okul Müdürü, Milli Eğitim Bakanlığı, Kocatepe İlkokulu, e-posta: anilyuvka43@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2290-9026

³ Doç. Dr. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ABD, e-posta: igul@omu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0501-8221

Giriş

İşgörenin işe karşı takındığı tutum ve işten aldığı doyum hissi hem çalışanı hem de örgütün verimini ve başarısını doğrudan etkilemektedir. Tüm örgütler gibi eğitim örgütlerinin de başarı göstermesinde en önemli değişkenlerden biri örgütün temelini oluşturan işgörenlerin iş doyumudur. Sosyal etkileşimin en yoğun şekilde mevcut olduğu organizasyonların başında eğitim örgütleri gelmektedir. Eğitim örgütlerinin en önemli görevini üstlenenler hiç şüphesiz öğretmenlerdir. Öğretmenin iş doyumunu etkileyen değişkenlerden örgütsel destek kavramı ise son yıllarda ön plana çıkan önemli değişkenler arasında yer almaktadır. İşgörenlerin iş doyumunu üzerinde önemli etkisi olan kavramlardan birisi ise çalışanlara verilen destektir. Örgüt yöneticilerince desteklenen işgörenler kendilerini işine vererek örgütsel etkililiğe önemli bir katkıda bulunacaklardır. Özellikle göreve yeni başlayan öğretmenlere verilecek örgütsel destek onların örgütü benimsemelerine yardım ederken diğer taraftan mesleki yetkinliklerinin gelişimine önemli katkı sağlayacaktır. Bu konuda yapılmış çalışmalar bulunmakla birlikte sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi konu edinen araştırmalar sınırlı olmakla birlikte, bu çalışmanın değişik bir evren ve örnekleme yapılmış olması adına bir katkı sağlayabilir.

İş Doyumu

En basit tanımıyla iş doyumunu, işgörenin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir. Bunun karşıtı iş doyumsuzluğu ise, çalışanların işine karşı geliştirdiği olumsuz tutumlardır (Erdoğan, 1996). İş doyumunun farklı tanımları bulunmaktadır. Altinkurt ve Yılmaz (2014), iş tatminini işgörenlerin yaptıkları işten edindikleri hoşnutluk ve memnun olma durumu olarak ifade ederken, Durak ve Serinkan (2007), işgörenlerin iş ve iş hayatındaki beklentilerine ulaştıklarında hissettikleri pozitif duygular ve olumlu duygusal bir durum, Akıncı, (2002) ise işgörenin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk olarak tanımlamaktadırlar.

Örgüt çalışanlarında iş doyumunun yüksek ve olumlu yönde olması, bireyin kişisel ve örgütsel çabalarını artırmakta ve örgütün verimini pozitif yönde etkilemektedir. Diğer yandan iş doyumunu veya tatmini modern yönetim paradigması içinde de önemli bir yere sahiptir. Çalışanın ön planda tutulduğu, birey merkezli yönetim anlayışlarında, iş tatmininin olumlu ve yüksek düzeyde oluşması için gerekli olan şartların ortaya konması bir sorumluluk ve hatta bir zorunluluk (Deniz ve Kumaş, 2010) olarak kabul edilmektedir.

Balcı (1985), çalışanın iş doyumunu (iş tatmini) düzeyini etkileyen değişkenleri demografik ve örgütsel etmenler olarak iki kategoride değerlendirmektedir. Yaş, cinsiyet, statü, meslekî deneyim, eğitim düzeyi, medeni durum gibi şahsi özellikler bireysel değişkenleri; ücret, terfi, çalışma şartları ve yönetim biçimi gibi özellikler ise örgütsel değişkenleri oluşturmaktadır. Örgütsel değişkenler ise ücret, çalışma şartları, terfi ve örgüt yönetimi olarak sıralanabilir (Kök, 2006).

İş doyumunu ile ilgili farklı kuramlar bulunmaktadır. 20.yüzyıldaki Sanayi Devriminin ardından gelişen ve değişen çalışan ihtiyaçları ile Maslow, Alderfer, Herzberg, Adams ve Porter gibi isimler çeşitli teorileriyle literatürde yerlerini almışlardır. Bunlar kapsam ve süreç kuramları olarak gruplandırılmaktadırlar (Onaran, 1981). Yönetim kuramcıları, işgörenlerin ve yöneticilerin çalışma edimlerini yaptıkları işten elde ettikleri yaradılıştan olan etmenlere dayalı olarak açıklamaya çalışmışlardır (Özkalp, 1982).

İş doyumunu, eğitimciler açısından farklı bir önem arz etmektedir. Toplumu şekillendiren ve onları geleceğe hazırlayan, şekillendirdiği nesillerle toplumun devamlılığına yardım eden öğretmenlerin buldukları konumları sebebiyle iş tatminlerinin mümkün olabilecek en yüksek seviyeye çıkarılması gerekmektedir (Akbulut, 2015). Öğretmenler açısından iş tatmini, öğretmenlerin öğrencilerine ve bağlı oldukları kurumlara karşı tavrı ya da yaptıkları eğitim-öğretim işine karşı hissettikleri hoşnut olma ya da hoşnut olmama hissi olarak tanımlanabilir.

Öğrencilerle ve diğer öğretmenlerle ilişkiler, fikirlerini uygulama fırsatı, ücret, çalışma koşulları, çalışma saatleri ve yükselme olanakları, denetim, iş güvenliği, kişilik ve takdir edilme gibi duygular öğretmenlerin iş doyum ölçütleri arasında değerlendirilir (Vural, 2004). Başarılı okullarda çalışan ve kendisini mesleğe adayan, kendilerini gerçekleştirme çabası taşıyan öğretmenler yüksek iş doyumuna sahiptirler. Turan'a (2003) göre, öğretmenlerin görevlerini istekle yapmaları ve huzurlu bir çalışma ortamında iş arkadaşları ile bir arada bulunmaları veyeterli düzeyde ücret almaları onların iş doyumunu ve eğitimin kalitesini doğrudan etkilemektedir.

Örgütsel Destek

Sosyal bir canlı olarak insan takdir edilmek, saygı görmek, bir gruba ait olmak, bir grubu temsil etmek gibi davranışlara sahiptir. Çoğu insan bu gibi davranışlarla toplumda belli bir yer sahibi olmak ister. Benzer bir durum çalışma hayatı için de geçerlidir. Bireyler çalıştıkları kurumlarda, takdir, saygı ve ait olma ihtiyacı hissederler. Kısaca örgütlerince desteklenmek isterler. Rhoades,

Eisenberger ve Armeli'ye (2001) göre, örgütsel destek, çalışanın katkılarına ve refahına ne ölçüde değer verildiğine ilişkin inancı ve algısıdır.

Örgütsel destek bağlamında, çalıştığı örgütte saygı gören, fikirlerine değer verilen, sahip oldukları bireysel farklılıklara saygı duyulan ve örgüt içerisindeki adalete inanan bireyler geliştirdikleri olumlu yargılarla ruhsal olarak kendilerini daha iyi hissederler. Rhoades ve Eisenberger'e (2002) göre, işgörenlerin örgüte sağladığı olumlu katkıların ve olumlu tutumlarının ne derece önemsendiğine ilişkin algılarının pozitif ya da negatif olarak hissedilmesi örgütsel destek olarak açıklanabilir (akt. Üren ve Çorbacıoğlu, 2012). Özdevecioğlu'na (2003) göre, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek, çalışanların kendi benliklerinde örgütün gücünü hissetmeleri durumudur.

Örgütsel desteğin oluşturan unsurlar adalet, yönetici desteği, örgütsel ödüller ve ücret, terfi, iş güvencesi vb. iş koşullarıdır (Önderoğlu, 2010). Destekleyici bir örgütün işgörenlere ve kuruma sağlayacağı yararları şöyle sıralamak mümkündür: İşgörenlerin çeşitli konularda fikirleri, olumlu yada olumsuz eleştirileri ve teklifleri önemsenir, bunlar irdelenerek, hayata geçirilir. Sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı oluşturularak işgörenlere görevlerinde faydalı oldukları sürece istihdam edilecekleri güvencesi verilir. Kurum içi etkileşimleri pozitif yönde artırılarak çevresel ilişkilerin geliştirilmesine yardım edilir. Kurum içerisinde tüm paydaşlara adaletli davranılır. İşgörenlerin kendilerini değerli hissetmeleri sağlanır, başarıları yüceltilir ve takdir edilir (Özdevecioğlu, 2003'den akt., Üren ve Çorbacıoğlu, 2012). Bir araştırmaya göre, işgören davranışları üzerinde yönetici davranışlarının önemli etkisi bulunmaktadır (Gouldner,1960).

Algılanan örgütsel desteğin işgörenler üzerinde birçok olumlu etkisi olduğu farklı araştırmalarda da dile getirilmektedir. Üren ve Çorbacıoğlu (2012), örgütsel desteğin öncelikle pasifize olma eylemlerinde azalma olmak üzere (istifa niyeti, kuruma nedensiz devamsızlık, işe tekrarlı halde geç kalma, görevi bilinçli şekilde aksatma), işe tutunma, gerilim kaynaklarının azaltılması, kurum rolünde ve rol harici başarıda artış, pozitif iş doyumunu, işgörenlerin pozitif ve moralli davranışlarla mutlu olmaları ve olumlu örgütsel bağlılık gibi olumlu sonuçlar doğurduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel destek algısı, işgörenlerin, işe geç kalma ve işten ayrılma, iş yavaşlatma gibi eylemleri önlerken, işgören performansını artırma yönünde etkili olmaktadır (Turgut, 2014). Öğretmenlerin okul yönetimine ilişkin olumlu algıya sahip olmaları, karşılıklı güven, saygı, empatinin artmasına neden olurken çalışanların görüşlerinin değerli kabul edildiği ve desteklendiği okullarda iyi bir iletişim ikliminin olduğu görüldüğü (Gül, 2012; Ulukuş, 2010 ve Özden, 2009), ilkokullarda görev

yapan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının orta düzeyde olduğu bulgularına ulaşılmıştır (Doğan, 2014).

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

Bu çalışmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarda aktif olarak çalışan sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile iş doyumları düzeylerini belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenler hangi düzeyde örgütsel destek algısına sahiptirler?
2. Öğretmenlerin sahip olduğu iş doyumları hangi düzeydedir?
3. Öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile iş doyumlarına ilişkin görüşleri; cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerinin örgütsel destek algısı ile iş doyumları arasında ilişki var mıdır?
5. Öğretmenlerinin sahip olduğu örgütsel destek algısı onların iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

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

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Afyonkarahisar İl Milli Eğitim Müdürlüğü istatistiklerine göre 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Afyonkarahisar’da görevde olan 2370 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Bu araştırmada örneklem seçiminde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma evrenini oluşturan öğretmenlerden tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 480 kişi örneklem kabul edilmiştir. 2370 kişilik araştırma evreninde %5 örneklem hata payı ile örneklem büyüklüğü 330 olarak hesaplanmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50). Bu hesaplama göre, araştırma evreninden alınan örneklem yeterli görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler şöyle özetlenebilir: öğretmenlerin 217’ si erkek (%56), 167’si kadındır (%44). Öğretmenlerin 117’si (%24) 1-5 yıl, 138’i (%36) yıl, 117’si (%30) bekar, 217’si (%75) evlidir.

Veri Toplama Araçları

Veri toplamada Nayır’ın (2011) geliştirdiği “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” kısa formu kullanılmıştır. Ölçekteki 14 madde örgütsel adaleti, 7 madde yönetim desteği, 7 madde ise örgütsel ödüller ve iş koşulları boyutlarını ölçmektedir. Ölçek likert tipi olup beşli derecelendirilmiştir. Bunlar “Hiç Katılmıyorum”, “Az Katılıyorum”, “Orta Derecede Katılıyorum”, “Çok Katılıyorum”, “Tamamen Katılıyorum” seçeneklerinden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı toplamda ($\alpha=.96$) bulunmuştur. Ölçeğin Örgütsel Adalet alt boyutunun ($\alpha=0.94$), Örgütsel ödüller ve İş Koşulları alt boyutunun ($\alpha=.90$) ve Yönetim Desteği alt boyutunun Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ($\alpha=.86$) olarak hesaplanmıştır.

Minnesota iş doyumu ölçeği, Weiss vd (1967) tarafından geliştirilmiş, Baycan’ın (1985) Türkçeye uyarladığı ölçek olup, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları ilgili kişi tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri toplamda ($\alpha=.77$) olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha=.89$ bulunmuştur.

Ölçek 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçek, içsel, dışsal ve genel doyum şeklinde alt faktörleri içeren 20 maddeden oluşmaktadır. “Hiç memnun değilim”, “Memnun değilim”, “Kararsızım”, “Memnunum”, “Çok memnunum” seçeneklerinden oluşmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır.

Verilerin Toplanması

Araştırmaya başlamadan önce etik kurul izni alınmıştır (Karar tarihi: 22.2.2019; Toplantı sayısı: 2; Karar sayısı: 2019-33). Afyonkarahisar Milli Eğitim Müdürlüğü'nden ölçekleri uygulama için gerekli izinler alınmış ve Araştırma verileri Nisan-Temmuz 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Uygulamada gönüllülük esas alınarak isteyen kişilere ölçekler verilmiştir. Gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra doldurulan ölçekler toplanmıştır. Uygulama sonucu 417 doldurulan ölçekler içinden usulüne uygun olmayanlar çıkarıldıktan sonra 384 adet ölçek analize tabi tutulmuştur.

Verilerin Çözümlemesi

Öğretmenlerden toplanan veriler bilgisayar ortamına kaydedilerek sonuçlar SPSS 20 programı ile analiz edilmiştir. Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi sonucuna göre dağılımın normal olduğu anlaşılmıştır. Bu bakımdan verilerin çözümlemesinde parametrik testler kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel analiz tekniklerinden yararlanılmıştır. İkili karşılaştırmalarda t-testin çoklu karşılaştırmalarda ANOVA kullanılmıştır. Korelasyon ve regresyon analizi tekniklerinden yararlanılmış istatistiki çözümlemelerde ,05 anlamlılık düzeyi kullanılmıştır.

Bulgular

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

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Alguları ve İş Doyumu Düzeyleri

Araştırmanın bağımsız değişkeni öğretmenlerin örgütsel destek algısıdır. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısı toplam ve alt boyut puanlarını belirlemek üzere hem ölçek toplam hem de her bir alt boyut toplam puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri (N=384)

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

Tablo 1 incelendiğinde, örgütsel destek algısı genel düzeyinin “Orta derecede katılıyorum” $\bar{x} = 3,25$ seviyesinde olduğu görülmektedir. Ölçeği oluşturan alt boyutlardan örgütsel adalet alt boyutunun $\bar{x} = 3,16$ “orta”, örgütsel ödüller ve iş koşullarının $\bar{x} = 3,82$ “orta” ve yönetim desteği alt boyutunun $\bar{x} = 2,84$ “kısmen” seviyesinde olduğu görülmektedir.

Dağılımın standart sapmalarına bakıldığında, en homojen dağılımın algılanan örgütsel adalet toplam puanlarında ve en heterojen dağılımın ise yönetim desteği alt boyutunda olduğu anlaşılmaktadır. Bulgulara dayalı olarak sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının orta düzeyde olduğu özellikle yönetim desteği alt boyutuna ilişkin algılarının ise daha az düzeyde olduğu görülmektedir.

Bulgulara bakıldığında, sınıf öğretmenlerinin yeterince destek görmedikleri söylenebilir. Özellikle yöneticiler tarafından verilen destek daha azdır. Okul yöneticilerinin görevlendirme usulüyle gelmesi ve örgütsel destek konusunda yeterli bilgiye sahip olmamaları bunun önemli sebeplerinden birisi olabilir. Bu durum yani örgütsel destek almayan kişilerin hem iş doyumunu hem de verimliliğini olumsuz yönde etkileyecektir.

Çalışmanın bağımlı değişkeni ise öğretmenlerin iş doyumudur. Bu değişkeni ölçmek amacıyla “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” uygulanmıştır. Tablo 2’de, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu toplam ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma puanlarına yer verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri (N=384)

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

Tablo 2’de, ortalama puanlar ve standart sapma değerleri incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumunu genel düzeyinin $\bar{x} = 3,43$ “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. İçsel doyum alt boyutunda $\bar{x} = 3,40$ ve dışsal doyum alt boyutunda $\bar{x} = 3,48$ ‘orta’ düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Dağılımın standart sapmalarına bakıldığında, içsel doyuma ilişkin öğretmen görüşlerinin dışsal doyuma göre daha heterojen olduğu anlaşılmaktadır. Bulgular sınıf öğretmenlerinin işlerini yürütürken yüksek bir doyum yaşamadıklarını göstermektedir. Hâlbuki öğretmenlerin işlerini zevkle yapmaları örgütsel etkililiğe önemli katkı sağlayacaktır. Bulgulara dayalı olarak sınıf öğretmenlerinin iş yüklerinin fazla olması, ücretlerinin diğer mesleklerle göre karşılaştırıldığında çok da yüksek olmaması, eğitim

sisteminde adaletli bir ödüllendirme sisteminin bulunmaması gibi nedenler öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük çıkmasına neden olmuş olabilir. Öğretmenlerin özellikle içsel doyum düzeylerinin yüksek tutulması önemli görülmektedir.

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algısı ve İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

a) Cinsiyet

Tablo 3'te sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar t-testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı Puanlarının Karşılaştırılması t-testi Sonuçları

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

*p <.05

Tablo 3'te, öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel adalet toplam puanları açısından anlamlı bir farklılık ($p=,013<,05$) görülmektedir. Alt boyutlara bakıldığında, örgütsel adalet ($p=,017<,05$) ve yönetim desteği ($p=,005<,05$) alt boyutlarında, kadın öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutunda ise anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir.

Bulgulara bakıldığında, sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarına ilişkin görüşleri cinsiyete göre farklılık göstermekte olup kadın öğretmenlerin daha yüksek örgütsel destek algısına sahip oldukları görülmektedir. Bulgular kadın öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarından daha fazla destek aldıklarını göstermektedir. Örgütsel destek konusunda iş koşulları ve ödüller konusunda erkek ve kadınlar arasında bir ayırım olmadığı önemli bir bulgudur.

Tablo 4'te öğretmenlerin iş doyumunu değişkenine ilişkin t-testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması t-testi Sonuçları

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

*p <.05

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumunu toplam puanları arasında kadın öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık olduğu ($p=.017<.05$) görülmektedir. Ayrıca ölçeğin alt boyutlarına ilişkin sonuçlar incelendiğinde, dışsal tatmin alt boyutunda da kadın öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık ($p=.002<.05$) gözlenirken, içsel doyum boyutunda farklılık görülmemektedir.

Bulgulara bakıldığında, kadın öğretmenlerin iş doyumlarının erkeklere göre yüksek olmasının önemli bir nedeni öğretmenliğin kadınlara daha çok uygun olan bir meslek olmasından kaynaklanabilir. Kadın öğretmenlerin dışsal doyumlarının yüksek olması ise okul yönetiminin veya iş arkadaşlarının desteğinin erkeklere göre daha fazla olmasıyla açıklanabilir.

b) Medeni durum

Öğretmenlerin, örgütsel destek algılarına ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkenine göre karşılaştırılması ve buna ilişkin bulgular Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Medeni Durum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin AÖD Düzeyi (N=384)

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

p<.05

Tablo 5'te algılanan örgütsel destek düzeyinin evli öğretmenlerde bekâr öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmesine rağmen bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı (p=0,431>0,05) görülmektedir. Bulgulara dayalı olarak sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarına ilişkin görüşleri medeni duruma göre farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 6'da, sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmalarına ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 6. Medeni Durum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyi (N=384)

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

p<.05

Tablo 6'da öğretmen görüşlerinin medeni durum değişkenine göre, iş doyum düzeylerinin toplam ve iş doyum alt boyutlarında farklılaşmadığı anlaşılmaktadır (p=0,104>0,05). Bulgulara dayalı olarak öğretmenlerin görüşlerinin medeni durum bakımından benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Yani evli ve bekâr öğretmenler benzer görüşlere sahiptirler.

c) Mesleki kıdem

Tablo 7’de öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel destek algılarının karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 7. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin AÖD Düzeyi (N=384)

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

p<.05

Tablo 7’de öğretmenlerin örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir ($p=0,472>0,05$). Başka bir deyişle sınıf öğretmenlerin örgütsel destek algılarına ilişkin algılarının mesleki kıdemlerine göre değişmediği söylenebilir.

Tablo 8’de, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni açısından iş doyumunu düzeylerine ilişkin varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 8. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyi (N=384)

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

p<.05

Tablo 8’de Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin kıdem değişkenine göre görüşlerinin farklılaşmadığı görülmektedir ($p=,142>,05$). Bulgulara dayalı olarak öğretmenlerin mesleki

kıdemlerinin iş doyumlarını etkilemediği anlaşılmaktadır.

3.3 Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu aşamasında söz konusu değişkenler arasında yani sınıf öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek algıları ile onların iş doyum düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla bunlar arasındaki Korelasyona bakılmıştır. Hesaplamalar sonunda elde edilen sonuçlar Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Destek – İş Doyumu İlişkisi Korelasyon Analizi Sonuçları

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

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

Tablo 9’da öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($p=0,000<0,01$). Araştırma bulgularına bakıldığında, öğretmenlerinin örgütsel destek algısı ile iş doyum arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Başka bir anlatımla örgütleri tarafından desteklenen öğretmenlerin görevlerini yaparken daha bir keyifle yapacakları düşünülmektedir. Bu durum örgütsel desteğin eğitim kurumlarında önemini ortaya koymaktadır.

3.4 Örgütsel Destek Algısının İş Doyumunu Yordama Düzeyi

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının iş doyum düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Buna ilişkin bulgular aşağıda Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Destek Algısının İş Tatminine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

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

$F=449,049$; $p=,000$

Tablo 10’da örgütsel destek algısının iş doyum düzeyini %54 ($R^2=,540$) oranında açıkladığı ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkinin ($F=449,049$; $p<,01$) varlığı anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin

sahip olduğu örgütsel destek algısı onların sahip olduğu iş doyum düzeylerinin %54'ünü açıklamaktadır.

Modele ilişkin örgütsel destek algısının iş doyum üzerindeki etki derecesi (İş Doyumu = 1,769 + 0,512* Örgütsel Destek) göz önüne alındığında, bu etkinin pozitif yönde anlamlı olduğu anlaşılmış olup regresyon katsayısı $\beta=0,735$ (İş Doyumu = 0,735*Örgütsel Destek) olarak hesaplanmıştır (t=21,191; p<,01). Başka bir ifadeyle, örgütsel destek algısı düzeyinde meydana gelecek bir birimlik artış iş doyumunu düzeyinde ,735 birimlik artış sağlamaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısı ile iş doyum düzeylerinin incelendiği bu çalışmada bazı bulgulara ulaşılmış ve bunlar literatüre dayalı olarak tartışılmıştır. Bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel destek algılarının orta seviyede olduğu yine örgütsel adalet ile örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutunda orta ancak yönetim desteğinin kısmen yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Sınıf öğretmenlerine iş koşulları, ödüllerin dağıtımı ve iş koşulları bakımından orta düzeyde bir destek sağlanmış olsa bile yönetim desteğinin yeterince olmadığı görülmektedir. Böyle bir durumda, öğretmenler yükselme fırsatları, mesleki gelişim, takdir edilme ve gösterdiği başarının karşılığını alma gibi hususlardan yeterince yararlanamazlar. Bu olumsuz durumlar onların hem iş doyumlarını olumsuz etkiler hem de gayetle çalışma isteklerini azaltacaktır.

Öğretmenlere kurumlarının sağladığı örgütsel destek eğitimde verimliliği artırırken daha kaliteli bir eğitim yapılmasına imkân sağlayacaktır. Özellikle yönetici desteği alt boyutunda örgütsel destek algısı yüksek bir öğretmen çalıştığı kurumda kendisini daha değerli hissedecek ve böylece işini zevkle yaparak mutlu bir mesleki yaşantıya sahip olacaktır. Bunun karşılığı olarak daha bir gayretle çalışarak sosyal değişimlere ayak uyduracaktır (Levinson, 1965). İşgörenler kurumlarından takdir görmek isterler bunun karşılığında örgüt yöneticileri de onlardan yüksek performans beklerler. Bu türlü beklentilerin karşılanması, örgütsel destek algısından bağımsız değildir (Gül ve İnce, 2005). Örgütsel destek algısını en çok etkileyen boyutlardan birisi hiç şüphesiz kurumda örgütsel adaletin sağlanmasıdır (Rhoades ve Eisenberger,2002). Örgütsel destek algısının hissedilmesi öğretmenlerin motivasyonları ve iş doyumlarını da artıracaktır (Kacmar ve Carlson, 1999). Öğretmenlerine destek veren ve sahip çıkan her anlamda onlara destek sağlayan ve paylaşımcı ilişkilerin olduğu okullarda öğretmenlerin işlerini severek yapacakları beklenmektedir (Yılmaz ve Izgar, 2009).Eğitim sistemi içindeki yer alan küçük örgütlerin yani

okulların etkililiği büyük sistemi de pozitif etkileyecektir. Bu olumlu etki, ülkenin insan gücüne yapacağı katkıyla hem ekonomik hem de medeniyet ve kültür anlamında toplumu ileri taşıyacaktır.

Seleşuk'un (2003) araştırmasında, örgütlerin işgörenlerinin kişisel gelişimlerini yeterince desteklemediği bulguları bu araştırmanın bulgularıyla kısmen örtüşmektedir. Nayır'ın (2011) araştırmasında, ilköğretim okullarında öğretmenlerin daha çok yönetim desteği boyutuna katıldıkları bulguları ise bu araştırmanın bulgularını desteklememektedir. Özek (2016) ve Eğriboyun (2013) ile Doğan'ın (2014) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel destek algısı orta düzeyde bulunmuş olup bu çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine bakıldığında içsel ve dışsal alt boyutlarda ve toplamda orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Tunacan ve Çetin (2009) ve Ersözlü'nün (2008) çalışmalarında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri "orta" seviyede bulunmuştur. Bu çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Yaptığı işten doyum sağlamayan bir öğretmenin işini severek yaptığı söylenemez. Öğretmelerin gösterdikleri çabanın takdir edilmesi yani karşılık bulması onların iş doyumunu olumlu yönde etkiler. Bazı araştırmalarda öğretmenler disiplin, kalabalık sınıflar, gürültü ve sınıf yönetimiyle ilgili problemleri mesleki tükenmişliğin nedeni olarak görmektedirler (Durak ve Seferoğlu, 2017; Avcı ve Seferoğlu, 2011; Cemaloğlu ve Erdemoğlu, 2007). Bu araştırmanın bulgularıyla örtüşmeyen çalışmalar da bulunmaktadır. Bu araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumunu kısmen düzeyinde bulunurken (Şahin, 2013;Şahin, 1999), başka bir çalışmada çok iyi düzeyde (Kavutçu, 2016) bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenlerine göre karşılaştırılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısına ilişkin görüşleri cinsiyete değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken, mesleki kıdem, medeni durum değişkenlerine göre, anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel destek algısı ölçeği alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri, cinsiyet değişkenine göre, örgütsel adalet ve yönetim desteği alt boyutunda erkek ve kadın öğretmenler arasında anlamlı fark gözlemlenirken; örgütsel ödüller alt boyutunda anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Erkol'un (2015) çalışmasında, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek seviyede örgütsel destek algıladıkları bulgusuna ulaşmıştır. Kartal, Yirci ve Özdemir (2015), Doğan (2014) ve Eğriboyun'un (2013) araştırmalarında, öğretmenlerin örgütsel destek algısı cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Bir araştırmada, öğretmenlerin görüşleri örgütsel ödüller ve iş koşulları boyutlarında farklılık gösterdiği, bekâr öğretmenlerin

örgütsel ödüller ve iş koşulları algısının evlilerden yüksek olduğu görülmüştür (Doğan, 2014). Başka bir çalışmada ise, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre farklılık bulunmamıştır (Kartal, Yirci ve Özdemir, 2015; Eğriboyun, 2013). Bulguları destekleyen başka bir araştırma ise Bozkurt'un (2007) çalışmasıdır.

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkeni toplam puanlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği, dışsal doyum alt boyutunda erkek ve kadın öğretmenler arasında anlamlı fark gözlemlenirken; içsel doyum alt boyutunda anlamlı farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Deniz ve Kumaş'ın (2010) çalışmalarında, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha yüksek iş tatmini hissettikleri bulgularına ulaşılmıştır. İş doyumunun cinsiyete göre farklılaşmadığı ile ilgili çalışmalar da bulunmaktadır (Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009; Taşdan ve Tiryaki, 2008). Medeni durum değişkenine göre öğretmen görüşlerinin farklılaşmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Kavutçu'nun (2016) çalışmasında da öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre görüşleri arasında bir fark bulunmamıştır. Bu araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre görüşleri arasında farklılık bulunmamaktadır. Bu araştırmanın bulgularıyla örtüşen araştırmalar bulunmaktadır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Taşdan ve Tiryaki, 2008). Başka bir çalışmada, öğretmenlerin iç doyum boyutunda bir farklılık gözlenmezken dışsal doyum alt boyutunda farklılık göze çarpmaktadır. Kıdemi 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumlarının diğerlerine göre düşük olduğu anlaşılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Bu ilişkinin pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Bu ilişki, örgütsel destek algısı yüksek olan öğretmenlerin iş doyumlarının da yüksek olacağı şeklinde yorumlanabilir. Alanyazında bu araştırmanın bulgularıyla örtüşen çalışmalar rastlanmaktadır. Sarıkaya'nın (2019) çalışmasında, örgütsel destek algısı ile iş doyumunu arasında yine Oktar'ın (2015) ve Kulualp'ın (2015) üniversitelerde görevli personel ile yaptığı çalışmalarda örgütsel destek algısı ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel destek algısı onların sahip olduğu iş doyum düzeylerinin %54'ünü açıklamaktadır. Yani örgütünden destek alan öğretmenlerin iş doyumlarında görülen artışın yaklaşık yarısının bu desteğe bağlı olduğu söylenebilir. Diğer yandan iş doyumunu

artan öğretmenlerin ise bunu eylemlerine yansıtacağı ve işini şevkle ve zevkle yapacağı ve böylece örgütsel verimliliğin artacağı söylenebilir. Alanyazında araştırma bulgularıyla örtüşen çalışmalar bulunmaktadır. Sarıkaya (2019) algılanan örgütsel desteğin, iş doyumunun bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sökmen ve Benk'in (2019) bir vakıf üniversitesinde yapmış olduğu çalışmada, akademisyenlerin örgütsel destek algılarının artması halinde onların iş tatmini düzeylerinin artacağını bildirilmektedir.

Bu sonuçlara dayalı olarak iş doyumunun artırılması için okul yöneticilerinin öğretmenlere destek olması sağlanmalıdır.

Örgütsel desteğin sağlanması konusunda okul yöneticilerine önemli sorumluluklar düşmektedir. Diğer yandan örgüt çalışanlarının birbirine destek olması ve takım çalışmaları yapılması önerilmektedir.

Kaynakça

- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1–25.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 57-71.
- Avcı, Ü., ve Seferoğlu, S. S. (2011). Bilgi toplumunda öğretmenin tükenmişliği: teknoloji kullanımı ve tükenmişliği önlemeye yönelik alınabilecek önlemler. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9, 13-26.
- Avşaroğlu, S., Deniz,E.M., Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam boyu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Ayan, S., Kocacık, F., Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 18-25.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baycan, F.A., (1985). *Farklı Gruplarda Çalışan Kişilerde İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi*. (Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi), İstanbul, Boğaziçi Üniversitesi.

- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N., ve Erdemoğlu-Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Deniz, L. ve Kumaş, V. (2010). Öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin incelenmesi. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123-139.
- Doğan, S. (2014). *İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısı (Polatlı ilçesi örneği)*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Durak, H., Y., ve Süleymanoğlu, S., H. (2017). öğretmenlerde tükenmişlik duygusunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *GEFAD / GUJGEF* 37(2): 759-788.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 17-43.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Yayım.
- Erkol, H. (2015). Ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel desteğin bireysel özelliklerine göre incelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 3(1), 1-17.
- Ersöz, A. (2008). *Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement, *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Gül, Ö. (2012). Örgütsel iklim ve iletişim iklimi arasındaki etkileşim: OMU Vakfı işletmelerinde bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Kacmar, M. ve Carlson S. (1999). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Comparison of Two Scales, *Educational & Psychological Measurement*, 59, 193-205.
- Kartal, S., E, Yirci, R. ve Özdemir, T., Y. (2015). Öğretmenlerde algılanan örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 477-504.
- Kavutçu, R. (2016). *Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri (Denizli ili merkez efendi ilçe örneği)*, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

- Kök-Bayrak, S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 291-310.
- Kulualp, H. G. (2015). *Algılanan örgütsel destek, yönetimin açıklığı ve iş tatmininin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9(4), 370–390. <https://doi.org/10.2307/2391032>
- Nayır, F. (2013). Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 89 – 106.
- Oktar, M. N. (2015) *Engelli bireylerle çalışanlarda algılanan örgütsel destek ve tükenmişlik düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisi: İstanbul ili Beykoz ilçesi örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Onaran, O (1981). *Çalışma yaşamında güdüleme kurumları*, Sevinç Matbaası, Ankara.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel adalet algısı, iş, aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özden, T. (2009). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin okullarındaki iletişim iklimine yönelik algıları (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18,113–130.
- Özek, Y. (2016). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özkalp, E. (1982). *Davranış bilimleri ve organizasyonlarda davranış*, Eskişehir İİBF Akademik Yayınları.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. ve Armeli, S.(2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support, *Journal Of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı*. (Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sökmen, A. ve Benk, O. (2019). Algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve diğergamlık ilişkisi: akademisyenler üzerine bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 2231-2241 <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.736>

- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi* , 10 (1), 142-167. <http://efdergi.yyu.edu.tr>
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir
- Taşdan, M., Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172.
- Turan, S. (2003). Yönetim ve öğretmenlik mesleği. Ankara: Pegem Yayınları.
- Turgut, H. (2014). Algılanan örgütsel desteğin işletme performansına etkisinde iç girişimciliğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 29-62.
- Ulukuş, K. S. (2010). Örgütsel iletişim örüntüsünün kurum içi ilişkilerdeki önemi: Aksaray İl Emniyet Teşkilatında uygulamalı bir çalışma (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Üren, S. ve Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi: İmalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletme örneği. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 14, 29-52.
- Vural, B. (2004). Yetkin-ideal-vizyoner öğretmen. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V. England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire*, Vol.22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004). SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, E. ve Izgar, H. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3), 943-951.

Extended Abstract

One of the important variables for educational organizations to be successful is job satisfaction. The most important individuals of educational organizations are teachers. The concept of organizational support has an important role in teachers' doing their jobs effectively. Job satisfaction is defined in different ways. In the simplest sense, job satisfaction is the individual doing his / her job lovingly and willingly and enjoying it. The features that affect my job satisfaction can be separated into two groups. Individual variables: They are variables such as age,

gender, status, professional experience, education level and marital status. Organizational variables: wage, promotion, working conditions and management style. There are different theories about job satisfaction.

There are different definitions of organizational support. Organizational support is an employee's belief and perception of the extent to which his contributions and well-being are valued (Eisenberger, & Armeli, 2001). The elements that make up the organizational support are justice, executive support, organizational awards and wages, promotion, job security, and so on. business conditions (Önderoğlu, 2010). It is stated in different studies that perceived organizational support has many positive effects on employees (Üren & Çobanoğlu, 2012; Turgut, 2014). The perception of organizational support helps the organization achieve its goals by revealing the sense of responsibility in employees. Employers perceive organizational support as to provide employment security to employees, to improve interaction for the organization and to treat stakeholders fairly.

In terms of organizations, it is necessary to consider job satisfaction and organizational support perception together. It is thought that employees supported by their organizations will do their jobs more fondly. In this respect, it is important to reveal the relationship between teachers' perceptions of organizational support and job satisfaction. School teachers being supported by their administrators will increase their job satisfaction. In this context, organizational effectiveness will increase. When the literature is scanned, there are studies on organizational support perception and job satisfaction (Gül, 2012; Ulukuş, 2010 & Özden, 2009; Önderoğlu, 2010; Kartal, Yirci & Özdemir, 2015; Eğriboyun, 2013). However, it is seen that there are limited studies on school teachers' perception of organizational support and job satisfaction. This aspect of the study is expected to contribute to the field.

The purpose of this study is to determine the organizational support perceptions and job satisfaction levels of school teachers who work actively in public schools affiliated to the Ministry of National Education and to examine teachers' views in terms of various variables. For this purpose, answers to the following questions were sought: 1) At what level do teachers have a perception of organizational support?2) What is the job satisfaction of teachers?3) Teachers' perceptions of organizational support and their job satisfaction; Does it differ according to gender, marital status, professional seniority variables?4) Is there a relationship between teachers' perception of

organizational support and their job satisfaction?5) Is the perception of organizational support that teachers have a significant predictor of their job satisfaction?

This research is designed in the relational scanning model to determine the relationship between two variables (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, and Demirel 2016). The universe of the research is 2370 school teachers working in Afyonkarahisar in the 2018-2019 academic year. A sample of 480 people was taken from this universe by random sampling. In the study, the short form of "Perceived Organizational Support Scale" developed by Nayir (2011) was used as a data collection tool. Another scale used in the study was the Minnesota Job Satisfaction scale developed by Weis et al. (1967) and adapted to Turkish by Baycan (1985). Both scales were found to be sufficient as a result of validity and reliability analysis. The data were collected after necessary permissions and 384 scales were analyzed. After it was understood that the data showed a normal distribution, parametric tests are used.

According to the findings obtained from the study, it is found that school teachers' perceptions of organizational support is at a moderate level, especially that the management support is at a lower level. It is understood that the general level of job satisfaction of teachers is at the "medium" level. While the opinions of the school teachers regarding the perception of organizational support differ significantly according to the gender variable, it has been observed that there is no significant difference according to the variables of professional seniority and marital status. According to the gender variable, a significant difference is found between male and female teachers in the organizational justice and management support sub-dimension. There is a difference between the total and the external satisfaction sub-dimension scores of the school teachers according to the gender variable. It has been observed that there is a significant relationship between the organizational support perceptions of school teachers and their job satisfaction. It is understood that this relationship is a positive and strong relationship. It has been observed that the organizational support perceptions of school teachers are a significant predictor of job satisfaction.

The following results were reached in this study, in which research findings were discussed: School teachers' perception of organizational support and job satisfaction levels are at the internal and external sub-dimensions, and in total, at medium level. It has been concluded that teachers' views on organizational support perceptions differ according to gender, but do not differ significantly according to the variables of professional seniority and marital status. It is concluded that opinions

of classroom teachers on job satisfaction levels differ significantly according to the total scores of the gender variable, but not according to marital status and seniority variables. It is concluded that there is a strong relationship between classroom teachers' perceptions of organizational support and job satisfaction, and that the perception of organizational support is a strong predictor of job satisfaction.

Based on these results, ways to support teachers so that they can get more satisfaction from their jobs should be sought. School administrators have important responsibilities in providing organizational support. On the other hand, it was suggested that the organization employees support each other and team work.

ETİK BEYAN: *"Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"* başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır ve veriler toplanmadan önce Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri araştırmalar Etik Kurulu'ndan 22.02.2019 tarih ve 2019-33 sayılı etik izin alınmıştır. Karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde "Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yayın Kurulunun" hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun Sorumlu Yazara ait olduğu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğunu taahhüt ederim. "