



T.C
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERDE İŞ YERİ ARKADAŞLIĞI, MESLEKİ DOYUM
VE ÖRGÜTSEL HUZUR İLİŞKİSİ**

DOKTORA TEZİ

Büşra BOZANOĞLU

Malatya-2020

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERDE İŞ YERİ ARKADAŞLIĞI, MESLEKİ DOYUM
VE ÖRGÜTSEL HUZUR İLİŞKİSİ**

DOKTORA TEZİ

Büşra BOZANOĞLU

Danışman: Doç. Dr. Necdet KONAN

Malatya-2020

ONUR SÖZÜ

Doç. Dr. Necdet KONAN'ın danışmanlığında doktora tezi olarak hazırladığım **Öğretmenlerde İş Yeri Arkadaşlığı, Mesleki Doyum ve Örgütsel Huzur İlişkisi** başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Büşra BOZANOĞLU

ÖN SÖZ

İş yerlerinde birçok çalışan, sağlıklı ve huzurlu bir çalışma ortamı tercih ediyor. “Ne iş olsa yaparım.” anlayışının hâkim olduğu, para ve kariyerin her şeyin ötesinde tutulduğu dönemler artık yerini örgütsel huzurun sağlanabildiği, olumlu örgüt iklimini barındıran değerlere bırakmıştır. Çalışanların iş yerlerinde geçirdiği uzun süreler göz önüne alındığında örgütsel huzurun sağlanmasında, iş yeri arkadaşlıkları ve mesleki doyumun önemli etkilerinin olduğu öngörülmektedir. Bu anlamda toplumu en çok etkileyen ve toplumun en önemli öğelerinden biri olan eğitim örgütlerinde de çalışanların iyi ilişkiler içinde olması, mesleklerinde doyum sağlaması ve örgütsel huzurun hâkim olması büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle çalışanların performansını, motivasyonunu, örgütün başarısını ve verimliliğini etkilemesi beklenen örgütsel huzurun sağlanması; çalışanların iş yerinde kurdukları arkadaşlıklarına ve mesleki doyumlarına bağlı olduğu öngörülmektedir. Bu tespitlerden yola çıkarak bu çalışmada; öğretmenlerde iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçların literatüre katkıda bulunması beklenmektedir.

Doktora öğrenimim boyunca birçok kişinin önemli destek ve katkısını alarak yoluma devam ettim. Bu nedenle; doktora sürecim boyunca bilgisini ve desteğini esirgemeyen, başarılı olmam için özen gösteren, eğitim yönetimi alanında bakış açımın ve araştırma becerilerimin gelişmesine katkıda bulunan, gelecekteki akademisyenlik hayatıma yön veren ve özellikle bu zorlu süreçte fedakârca her zaman yanımda olan değerli danışman hocam Doç. Dr. Necdet KONAN’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez izleme komitelerimde ve sonrasında bana görüş bildirerek araştırma becerilerimin gelişmesini sağlayan, tezimin alana katkı sağlaması ve daha nitelikli hâle gelmesine katkıda bulunan ve beni süreçte yönlendiren Dr. Öğr. Üyesi Mahire ASLAN’a ve Doç. Dr. Emine DURMUŞ’a şükranlarımı sunarım. Tez savunma jürimde yer alan, görüş ve önerileriyle bana yardımcı olan saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. Kazım Çelik ve Prof. Dr. Türkay Nuri TOK’a teşekkürlerimi sunarım.

Öğrenim hayatım boyunca bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, yolumu aydınlatan değerli hocalarım Prof. Dr. Burhanettin DÖNMEZ, Prof. Dr. Mehmet ÜSTÜNER, Doç. Dr. Hasan DEMİRTAŞ, Dr. Öğrt. Üyesi Sevim ÖZTÜRK, Doç. Dr. Melike CÖMERT, Doç. Dr. Ali KIŞ ve Doç. Dr. Niyazi ÖZER’e teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca bu zorlu sürecin üstesinden beraber geldiğim, ihtiyaç duyduğum hemen her an yardımını benden esirgemeyen dönem arkadaşım ve dostum Remzi Burçin ÇETİN’e; destek ve yardımlarını esirgemeyen değerli arkadaşlarım Dr. Metin KIRBAÇ, Dr. Burcu PARLAK, Esra EROL ve Necla ŞANAL’a teşekkürlerimi sunarım.

Bir ömür boyu beni karşılıksız seven; ilgi, destek ve duasını benden eksik etmeyen, hep arkamda duran, üzerimdeki haklarını ödeyemeyeceğim annem Meryem BOZANOĞLU’na, babam Mustafa Kazım BOZANOĞLU’na, kardeşlerim Sabiha ALTUNÖZ ve gelecekte onun da iyi bir akademisyen olacağına inandığım Fatma BOZANOĞLU’na teşekkür eder, saygı, hürmet ve minnetlerimi sunarım.

Milli Eğitim Bakanımız Sayın Ziya Selçuk’un da öğretmenlerle gerçekleştirdiği eğitim buluşmalarında vurguladığı gibi “*Öğretmenler odası huzur odası olmalı, barış ortamı olmalı...*”

Tüm bu katkılara karşın araştırmanın bütün sorumluluğu araştırmacıya aittir.

Büşra BOZANOĞLU

Malatya, 2020



Huzur kaynađım

Aileme...

ÖZET

ÖĞRETMENLERDE İŞ YERİ ARKADAŞLIĞI, MESLEKİ DOYUM VE ÖRGÜTSEL HUZUR İLİŞKİSİ

BOZANOĞLU, Büşra
Doktora, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Necdet KONAN
Temmuz-2020, XX + 208 sayfa

Örgütteki tüm paydaşların huzurlu bir ortamda iş yapması, mesleki anlamda tatmin olması ve iş yerinde çalıştığı arkadaşlarıyla ilişkilerinin olumlu olması örgüt için oldukça önemlidir. Günümüzde işverenler çalışanlarına huzurlu ve sağlıklı bir ortam yaratabilmek için büyük çaba harcamaktadır çünkü örgüt üyeleri için maddi imkânlar kadar huzurlu bir çalışma ortamı da büyük önem arz etmektedir. Literatür günün oldukça uzun bir vaktini iş yerinde geçiren ve gerçekten birlikte çalışmaktan memnun olan iş yeri arkadaşlarının yapılan işin verimliliğini arttırdığını ortaya koymaktadır. Ayrıca neredeyse ailesinden daha fazla birlikte vakit geçirdiği iş yeri arkadaşlarıyla yaşanan iletişim oldukça önemli bir yere sahiptir. Bununla birlikte literatür, iş yerindeki arkadaşlıkla iş doyumunu arasında yakın bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. İş yerinde iyi arkadaşlıklar kurmak, mesleki anlamda doyumunu arttırmakta, işten ayrılma niyetinde azalmalar sağlamaktadır. Motivasyonu yüksek, mutlu çalışanların oluşturduğu örgüt kültürü, örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi ve entropi yaşamaması anlamında oldukça önemli bir parametredir. Örgütsel huzurun sağlanmasında “çalışanlar arasındaki arkadaşlık” ve “mesleki doyum” belirleyici özellikler arasında yer almaktadır.

Örgütsel huzur; örgütün tüm paydaşlarının örgüt kültürü, örgüt amaçları ve normlarıyla bütüncül olabildiği; örgüt üyeleri arasında yardımlaşma, dayanışma, sağlıklı bir iletişim ve güven hâlinin hâkim olduğu; örgüt içinde eşitlik ve adaletin sağlanabildiği; örgütün hem formal hem de informal boyutunu kapsayan çok yönlü bir süreç olarak ele alınabilir. Öyle ki örgütsel huzurun sağlanabildiği örgütlerde, örgütün amacına ulaşmasında öne geçtiğini; çalışanların motivasyonlarının, performanslarının, mesleki

doyumlarının arttığını; iş stresi, işten ayrılma niyeti ve yabancılaşma gibi örgüt için tehdit unsuru oluşturabilecek nedenleri azalttığını ifade edebiliriz.

Bu nedenle araştırmanın temel amacı; öğretmenlerde iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur ilişkisinin belirlenmesidir. Bu araştırma, nicel yöntemli bir çalışma olup ilişkisel tarama modeli ile desenlenmiş bir çalışmadır. Araştırmanın evreni 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Türkiye’de görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise evrenden küme örnekleme yöntemi ile seçilen 541 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verileri, “İş Yeri Arkadaşlık Ölçeği”, “Mesleki Doyum Ölçeği” ve araştırmacı tarafından geliştirilen “Örgütsel Huzur Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırma verileri analiz edilirken; betimsel istatistikler, bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi ve yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırmanın verilerini analiz etmek ve modelleri sınayabilmek için AMOS, LISREL ve SPSS programları kullanılmıştır.

Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin arkadaşlık fırsatı, egemen olan arkadaşlık ve genel arkadaşlık düzeyleri yüksek; niteliklere uygunluk, gelişme isteği ve toplam mesleki doyumlar düzeyleri yüksek; bireysel huzur, ilişkisel huzur ve genel huzur düzeyleri orta, huzur bozucular düzeyleri ise düşük bulunmuştur. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algılarının cinsiyet, branş, mezun olunan fakülte, öğrenim düzeyi, kıdem ve mevcut okulda görev yapma süresi değişkenlerine göre farklılaşmadığı; görev yapılan öğretim kurumu değişkenine göre ise egemen olan arkadaşlık fırsatı boyutunda ortaokul ve lise öğretmenleri arasında farklılık tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki doyum algıları cinsiyet, branş, mezun olunan fakülte, öğrenim düzeyi, kıdem değişkenlerine göre farklılık gösterirken görev yapılan öğretim kurumu ve mevcut okulda görev yapma süresi değişkenlerine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Son olarak öğretmenlerin örgütsel huzur algılarının; cinsiyet, branş, öğrenim düzeyi, kıdem ve görev yapılan öğretim kurumu değişkenlerine göre farklılık gösterirken, mezun olunan fakülte ve mevcut okulda görev yapma süresi değişkenlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Ayrıca iş yeri arkadaşlığı ile mesleki doyum arasında ve mesleki doyum ile örgütsel huzur arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki, iş yeri arkadaşlığı ile örgütsel huzur arasında ise pozitif yönlü, yüksek düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca mesleki doyumun, iş yeri arkadaşlığı ve örgütsel huzur arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçtan hareketle, iş yeri arkadaşlığının hem doğrudan hem de mesleki doyum aracılığıyla dolaylı yoldan öğretmenlerin örgütsel huzur algılarını etkilediği sonucu elde edilmiştir. Örgütsel huzuru arttırabilmek için öğretmenlerin iş yeri arkadaşlıklarının ve mesleki doyumlarının önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: İş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum, örgütsel huzur, öğretmen.

ABSTRACT
RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' FELLOWSHIP, JOB SATISFACTION
AND ORGANIZATIONAL PEACE

BOZANOGLU, Busra
PhD, Inonu University Institute of Educational Sciences
Department of Educational Administration

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Necdet KONAN
July-2020, XX + 208 pages

It is vital for organizations that all the stakeholders should work in peace, be satisfied by their job and have positive relationship with their workplace friends. Today, many companies try to build a peaceful and healthy working environment as these are as much important as financial income for workers. In literature it is clearly stated that workplace friends increases job efficiency if they feel happy and peaceful for being and working together. However, communication among these workplace friends is also vital because they spend much time than they do with their own family members. Moreover, there is a close relationship between workplace friendship and job satisfaction. Building up good friendship at workplace increases job satisfaction while decreasing tendency for leaving job. Organizational culture, formed by happy and highly motivated individuals, is also a vital parameter in realizing organizational goals and preventing entropy. Friendship and job satisfaction are leading variables in maintaining organizational peace.

Organizational peace can be defined as a multi-sided body such as integrating with organizational culture, organizational goals and norms; while increasing cooperation, solidarity, healthy communication and trust among workers. Organizational peace also takes equality and justice in organization by both formal and informal sides of organization. We can conclude that organizations at peace, can reach their goals quickly, increase their workers satisfaction and motivation while decrease job stress, job-leaving and alienation.

The main purpose of this research is to investigate the possible relation between teachers' fellowship, job satisfaction and organizational peace. This research is a descriptive study which was done in relational screening model. The universe of this research consists of the teachers teaching in Turkey during 2019-2020 academic year. As for the sample of the research, 541 teachers were selected by using cluster sampling

method from the universe. The research data was collected through data collection tools that exist and that was developed appropriately for the purpose of the research. When analyzing the research data; descriptive statistical calculations, appropriate analysis methods for independent groups in the analyzes to be done in terms of independent variables were used. It is expected that by means of this study, trying to reveal the possible relationship between teachers' fellowship, job satisfaction and organizational peace contributes to its field by providing information on the current situation to the decision-makers in order to improve the efficiency of practitioners and to develop suggestions. AMOS, LISREL and SPSS were used to test models and analyze data.

Prior to the findings of the study, teachers' points for friendship chance, dominant friendship and general friendship are high level; being suitable for standards, desire for development and total job satisfaction are high level; while personal peace, relational peace and general peace points are intermediate whereas peace-breakers are low level. Teachers' perception for workplace friendship does not differentiate prior to gender, branch, faculty type, degree, year or teaching duration; while a significant difference was determined between primary and secondary teachers' friendship chance.

Teachers' perception for job satisfaction differentiates significantly prior to gender, branch, faculty type, degree and year; whereas it does not differ in terms of type of school and teaching duration. Finally, teachers' perception for organizational peace differs significantly prior to gender, branch, degree and type of school; however does not differ in terms of faculty type or teaching duration.

Moreover, there are positive but weak relationship between workplace friendship and job-satisfaction and organizational peace; while, on the other hand, positive and strong relationship between workplace friendship and organizational peace. It has also been revealed that job satisfaction is partially a moderator in relationship between workplace friendship and organizational peace. It can be concluded that workplace friendship affects teachers' perception for organizational peace both directly and indirectly through job satisfaction. It can be stated that workplace friendship and job satisfaction are important to increase organizational peace.

Key words: Fellowship at work, job satisfaction, workplace peace, teacher.

İÇİNDEKİLER

KABUL ve ONAY.....	iii
ONUR SÖZÜ.....	iv
ÖN SÖZ.....	v
ÖZET.....	viii
ABSTRACT.....	xi
İÇİNDEKİLER.....	xiii
TABLolar LİSTESİ.....	xvi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xx

BÖLÜM I

GİRİŞ.....	2
1.1. Problem Durumu.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	6
1.3. Problem Cümlesi.....	7
1.4. Alt Problemler.....	7
1.5. Araştırmanın Önemi.....	7
1.6. Sayıtlılar.....	9
1.7. Sınırlılıklar.....	9
1.8. Tanımlar ve Kısaltmalar.....	9

BÖLÜM II

KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	12
2.1. Kuramsal Bilgiler.....	12
2.1.1. İş Yeri Arkadaşlığı.....	12
2.1.2. Mesleki Doyum (İş Doyumu).....	15
2.1.3. Örgütsel Huzur.....	26
2.1.4. İş Yeri Arkadaşlığı, Mesleki Doyum ve Örgütsel Huzur İlişkisi.....	41
2.2. İlgili Araştırmalar.....	45
2.2.1. İş Yeri Arkadaşlığı ile İlgili Araştırmalar.....	45
2.2.2. Mesleki Doyum ile İlgili Araştırmalar.....	54
2.2.3. Örgütsel Huzur ile İlgili Araştırmalar.....	63

BÖLÜM III

YÖNTEM	71
3.1. Araştırmanın Deseni.....	71
3.2. Evren ve Örneklem	73
3.3. Veri Toplama Araçları	77
3.3.1. İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği.....	78
3.3.2. Mesleki Doyum Ölçeği.....	81
3.3.3. Örgütsel Huzur Ölçeği.....	85
3.3.1.2. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi	86
3.4. Verilerin Toplanması	104
3.5. Verilerin Analizi.....	104

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM.....	111
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	111
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	117
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	156
4.3.1. Model Betimleme	156
4.3.2. Modelin Tanımlanması.....	158
4.3.3. Model Tahmini	163
4.3.4. Model Testi ve Uyum Ölçütleri.....	164
4.3.5. Aracılık Etkisinin İncelenmesi	166

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	172
5.1. Sonuçlar.....	172
5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	172
5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	173
5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	177
5.2. Öneriler	178
5.2.1. Uygulayıcılar için Öneriler.....	178
5.2.2. Araştırmacılar için Öneriler.....	182

KAYNAKÇA.....	184
EKLER	202
Ek-1 İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği.....	202
Ek-2 Mesleki Doyum Ölçeği	203
Ek-3 Huzur Ölçeği	204
Ek-4 Araştırma izni	205
Ek-5 Etik Kurul İzni.....	206
Ek-6 Ölçek Kullanım İzni	207
Ek-7 Ölçek Kullanım İzni	208



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo No	Tablo Başlığı	Sayfa
1.	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Araştırmaya Katılan Öğretmen Bilgileri	75
2.	Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler	76
3.	Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Uyum İyiliği Göstergeleri	80
4.	Araştırma Kapsamında Kullanılan İş Yeri Arkadaşlık Ölçeğinin Boyutlarının Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları	81
5.	Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Uyum İyiliği Göstergeleri	84
6.	Araştırma Kapsamında Kullanılan Mesleki Doyum Ölçeğinin Boyutlarının Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları	85
7.	Veri Setinin AFA İçin Uygunluğu	89
8.	Ortak Varyans Değerleri	91
9.	Açıklanan Toplam Varyans	92
10.	Döndürülmüş Bileşenler Matrisi	94
11.	Madde Test Korelasyon Değerleri	95
12.	Açıklanan Toplam Varyans (20. 11. ve 7. maddeler çıkarılmıştır.)	96
13.	Döndürülmüş Bileşenler Matrisi (20. 11. ve 7. maddeler çıkarılmıştır.)	97
14.	Örgütsel Huzur Ölçeğinin Boyutlarının Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları	100
15.	Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Uyum İyiliği Göstergeleri	103

Tablo No	Tablo Başlığı	Sayfa
16.	Normal Dağılım Testi Sonuçları	105
17.	Ölçek Puan Aralıkları	106
18.	Uyum İyiliği Değerleri	109
19.	İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları	112
20.	Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları	113
21.	Örgütsel Huzur Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları	115
22.	Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlığı Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Analiz Sonuçları	118
23.	Öğretmenlerin Mesleki Doyum Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Analiz Sonuçları	120
24.	Öğretmenlerin Örgütsel Huzur Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Analiz Sonuçları	122
25.	Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlığı Algılarının Branş Değişkenine Göre t-Testi Analiz Sonuçları	124
26.	Öğretmenlerin Mesleki Doyum Algılarının Branş Değişkenine Göre t-Testi Analiz Sonuçları	125
27.	Öğretmenlerin Örgütsel Huzur Algılarının Branş Değişkenine Göre t-Testi Analiz Sonuçları	127
28.	Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlığı Algıları, Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Göre t-Testi Analiz Sonuçları	129
29.	Öğretmenlerin Mesleki Doyum Algılarının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Göre t-Testi Analiz Sonuçları	130

Tablo No	Tablo Başlığı	Sayfa
30.	Öğretmenlerin Örgütsel Huzur Algılarının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Göre Analiz Sonuçları	133
31.	Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlığı Algılarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre t Testi Analiz Sonuçları	134
32.	Öğretmenlerin Mesleki Doyum Algılarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Analiz Sonuçları	135
33.	Öğretmenlerin Örgütsel Huzur Algılarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre t-Testi Analiz Sonuçları	136
34.	Öğretmenlerin İş yeri Arkadaşlığı Algıları Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Analiz Sonuçları	139
35.	Öğretmenlerin Mesleki Doyum Algılarının Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Analiz Sonuçları	141
36.	Öğretmenlerin Örgütsel Huzur Algılarının Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Analiz Sonuçları	144
37.	Öğretmenlerin İşyeri Arkadaşlığı Algılarının Görev Yaptığı Öğretim Kurumu Değişkenine Göre ANOVA Testi Analiz Sonuçları	147
38.	Öğretmenlerin Mesleki Doyum Algılarının Görev Yaptığı Öğretim Kurumu Değişkenine Göre ANOVA Testi Analiz Sonuçları	149
39.	Öğretmenlerin Örgütsel Huzur Algılarının Görev Yaptığı Öğretim Kurumu Değişkenine Göre ANOVA Testi Analiz Sonuçları	150
40.	Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlığı Algılarının Mevcut Okulunda Görev Yapma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Analiz Sonuçları	155
41.	Öğretmenlerin Mesleki Doyum Algılarının Mevcut Okulunda Görev Yapma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Analiz Sonuçları	154
42.	Öğretmenlerin Örgütsel Huzur Algılarının Mevcut Okulunda Görev Yapma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Analiz Sonuçları	155
43.	Araştırmanın Ölçüm Modelinde Yer Alan Gizil Değişkenlere Ait Pearson Korelasyon Katsayılarına İlişkin Bulgular	159

Tablo No	Tablo Başlığı	Sayfa
44.	Araştırma Modeline İlişkin Tahmin Sonuçları	163
45.	Araştırma Modeline İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri	165
46.	Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin t- değerleri	166
47.	İş Yeri Arkadaşlığının Örgütsel Huzur Üzerindeki Etkisinde Mesleki Doyumun Aracı Rolü	170
48.	Modele İlişkin Standardize Edilmiş Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler	171

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Şekil Başlığı	Sayfa
1.	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	18
2.	Örgüt Sağlığının Sisteminin Çalışması	30
3.	Örgütsel Güven Türleri	39
4.	İş Yeri Arkadaşlığı, Mesleki Doyum ve Örgütsel Huzur İlişkisi Modeli	73
5.	İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	80
6.	Mesleki Doyum Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	83
7.	Çizgi Grafiği (Scree Plot)	93
8.	Huzur Ölçeğinin Üç Boyutlu Modeli İçin Gizil Değişkenlerin Gözlenen Değişkenleri Açıklama Oranlarının Manidarlık Düzeyleri	101
9.	Yol Şemasında Hata Varyanslarının İncelenmesi	102
10.	Araştırmanın Yapısal Modeli	157
11.	Test Edilecek Model	158
12.	Ölçüm Modeline Ait Path Diyagramı Standardize Edilmiş Sonuçlar	162
13.	Yapısal Eşitlik Modellemesine Ait Path Diyagramı Standardize Edilmiş Sonuçlar	164
14.	Aracılık etkisi modeli	167
15.	İş Yeri Arkadaşlığı ve Örgütsel Huzur Arasındaki ilişkiyi İnceleyen Yapısal Model	168
16.	İş Yeri Arkadaşlığının Mesleki Doyum Aracılığıyla Örgütsel Huzur Üzerindeki Etkisini İnceleyen Yapısal Model	169

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde Problem Durumu, Araştırmanın Amacı, Problem Cümlesi, Alt Problemler, Araştırmanın Önemi, Sayıltıları, Sınırlılıkları, Tanımlar ve Kısaltmalara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

İnsanı diğer tüm canlılardan ayıran temel özelliklerinden biri, geçmiş kuşağın bilgi birikimini edinmek, bunlara yeni öğeler de ilave ederek sonraki kuşaklara aktarmaktır (Konan, 2013a: 32). Bunu da eğitim aracılığıyla gerçekleştirir. Eğitim örgütlerinde akademik başarının yanı sıra çalışanların huzuru, motivasyonu, örgütsel bağlılığı ve kendini güvende hissetmesi de son zamanlarda dikkat çeken ve üzerinde çalışılmaya ihtiyaç duyulan önemli konular arasında yerini almıştır. Bu ihtiyacın karşılanabilmesi ve eğitim örgütlerinde huzurun sağlanabilmesi için birçok belirleyici faktör vardır. Bu faktörler arasında da örgüt çalışanlarının mesleki doyumu ve iyi iş arkadaşlıklarına sahip olması, insan davranışlarını etkileyen ana öğeler arasında yer almaktadır.

Günün oldukça uzun bir vaktini iş yerinde geçiren ve beklediği arkadaşlığı örgüt içinde bulamayan, mesleki doyum yaşayamayan çalışanların huzuru da büyük ölçüde etkilenecektir. Çalışanlar, iş yerlerinde belki de diğer ilişki türlerinden daha çok (ast-üst; lider-takipçi) akranları veya eş düzey diğer çalışanlar ile karşılıklı ilişkiler geliştirirler. Bu nedenle “iş arkadaşlıkları” ve bu iletişimin bireysel ve örgütsel değişkenler üzerindeki yansımaları da ele alınması gereken önemli konulardandır (Çalışkan, 2011: 80). Çünkü birey olarak mutlu, huzurlu bir ortamda çalışmak ve yaşamak her insanda olduğu gibi eğitim örgütü çalışanlarının da en önemli beklentisi arasında yer almaktadır. Sınırlı yetilerle dünyaya gelen insanoğlu, varlığını sürdürebilmek amacıyla yeni bilgi, beceri ve

tutumlar edinmek zorundadır (Konan, 2013b: 46). Eğitim örgütlerinden beklenen ise ihtiyaçlara cevap verebilmek ve var olma amacını gerçekleştirebilmektir.

Örgüt çalışanlarının iş yerindeki mutluluğuna etki eden en önemli etkenler arasında; sevimli, sempatik, cana yakın ve çalışanları destekleyici iş arkadaşları yer almaktadır (Akduman ve Duran, 2017: 33). İnsanların yaşam alanlarından biri olan iş yerleri, onlar için önemli bir ortamdır. Öyle ki iş yerinde kurulan arkadaşlıklar, kişinin gerek iş yerindeki gerekse iş dışındaki yaşamını önemli ölçüde etkilemektedir. İş yeri arkadaşlığı, çalışanların işe karşı olumlu davranışlar sergilemesine yol açabileceği gibi tam tersi durumların yaşanmasına da sebep olabilir. Örgüt çalışanlarının arkadaşlığı bir değer olarak algılayıp, birbiri ile iyi ilişkiler geliştirdikleri bir ortamda olmaları onların bireysel ihtiyaçlarını olan sevgi, saygı vb. karşılmasına da katkı sağlayabilir (Kıral, 2016a: 234). Böyle etkileşimlerin olumlu yansımaları olduğu gibi bunun tersine olumsuz yanları da olabilir. İş yeri arkadaşlığının olumlu yansımaları örgüt üyelerinin bireysel ve örgütsel performansının arttıracak örgütsel bağlılık, iş doyumu vb. etkilere yol açacağı gibi, olumsuz sonuçları da; çatışma, yıkıcı rekabet, dedikodu, stres, tükenmişlik gibi istenmeyen durumlara yol açarak bireysel ve örgütsel performansın düşmesine neden olabilir (Kıral, 2016b: 7). Okullar günün önemli sayılabilecek bir zaman diliminin geçirildiği bir yerdir ve bu süreçte mutlu hissedildiğinde okulda geçirilen zamanın uzunluğuna rağmen okul bir stres kaynağı gibi algılanmaz ancak tam tersi bir durumda ise böyle bir mekânda bu kadar uzun sürelerle yaşamak zorunda kalmak zamanla okulu kendi başına bir stres kaynağına dönüştürmektedir (Durmuş, Aypay ve Aybek, 2017: 381).

İş yeri arkadaşlığı bireyler açısından ne kadar önemli ise örgütler için de aynı derecede öneme sahiptir. Mesleki yönden işinden doyum alamayan huzursuz çalışanlar; düşük iş performansı, işten ayrılma isteği, düşük örgütsel bağlılık gösterme vb. yanı sıra, iş arkadaşlarının da performansını ve motivasyonunu olumsuz şekilde etkileyecektir. Bu nedenle iş doyumu düzeyinin azalması örgüt üzerinde olumsuz bir etki bırakacaktır ve örgütsel huzuru engelleyecektir. Örgütsel huzurun sağlanması, mesleki doyumun oluşması, örgütün hedeflerine ulaşması, istenen performansın ortaya çıkması ve bireylerin örgüte yönelik bağlılığı gibi tutumların gelişmesi için iş yerinde sosyal ve duygusal ihtiyaçları gidermede rol oynayan arkadaşlık ilişkileri etkili bir öncüdür. Çoğu çalışanın ailesinden daha çok iş yeri arkadaşları ile zaman geçirdiği düşünüldüğünde bu

platformda kurulan sosyal ilişkilerin ne kadar önemli olduğu daha iyi anlaşılabilir (Alpaslan, Çiçek ve Soydemir, 2015:178). Eğitim sisteminin en kritik ögesi olarak kabul gören okul örgütü, eğitim sisteminin genel ve özel amaçlarının temel ilkelere bağlı kalınarak öğrencilere aktarıldığı yerlerdir (Şirin, 2007: 49). Girdisi ve çıktısı insan olan okulların var olma amacını gerçekleştirememesi, statü ve güven kaybına uğramasına neden olur. Eğitim kurumlarının çıktısının niteliğini belirleyen temel etmen, çalışanların amaca yönelik davranışları ve bu alandaki yetkinlikleridir (Konan, 2013b: 46).

İş yeri arkadaşlığı, literatürde ilk defa Kram ve Isebella tarafından derinlemesine incelenmiştir (Çalışkan, 2011: 80). Çocukluk arkadaşı, okul arkadaşı, yol arkadaşı, hastane arkadaşı, asker arkadaşı, hayat arkadaşı derken insanoğlu yoğun şekilde geçip giden zamanın baskısı altında artık hayatını iş yerinde yaşamaya başladıkça günlük yaşamında iş yeri arkadaşlarından daha çok bahseder hâle gelmiştir. Günümüz iş yaşamında çalışanlar, zamanın büyük bir kısmını “iş” te geçirmektedir ve bu bağlamda kaçınılmaz bir şekilde sosyalleşme ihtiyacına bağlı olarak iş yeri arkadaşlıkları önem kazanmaktadır. İş yeri arkadaşlığının, pozitif örgütsel çıktıları desteklediği alanyazında da belirtilmektedir (Kanbur, 2015: 45). İş yeri arkadaşlığı, karşılıklı güven duygusunu ve beğeniyi, bağlılığı, paylaşılan ilgi alanını veya değerlerini kapsayan özel olmayan ilişkiler olarak tanımlanmaktadır (Berman, West ve Richter, 2002: 218).

Özel olamayan bu iş yeri arkadaşlık ilişkileri; insanlarda sosyal bir destek algısı oluştururken, kendilerine, iş arkadaşlarına ve nihayetinde çalıştıkları örgütlere karşı güven duygularını geliştirmektedir. Araştırmacılar, iş yerindeki yakın arkadaşlıkları, iş görenlerin hayatlarında mutluluk ve motivasyon kaynağı olarak gördüklerini ifade etmektedirler (Alpaslan, Çiçek ve Soydemir, 2015:176). İş yeri arkadaşlığının başlaması; bireylerin bezzelikleri, kişilik, yaşam durumu gibi bireysel faktörler ve fiziksel yakınlık, paylaşılan görevler, işle ilgili problemler ile örgütsel sosyalleşme gibi durumsal faktörler ile çalışanların birbirleriyle etkileşim kurma fırsatları gibi faktörlerdir. Örgütsel faaliyetlere katılma ve birbirleri ile iletişim kurma fırsatı daha fazla olan çalışanlar için arkadaşlık geliştirme fırsatının da daha fazla olacağı söylenebilir (Song, 2006: 49). İş yerinde arkadaşlıklar kurmaktan mutlu olan ve birbirine destek olan ekip arkadaşlarının olması, çalışanların iş yerlerinde mutlu oldukları bir sosyal ortam oluşmasını sağlayacaktır (Angi, 2002: 42). İş yerinde kurulan arkadaşlıklar yaşamın vazgeçilmez bir parçasıdır. Bu kaynağın doğru bir şekilde kullanılması ve iş yeri arkadaşlıklarının

geliştirilmesi; çalışanların örgütlerine karşı olumlu tutum ve davranışlar geliştirmesini ve bunun neticesinde örgütsel performans ve etkinliğin artırılması yönünde artı bir değer katabilir (Çalışkan, 2011: 80). Benzer şekilde, okulda uzunca süre vakit geçiren öğretmenler arasındaki arkadaşlık ilişkileri de ne kadar iyi olursa örgütsel anlamda olumlu sonuçların doğması da bir o kadar olasıdır. Bu olumlu sonuçlardan birinin de mesleki doyum üzerinde olması beklenir.

Mesleki doyum, genel olarak kişinin işinden ve işle ilgili olan faktörlerden aldığı doyumunu ve mutluluğu ifade etmektedir. Kişinin işiyle ilgili duygusal tepkilerinin bir toplamı olarak tanımlanan, iş seçimi ile başlayan ve kişinin tüm yaşamı boyunca onu etkileyen iş doyumunu kavramı, alan yazınında mesleki doyum ya da iş tatmini şeklinde de yer almıştır (Yalçinkaya, 2000). Locke (1976; Akt. Yılmaz ve Dönmez, 2013: 92) iş doyumunu, “bir kişinin mesleği ile ilgili onu memnun eden olumlu duygusal bir durumu sağlaması” olarak ifade etmiştir. Barutçugil (2004: 389) ise iş tatminini “bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark ettiği an yaşadığı duygu” olarak açıklamaktadır. Bozkurt ve Barutçugil’e (2008: 2) göre iş tatmini çalışanın işinde ne kadar mutlu olduğudur. Özetle mesleki doyum; işgörenlerin, işine veya işteki deneyimlerine dayanan mutlu ve olumlu ruh hâli; sahip olduğu değerlere göre değişen işten duyduğu doyum ve haz; işinden beklentisi ve işinden kazandığı ödüller arasındaki uyum; işine karşı tutumu; işine karşı tutumunun bir sonucu; işine karşı duygusal tepkileri olarak da nitelenebilir (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 240).

İş görenlerin mesleki doyumunu üzerinde etkisi bulunan örgütsel faktörler çok çeşitli olmakla birlikte, bunlar arasında işin niteliği, ücret, yükselme imkânı, takdir edilme, çalışma şartları, yönetim ve çalışma arkadaşları en önemli olanlarıdır (Başaran, 2000). Genel olarak, mesleki doyumun, “bireyin işine yönelik algıları sonucu geliştirdiği tutum” olduğu söylenebilir. Luthans’a (1995) göre iş doyumunun önemli üç yönü vardır. Bu önemli yönler şu şekillerde belirtilmiştir (Akt. Sevimli ve İşcan, 2005: 56):

1. İş doyumunu görülemez sadece hissedilebilir bu nedenle duygusal yönü ağır basan bir kavramdır.
2. İş doyumunu, genellikle çıktılarının beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir.

3. İş doyumu; iş, ücret, terfi olanakları yönetim tarzı, iş yeri arkadaşları vb. birbiriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirir.

Mesleki doyumun örgütsel etkililik ve verimlilik üzerinde olumlu katkıları olduğu gibi iş yerindeki ilişkileri, iklimi de olumlu yönde etkilemesi söz konusudur. Bu durumda iş yerinde oluşan olumlu havanın işgörenlerin huzurunu da arzu edilen yönde etkilemesi beklenir.

Huzur; insanın içinde algıladığı rahatlık duygusu, gönül rahatlığı, iç rahatlığı, baş dinçliği, dinginlik, çekişmesizlik anlamına gelir (TDK Sözlük, 2017). Eğitim örgütlerinin sağlıklı ve huzurlu olabilmesi için nitelikli bir örgütsel davranış göstermesi gerekmektedir. Öyle ki bunu elde edebilmek için en geçerli yollarından biri de en uygun okul kültürünün oluşturulabilmesidir. Öğretmenlerin okul kültürünü oluşturan en önemli öğelerden biri olduğu herkes tarafından kabul edilen bir olgudur. Güçlü bir okul kültüründe çalışan öğretmenler kendilerini daha iyi ve motive edilmiş hisseder ve geleceklerine umutla bakarlar. Böylece örgütsel anlamda huzurlu bir ortamda çalışma imkânlarına da sahip olurlar (Yaman, Vidinlioğlu, Çitemel, 2010: 1140). Sağlıklı bir okul kültürüne sahip okullarda öğrenci ve personelin moral ve doyum düzeylerinin üst seviyede olduğu, öğrenci başarısının, motivasyonunun öğretmenler arasında işbirliğinin ve mesleğe ilişkin olumlu tutumların arttığı kısacası okulların daha güvenli olduğu ileri sürülmektedir (Aslan, Özer ve Bakır, 2009: 278).

Örgütsel davranış alan yazınında mutluluk kavramıyla ilişkili olan; yararlılık, iyi-oluş, öznel iyi-oluş, yaşam doyumu ve refah gibi pek çok kavram bulunmaktadır (Arslan ve Polat, 2017: 605). Dolayısıyla iş ortamında kendini huzurlu ve mutlu hisseden iş görenin kendini işe adanması, öznel iyi olması ve iş doyumuna ulaşması da söz konusudur. Öte yandan okul ortamında iş gören olarak kabul edilen öğretmenlerin yaptıkları işten doyum alması, okulun öğretmenlere huzur ve mutluluk veren bir ortam olarak inşa edilmesi yapılan eğitimin niteliğini doğrudan belirlemektedir.

Güçlü bir okul kültürünün hâkim olduğu eğitim kurumları, örgüt üyelerinin ortak amaçlar ve değerler etrafında birleştikleri ortamlardır (Aslan, Özer ve Bakır, 2009: 271). Okulun örgüt anlayışı, yönetici ve öğretmenlerin görüşüyle bütünleştiği zaman, daha huzurlu bir çalışma ortamı oluşabilir. Bu nedenle, oluşturulan güçlü bir okul kültürü, yönetici ve öğretmenlerin verimliliğini, motivasyonlarını, örgüte olan bağlılıklarını ve

güvenlerini artıracaktır. Bunu sağlayabilmek için de özellikle karar verici konumunda olan yöneticilerin belli alanlarda etkin olması gerekmektedir. Özellikle çalışma ortamındaki huzurun ve motivasyonun sağlanabilmesi için örgütsel iletişimin iyi bir durumda olması, okul yöneticisinin problem çözme ve çatışma yönetimi becerisinin olması gerekmektedir. Öğretmenlerin performansının, motivasyonunun ve verimliliğinin arttırabilmesi için yöneticilerin örgütsel anlamda huzur atmosferi oluşturabilme becerisine sahip olması beklenir. Huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturan, yaratıcılık ve yenilikçiliği ön planda tutan bir yönetim, hem çalışanların hem de örgütün amaçlarına hizmet etmiş olur. Bu bağlamda araştırmada, örgütsel huzur sağlanmasında etkili olabileceği düşünülen iş yeri arkadaşlığı ve mesleki doyumun beraber incelenecektir.

Günümüz bilgi toplumlarının eğitimden beklentileri her geçen gün artmaktadır. Bu bağlamda öğretmen performansına yönelik talepler de bu oranda artış göstermektedir. Öğretmene yönelik oluşan beklentilerin karşılanabilmesi öncelikle öğretmenin yaptığı işten doyum sağlayabilmesini gerektirir (Türker ve Çelik, 2019: 253). Eğitim örgütlerinde çalışan ve ülkenin gereksinimi olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunda önemli role sahip öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmesinde, dolayısıyla nitelikli çıktıların elde edilebilmesinde iş doyum ve iş yeri arkadaşlık düzeylerinin önemli etkisi vardır. Bu etkinin bilinmesi, eğitimin ve okulun en temel bileşenlerinden biri olan öğretmenlerin daha iyi anlaşılmasına ve desteklenmesine, dolayısıyla öğretmen performansına katkı sağlayabilir. Bu nedenle çalışmada örgütlerde çalışanların huzurlarını etkileyeceği düşünülen ve eğitim örgütleri için oldukça önemli olan “iş yeri arkadaşlığı” ve “mesleki doyum” konuları ele alınacak, böylece eğitim örgütlerindeki mevcut duruma ışık tutulmaya çalışılacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerde iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur ilişkisini belirlemektir.

1.3. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı ve mesleki doyum algılarının örgütsel huzur algılarına etkisi var mıdır?

1.4. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur algıları cinsiyet, branş, mezun olunan fakülte, öğrenim düzeyi, kıdem, görev yapılan okul türü ve mevcut okulunda görev yapma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algılarının örgütsel huzur algıları üzerindeki etkisinde mesleki doyum algılarının aracılık rolü var mıdır?

1.5. Araştırmanın Önemi

Eğitim, bir ülkenin gelişme ve kalkınmasında önemli bir yere sahiptir. Eğitim sisteminin etkili bir şekilde sürdürülmesini sağlayan unsur ise “insan” dır. Eğitim örgütlerinde tüm paydaşların huzurlu bir ortamda iş yapması, mesleki anlamda tatmin olması ve iş yerinde çalıştığı arkadaşlarıyla ilişkilerinin olumlu olması örgüt için oldukça önemlidir.

Örgütler, insan ilişkilerinin en yoğun yaşandığı ortamlardan biridir. Bu ortamlarda çalışanlar üyesi oldukları örgütlerin amaçlarına ulaşmasına katkı sağlarlar. Huzurlu ve mutlu olan örgüt çalışanları örgütsel faaliyetleri daha verimli şekilde yerine getirirler (Döş, 2013: 269). Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı düzeyinin belirlenmesi, örgüt huzuru hakkında bilgi verebilecek önemli bir göstergedir. Mesleki anlamda tatminin gözlemlenmediği örgütsel yapılar, güvencesiz ve huzursuz bir ortam yaratmaktadır. Eğitim örgütlerinin en önemli öğelerinden biri olan öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur konusunun araştırılması alana bu anlamda katkı sağlayacak ve

örgüt psikolojisi açısından üzerinde çalışılması gereken önemli konular arasında yerini alacaktır.

Çalışanlar arasındaki arkadaşlık ve mesleki doyum, örgütsel huzurun belirleyici özellikleri içinde yer almaktadır. İş yerinde yönetici ve öğretmenler arasında ya da öğretmenlerin kendi aralarındaki olumsuz ilişkileri sonucunda görülen örgütsel huzursuzluk hem örgütü hem de bireyleri negatif yönde etkilemektedir. Bu da hem bireysel gereksinimlerin karşılanmasını hem de örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini riske atabilecektir.

Alan yazınında, eğitim örgütlerindeki huzur ile ilgili daha önce yapılan herhangi bir çalışmaya ve ölçme aracına rastlanılmamıştır. Eğitim örgütlerinde örgütsel huzuru sağlayan etmenlerin veya tam tersi huzursuzluk yaratan faktörlerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılması örgüt için önemli bir unsurdur. Bu bağlamda okul örgütünün temel hizmet sağlayıcıları öğretmenlerle ilgili etmenlerin araştırılması, okul örgütlerinin anlaşılmasında ve etkililiklerinin arttırılmasında katkı sağlayacaktır. Bunu da ortaya çıkarabilmek için uygun ölçme değerlendirme yapılması ve elde edilen bulgular doğrultusunda belirlenen sorunların çözümüne yönelik olası çözüm önerileri sunulması hem örgütsel huzuru sağlayacak hem de örgütsel huzuru etkilediği düşünülen, mesleki doyum, iş yeri arkadaşlığı, motivasyon, tükenmişlik, iyi oluş, işten ayrılma niyeti ve örgütsel etkililik vb. gibi tutumların da örgütsel huzura etkisi incelenebilecektir. Bu nedenle de araştırma kapsamında geliştirilen geçerliği ve güvenilirliği sağlanmış ölçme aracıyla örgütsel huzur ve örgütsel huzurla ilişkili diğer etkenlerin araştırılmasının sağlanması ve alana bu anlamda da katkı sunması beklenmektedir. Bu sebeple de araştırmanın alanda önemli bir boşluğu dolduracağı ve bu yönüyle alana ciddi katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma sonunda hem geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilmiş hem de mevcut durum hakkında bilgi sağlanmış ve ulaşılan bilgiler ışığında okul yöneticilerine, öğretmenlere ve karar vericilere yönelik öneriler geliştirilmiştir.

1.6. Sayıtlar

Araştırmada řu sayıtlardan yola çıkılmıştır:

1. Öğretmenler farklı düzeylerde iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur algısına sahiptir ve öğretmenlerde iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur ilişkisi bu araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile belirlenebilir.

2. Ölçme araçlarında yer alan sorular; iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur düzeylerini betimleyici niteliktedir.

3. Ölçme araçlarında yer alan sorulara verilen yanıtlar, öğretmenlerin gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.

1.7. Sınırlılıklar

1. Araştırma Türkiye genelinde 2019-2020 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzura ilişkin algıları ile sınırlıdır.

2. Öğretmenlerde iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur ilişkisi belirlenirken kullanılan ölçme araçlarında yer alan sorularla sınırlı tutulmuştur.

1.8. Tanımlar ve Kısaltmalar

Huzur: İnsanın içinde duyumsadığı rahatlık duygusu, gönöl rahatlığı, baş dinçliği, dinginlik, çekişmesizlik (Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel, 2010: 1139).

Örgütsel Huzur: Örgütün tüm paydaşlarının; örgüt kültürü, örgüt amaçları ve normlarıyla bütüncöl olabildiği; örgüt içinde eşitlik ve adaletin sağlanabildiği; örgüt üyeleri arasında yardımlaşma, dayanışma, sağlıklı bir iletişim ve güven halinin hâkim olduğu; örgütün hem formal hem de informal boyutunu kapsayan çok yönlü bir süreci içerir.

İş Yeri Arkadaşlığı: İş yerlerinde çalışanlar arasında yaşanan ve paylaşılan karşılıklı beğeni, ilgi, değerler ve güven duygusu ile oluşan ilişki örüntüsü.

Arkadaşlık Fırsatı Algısı: İş yerinde arkadaşları tanıma fırsatı bulma, arkadaşlarla iş birliği içinde çalışma, istenilen her yerde arkadaşlarla kolayca iletişim kurma gibi informal ilişkiler kurma derecesini içerir (Nielsen, Jex ve Adams, 2000).

Egemen Olan Arkadaşlık Algısı: İş yerindeki arkadaşlarla kişisel konularla ilgili konuşma, sırlarını paylaşma ve iş ile ilgili sorunları tartışma gibi davranışları içerir (Nielsen, Jex ve Adams, 2000).

Mesleki Doyum: Bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı duygu (Barutçugil, 2004: 389).

Öğretmen: 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Türkiye genelinde görev yapan; okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri.

MEB: Millî Eğitim Bakanlığı

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

İBBS: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması

NUTS: Nomenclature of Territorial Units for Statistics

İYA: İş yeri arkadaşlığı

MD: Mesleki doyum

ÖH: Örgütsel huzur

AF: Arkadaşlık fırsatı

EOA: Egemen olan arkadaşlık

Nİ: Niteliklere uygunluk

Gİ: Gelişme isteği

BH: Bireysel huzur

İH: İlişkisel huzur

HB: Huzur bozucular



BÖLÜM II

KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırma konusuyla ilgili “kuramsal bilgiler” ve “ilgili araştırmalar” a değinilmiştir.

2.1. Kuramsal Bilgiler

Bu başlık altında araştırmanın temel amacını gerçekleştirme doğrultusundaki kuramsal dayanakları açıklanmıştır.

2.1.1. İş Yeri Arkadaşlığı

İnsanoğlunun çevresiyle uzun süreli etkileşim kurma ihtiyacı ve sosyal gereksinimlerinin karşılanması sonucu ortaya çıkan olumlu yansımalar, arkadaşlık kurma arzusunu beslemektedir. Kişinin içinde bulunduğu ortamda etrafındaki farklı kişilerle arkadaşlık kurması ve kimi zaman birbirinden bağımsız ortamlarda, birbirinden bağımsız arkadaşlıklar edinmesi kaçınılmazdır. Buna göre bir çocuğun yaşadığı mahalle, sokak, apartman gibi ortamlarda farklı bir arkadaş çevresi olurken, eğitim aldığı okulda farklı bir arkadaş çevresi oluşabilmektedir. Ayrıca birbirinden farklı arkadaşlık ilişkileri bazen kişinin kendisi tarafından birleştirilebilmekte; böylece kişiler arası etkileşim daha üst düzeylere çıkabilmektedir.

Arkadaşlık; tarafları arasında kan bağı olmayan en az iki kişi arasında kurulan, gönüllük esasına dayalı olan, yazılı kurallara bağlı olmayan; içerisinde karşılıklı güven, bağlılık, sadakat, empati, sırdaşlık, zor zamanlarda destek olma, sevgi, saygı, samimiyet gibi duygu ve davranışları barındıran bir ilişkidir (Biçer, 2017: 34). Bir yetişkin içinse arkadaşlık kavramı bir çocuğunkine oranla daha geniş bir tanıma sahip olabilir. İnsan yaş olarak olgunlaştıkça hem geçmiş yaşantılarından farklı arkadaşlık tanımı ve örnekleri biriktirmekte hem de hayatına giren yeni ilişkiler yoluyla arkadaşlığa bakış açısı çeşitlenmektedir.

İnsanlar, iş hayatında bağlı bulundukları örgütün bir çalışanı olarak zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmektedir. Bu bağlamda, çalışanlar özel yaşamlarında kendilerine veya ailelerine ayırdıkları vakitten neredeyse daha fazlasını görev yaptıkları örgütteki çalışanlarla birlikte geçirmektedir (Durusu ve Cemaloğlu, 2019: 21). Dolayısıyla zamana bağlı bu dönüşümün öne çıkan örneklerinden biri de bireylerin iş yaşamlarında edindikleri iş yeri arkadaşlıklarıdır. İş yerinde doğan ve gelişen bu ilişki hem bireyin hem de örgütün verimliliği açısından gerekli görülmektedir. Örgütün hedeflerine ulaşması, istenen performansın gösterilmesi, çalışanların örgütüne yönelik bağlılık ve işine yönelik doyum gibi tutumlarının gelişmesi için iş yerinde sosyal ve duygusal ihtiyaçları giderici rol oynayan arkadaşlık ilişkileri etkili bir öncüdür (Alparslan, Çiçek ve Soydemir, 2015:178). İnsanın kendi doğası itibarıyla çevreyle etkileşime geçme ihtiyacından doğan arkadaşlık gereksinimini, üyesi olduğu örgüt içinde de gidermeye çalışması yine doğal bir yansımadır. İş yeri arkadaşlığı iki veya daha fazla kişinin iş yerinde belirli hedefler için birbirleriyle yakın etkileşime girmesidir (Büyükyılmaz ve Biçer, 2018: 29).

Örgütlerde verimliliği etkileyen çeşitli unsurlar vardır. Bu unsurların en önemlilerinden biri olan iş yeri ortamı, çalışanların moral ve motivasyonu açısından, örgüte bağlılık hissetmeleri, kendilerine bir sosyal çevre oluşturmaları açısından oldukça önemlidir (Karacaoğlu, Aksoy ve Şahin, 2019: 180). Bu sebeple iş yerinde doğan arkadaşlık ilişkileri salt bir insani ihtiyacın ötesinde bireyin yerine getirmekle yükümlü olduğu işe bağlı sorumluluklarının sağlıklı şekilde işleminde de etkilidir. Nitekim bireyin örgüte bağlılığı, mesleki doyumunu ve kendisini diğer örgütsel boyutlarda sağlıklı hissetmesi iş yerinde kurduğu arkadaşlık ilişkilerinden doğrudan etkilenmektedir.

İnsan ilişkilerinin gelişimi üzerine yapılan çalışmalar çerçevesinde, iş yeri arkadaşlıklarını, iş yerinde mevcut diğer ilişkilerden ayıran özellikler belirlenmeye çalışılmış ve en önemli ayırt edici özelliğin “gönüllülük” olduğu belirtilmiştir (Çalışkan, 2011: 81). Örgütü meydana getiren iki önemli boyutun formal ve informal olduğu dikkate alındığında iş yeri arkadaşlığı, çalışanların formal boyutta kurdukları hiyerarşik ilişkilerden (ast-üst vb.) bağımsız şekilde daha çok informal anlamda kişiler arasında karşılıklı gönüllülük esasıyla gelişen bir durum olarak açıklanabilir. Başka bir ifadeyle iş yeri arkadaşlığı kavramı, aynı kurumda çalışan ve aralarında yatay veya dikey hiyerarşik ilişki bulunan kişileri kapsarken bu ilişkinin kendisini içermemekte aksine; mesleki bağlılıktan bağımsız olarak kişiler arasında kendiliğinde oluşan bir paylaşım olarak

değerlendirilebilmektedir. Bu kavramın ortaya çıkmasında ana etmen insanların çalıştıkları iş yerini yalnızca bir kazanç kapısı olarak görmemesi şeklinde tanımlanabilir. Çünkü insanlar bir taraftan yaşamını devam ettirebilecek bir kazanç peşinde çabalarırken bir taraftan da içsel dünyasını tatmin etmek, hayatına bir anlam vermek ve bu anlam doğrultusunda da yaşamak ihtiyacı içerisinde (Örgev ve Günelan, 2011: 52).

İş yeri arkadaşlığı aynı kurumda çalışan ancak informal şekilde birbirine bağlanan kişiler arası ilişkiye atfedilirken, meslektaş kavramı ise daha çok bu ilişkinin formal yanına dikkat çekmektedir (Hamilton, 2007). Öte yandan iş yeri arkadaşlığı informal yönüyle ast ve üstler arasında herhangi bir hiyerarşik bağlantı olmaksızın kendiliğinden ortaya çıkan ilişki şeklinde tanımlanmaktadır (Song, 2006: 47). Arkadaşlık ilişkisinin bu informal düzeyde örgüte egemen olması iş görenlerin kendi aralarında bir paylaşım oluşturması şeklinde örgüt işleyişini de etkilemektedir. Böylece iş yerinde gelişen arkadaşlık ilişkileri örgüt performansını doğrudan etkilemekte ve çalışanların mesleki doyumu üzerinde dolaylı bir etki yaratmaktadır. Diğer taraftan iş yeri arkadaşlığında yaşanan olası bir bozulma iş görenler üzerinde duygusal bir baskı, performans kaybı ve işe ilişkin tutum değişimi gibi sonuçlar açığa çıkarabilmektedir (Sias, Heath, Perry, Silva ve Fix, 2004: 321). Bu nedenle insanların sosyal ihtiyaçlarının karşılanması adına doğal olarak karşımıza çıkan arkadaşlık olgusu olumlu etkilerinin yanı sıra dikkat edilmediği takdirde olumsuz sonuçlar da doğurabilmektedir.

Okul adını verdiğimiz sosyal yapı, kurgusu ve işleyişi bakımından hem diğer örgütlere benzeyen hem de bazı yönleriyle farklılaşan bir oluşumdur. Aynı okulda görev yapan öğretmenler arasında çoğunlukla herhangi bir hiyerarşik ayrışma olmaksızın iş yeri arkadaşlığı yaşandığı söylenebilir. Böylece aynı mesleği icra eden kişiler arasında bir etkileşim ve paylaşım sürecinin oluştuğu da belirtilebilir. Meslektaş dayanışması; aynı işi yürüten bireylerin birbirlerine yönelik destekleri olarak ifade edilir. Bunlar; meslekte karşılaşılan sorunların çözümüne yönelik ya da mesleğin daha iyi icra edilmesini sağlayan bilgi, teknik ve beceri paylaşımları olarak tanımlanır (Ünüvar, Çalışandemir ve Tagar, 2018: 25). Bu durumu okul bağlamında ele alacak olursak, kurulan iş yeri arkadaşlıkları örgütün yalnızca informal boyutuna değil aynı zamanda formal işleyişine de katkı sağlamaktadır. Çünkü öğretmenleri arasında akran dayanışmasının olduğu okullarda öğretmenler, meslektaşlarının daha iyi birer öğretmen olmalarına yardım etmekte ve öğrencilerine daha iyi bir öğrenme ortamı yaratmak için ortak sorumluluk almaktadırlar (Özkan-Hıdıroğlu,

Hıdıroğlu ve Tanrıöğen, 2019: 759). Öğretmenler arasında yasal anlamda okul, zümre ve şube öğretmenler kurulları aracılığıyla bir iş birliği ağı oluşturulması öngörülmektedir. Ancak bu çabanın yasal sınırlarının dışında da iş birliği zemininin zenginleştirilebileceği ifade edilebilir. Bu zenginleştirme ve çeşitlilik sosyal ortamlarla veya dijital platformlarda gönüllülük esasıyla oluşturulabilir. Bu mecralarda mesleki gelişim açısından iyi örneklerin paylaşılması, benzer sorunlara üretilen çözümlerin paylaşılması ve iş birliği içerisinde üretilen ortak proje çalışmaları da mesleki gelişime katkı sağlamakla beraber dayanışma ve yardımlaşma ile öğretmenler arasında gönüllü bir ağ oluşturmaktadır.

2.1.2. Mesleki Doyum (İş Doyumu)

Bireylerin yerine getirmekle yükümlü oldukları sorumluluklar olduğu gibi bu sorumlulukları belli bir çevreye karşı yerine getirmeleri, böylece tarafların karşılıklı olarak memnun olmaları beklenmektedir. Örneğin kişi, dâhil olduğu meslek dalının gereklerini yerine getirdiğinde hem kendini bireysel anlamda tatmin eder hem de bu doyumun kişiye yaşattığı motivasyonla görev ve sorumluluklarını daha verimli bir şekilde gerçekleştirir. Böylece kişinin huzurlu bir hayat sürmesi ve mesleğini daha nitelikli gerçekleştirmesi söz konusu olacaktır. İş doyum, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği tanımlayan iki uçlu bir kavramdır (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 40). Dolayısıyla bireylerin yaptıkları işten aldıkları hazzın nitelik ve niceliği mesleki doyumunu veya doyumsuzluğunu karşımıza çıkarmaktadır. İlgili alan yazını incelendiğinde İngilizce aslı “job satisfaction” olan kavramın dilimize mesleki doyum (Kuzgun, Sevim ve Hamamcı, 1999: 14), iş doyum (Batıgün ve Şahin, 2006: 32) ve iş tatmini (İşcan ve Sayın, 2010: 195) gibi farklı şekillerde uyarlandığı tespit edilmiştir. Bu araştırmada mesleki doyum uyarlamasının kullanılması tercih edilmiştir. Toplumların gelişmesinde, ilerlemesinde yaptığı işten memnun, iş doyum yüksek meslek elemanlarının varlığı oldukça önemlidir (Şahin ve Dursun, 2009: 161). Bu anlamda iş doyum, tanımını basit görünse de kuramsal olarak farklı birçok kavramı da içine almaktadır.

Mesleki doyum, ilk kez 1920’lerde ortaya atılmış asıl önemi 1930 ve 1940’lı yıllarda anlaşılmıştır. O yıllardan beri endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan araştırma konuları arasında “mesleki doyum” yer almaktadır. Mesleki doyum aynı zamanda yaşam doyum ile de ilişkilidir ve bunlar bireylerin fiziksel ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilemektedir (Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz, 2006: 349). Bu sebeple mesleki

doyum çağdaş yönetim anlayışı içinde önemli bir yer tutmaktadır. Bireyin ön plana alındığı, insana önem veren yönetim anlayışları açısından, mesleki doyumunun sağlanması için gerekli şartların oluşturulması bir sorumluluk hatta bir zorunluluktur (Kumaş ve Deniz, 2010: 124). Bu bağlamda mesleki doyumun, çalışanların işleri ile ilgili algıları toplamı olduğu ve bu algının ihtiyaçların giderilmesi ile yakından ilgili olduğu ifade edilebilir (Altinkurt ve Yılmaz, 2014: 59). Dolayısıyla mesleki doyum kavramını, liderlik yaklaşımlarından motivasyon kuramlarına ve meslek standartlarına kadar uzanan geniş bir kuramsal bağlamda incelemek mümkündür. Mesleki doyum; aynı zamanda bu kavramın boyutları olan (Luthans, 1992: 126; Akt. Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 40) “ücret”, “işin niteliği”, “bireyin çalışma koşulları”, “yönetim politikaları” ve “çalışma arkadaşları” gibi değişkenleri de içerir. Bu tanımlamadan da anlaşılacağı üzere mesleki doyum, işe ilişkin olumlu ve olumsuz algılamalar bütünüdür ve işgörenlerin işlerinde ne hissettikleri pek çok değişkene bağlı olabilmektedir. Bir başka açıdan ise mesleki doyum, işin özellikleriyle bireylerin kendinde bulduğu özelliklerin uyum içinde olması şeklinde tanımlanabilir (Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007: 32). Yöneticiler için işgörenlerin işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi açısından iş doyumunu önemlidir. İş doyumunu ile işgörenlerin işten ayrılma, devamsızlık davranışları arasında nedensel bir ilişki vardır. İş doyumunu yüksek olan işgörenin, işe devamsızlık davranışı ve işten ayrılma niyetinin daha az; örgütsel vatandaşlık davranışının ve yaşam doyumunun daha fazla olduğu; iş doyumunun işgörenin örgütlenme durumlarını, ruhsal ve fiziksel sağlığını etkilediği, kendisine olan güvenini artırdığı görülmüştür (Tok, 2004: 18)

İş yerinde bireyin gereksinimleri karşılandığında işe gitmek onun için hiç zor olmayacak, iş yerinde olmaktan zevk duyacak, bu anlamda da bir görevden ziyade zevk aldığı bir uğraş olarak verilen işi en verimli şekilde gerçekleştirecektir. Böylece bulunduğu ortama yenilikler getirme çabasında olacak, ilişkilerinde takındığı tavır olumlu olacaktır (Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013: 119). Endüstri ve örgüt psikolojisi alanında iş doyumunun çalışanların güdülenme düzeylerine bağlı olarak açıklanması oldukça yaygındır (Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007: 32). Etkin bir çalışma biçiminin sağlanması için öncelikle motivasyon gereklidir. Gönüllülük ve motivasyon olmadan; verimliliğin, paylaşımın, yaratıcılığın, iş birliğinin, yeni fikirlerin ortaya çıkmasını sağlamak da pek mümkün olmamaktadır (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 40). Bu sebeple iş doyumunun kavramsal sınırlarını anlamak ve kendi doğal bağlamını çözümleyebilmek adına motivasyon kuramlarına değinmek gerektiği ifade edilebilir.

2.1.2.1. Motivasyon Kuramları

İş doyumunu, bireyin örgütteki iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda ulaştığı haz duygusu ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur (Demirtaş, 2010: 186). Yöneticiler, çalışanları sadece ekonomik birer varlık olarak değil aynı zamanda onların sosyal yönlerinin de bulunduğunu, ekonomik beklentilerinin haricinde, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için de bir örgütte çalıştıklarını dikkate alabilmelidirler (Diri ve Kırıl, 2016: 126). Çalışanın yaptığı işle ilgili beklentileri değişiklik gösterebilir fakat ihtiyaçlarının karşılanma derecesindeki artışın iş doyumunu arttırması beklenmektedir (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015: 86). Dolayısıyla kişiyi iş yaşamında neyin nasıl motive ettiğini belirlemek, iş doyumuna ilişkin işlem basamaklarından biridir. Araştırmanın bu bölümünde motivasyon kuramlarına ilişkin kısaca değinilerek motivasyon ve iş doyumunu ilişkisinin ana hatları belirlenecektir.

Motivasyon kelimesi Latince “movere”, yani hareket ettirme, hareketlendirme kelimesinden gelmektedir. Türkçe’de güdüleme kavramı ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Motivasyon; istekleri, arzuları, ihtiyaçları, dürtüleri ve ilgileri kapsayan genel bir kavramdır. Motivasyon, bireyin bir hedefi gerçekleştirmeye yönelik çabasındaki yoğunluğunu (ihtiyacın şiddeti), yönelimini (odak) ve ısrarını (olumlu beklenti) içine alan bir süreci ifade eden genel bir kavramdır (Dönmez, 2013: 187). Motivasyon kişinin kendi içsel süreçlerini ilgilendirdiği gibi dış çevresiyle etkileşimine de işaret etmektedir. İnsanın sosyal bir varlık olması nedeniyle işgörenlerin nerede, ne zaman, nasıl davranacağı, ihtiyaç ve beklentilerinin neler olduğu sürekli araştırılmıştır (Örücü ve Kanbur, 2008: 86). Motivasyon kuramları da davranışların nedenleri ve davranışa neden olan süreçleri açıklamaktadır. Motivasyon kuramları genel olarak “*kapsam-içerik kuramları*” ve “*süreç kuramları*” olarak iki kategoride incelenmektedir. Kapsam içerik kuramları bireyleri motive eden ihtiyaç ve faktörlerin ne olduğuna odaklanırken, süreç kuramları ise bireylerin hangi yollarla motive olabileceklerini açıklamaktadır (Şahin, Tabak ve Tabak, 2017: 404). Her iki yaklaşım da aşağıda ana hatları ile verilmiştir.

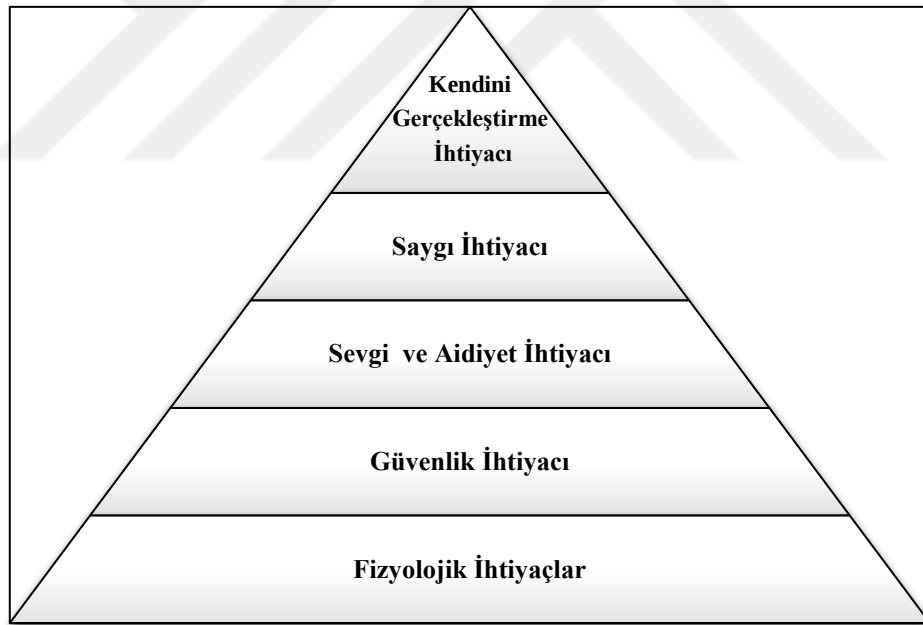
2.1.2.1.1. Kapsam-İçerik Kuramları

Kapsam-içerik temelli motivasyon kuramlarının temel amacı insan ihtiyaçlarını belirleyerek bunların nasıl karşılanacağına ilişkin seçenekler üretmektir. Bu kategoride Maslow’un “*İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı*”, Herzberg’in “*Çift-Etmen Kuramı*,

McGregor'un “X-Y Kuramı”, McClelland'ın “Başarı Güdüsü Kuramı” ve Alderfer'in “E. R. G. Kuramı” yer almaktadır. Bu kuramlar kişinin içinde bulunduğu ve kişiyi belirli yönde davranışta bulunmaya yöneltten faktörleri açıklamaktadır (Örücü ve Kanbur, 2008: 88). Aşağıda bu kuramların temel içeriklerine ilişkin kısa bilgiler sunulmuştur.

2.1.2.1.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

İhtiyaçlar hiyerarşisi Abraham Maslow'a ait bir kuram olup ihtiyaçların kendi aralarında sınıflanarak bir piramit şeklinde sıralanmasıyla oluşmaktadır. Sosyal bilimci Abraham Maslow “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuram”ında kişinin kendisini gerçekleştirmesine ilişkin bu durumu insanın yaşamındaki gereksinimleri basamaklayarak anlatmaya çalışmıştır. Bu kurama göre belli bir hiyerarşi içerisinde en temel ihtiyaçlardan hareketle alt düzeydeki bir ihtiyaç karşılanmadan bir üst basmağa geçilemeyeceği belirtilmektedir (Kula ve Çakar, 2015: 192).



Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Kaynak: Dönmez, 2013: 189)

Şekil 1’de görüldüğü üzere bireyin kendisini gerçekleştirebilmesi için öncelikle fiziksel ihtiyaçları ile başlayan bu hiyerarşide tüm ihtiyaçlarını tamamlaması gerekmektedir.

2.1.2.1.1.2. Herzberg'in Çift-Etmen Kuramı

Herzberg, kişiyi motive eden etmenlerle kişinin motivasyonunu bozan etmenlerin birbirinin tersi olmadığını savunmuştur. Bir başka ifadeyle bireyin işine ilişkin doyum yaşaması ve yaşamaması birbirine zıt kavramlar değil, aksine bireyin motivasyonunu bozmayan bir etmenin kişiyi motive edememesi de mümkündür. Herzberg ve meslektaşları, iş tutumlarının sebepleri, iş ilişkileri sonuçları ile ilgili çok sayıda çalışmayı ayrıntılı bir şekilde inceledikten sonra bunlara dayanarak öncelikle bir kişinin işine yönelik olumlu tutumlara yol açan faktörlerin, olumsuz iş tutumlarına yol açan faktörlerden farklı olduğu hipotezini geliştirmiştir (Kurt, 2005: 287). Böylece iki tür faktör, kişinin motivasyonunda ön plana çıkmıştır: “*motivasyon*” ve “*hijyen faktörleri*”. Herzberg ekstra doyum sağlamayan faktörlere dışsal/hijyen faktörler (doyumsuzluk giderenler), buna karşın iş yerindeki bazı faktörlerin ise yokluğunda belirgin bir doyumsuzluk yaşanırken, varlıklarında ise çalışanların iş performansını oldukça arttırdığı gözlenmiştir. İş performansını oldukça arttıran bu faktörlere ise içsel/motive edici faktörler (doyum sağlayıcılar) adını vermiştir (Kaya, Yıldız ve Yıldız, 2013: 5).

2.1.2.1.1.3. McGregor'un X-Y Kuramı

McGregor'un X ve Y Kuramı'nın aslı davranışçı liderlik yaklaşımları arasında ele alınmaktadır. Ancak, temel bileşenleri itibarıyla motivasyon kuramları arasında da değerlendirilebilir. McGregor insan doğasını, iki ana eksenle betimlemeye çalışmış ve böylece birbirine zıt iki kutuplu bir model ortaya çıkarmıştır. X kuramına göre (Tekin, Baş ve Gökdemir, 2016: 83);

1. İnsan tipik olarak çalışmaktan hoşlanmaz, tembeldir ve işten kaçmaya çalışır,
2. Tipik olarak insan sorumluluktan kaçır, işe karşı isteksizdir, hırslı değildir ve güvenliği her şeyin üzerinde tutar,
3. İnsanlar bencildir, kendi istek ve amaçlarını örgütsel amaçlara tercih ederler, ekonomik güdülere daha çok ilgi gösterirler,
4. İnsana iş yaptırmak için onu zorlamak, sıkı bir şekilde kontrol etmek ve cezalandırmak gerekir,
5. Tipik insan, yapısı itibarıyla değişime kapalıdır, pratik zekâdan yoksundur ve kolaylıkla aldatılabilir.

X kuramı insan doğasına ilişkin bu çıkarımları öngörürken; Y kuramı bunun tam tersi yönde bir bakış açısını benimsemektedir. Y kuramına göre (Tekin, Baş ve Gökdemir, 2016: 83);

1. İnsan tipik olarak tembel değildir, gerekli ortamın sağlanması halinde çalışmak zevk hâline getirilebilir,
2. Çalışmak bir insan için oyun ve eğlence kadar doğaldır,
3. Tipik bir insan, gerekli koşullar sağlandığında öğrenme ve daha fazla sorumluluk alma eğilimindedir,
4. İnsan kendi kendini kontrol ederek örgütün amaçlarına katkıda bulunabilir. Eğer çalışana amaçlar doğru bir şekilde anlatılırsa çalışan da iş birliğine daha yakın bir tavır sergileyebilir ve amaçlara hizmet edebilir,
5. İnsanlar amaçlarını, ulaşabileceklerini düşündükleri somut veya psikolojik ödüllere göre seçmektedir, bu açıdan amaçlara bağlılık çalışanların elde edebilecekleri ödüller ile ilgilidir

İnsanları X ve Y şeklinde birbirine tamamen zıt iki kutupta toplamak bütünüyle doğru kabul edilemez ancak kuramın varsayımlarını göz önüne aldığımızda bu iki farklı insan kutbunun farklı yöntemlerle motive olacağını dikkate almamız gerekmektedir.

2.1.2.1.1.4. McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı

McClelland da tıpkı Maslow gibi insanların ihtiyaçlarını sınıflamaya çalışmıştır. Böylece ortaya literatürde farklı şekilde isimlendirilen kuram çıkmıştır. McClelland'a göre insan davranışlarının altında insanları o davranışı gerçekleştirmeye iten motivler yani güdüleyiciler yatmaktadır. Aslında yazarın sınıflamaya tabi tuttuğu şey bireyin kişisel ihtiyaçlarından ziyade bu güdüleyicilerin kendisidir. McClelland, kuramında öne sürmüş olduğu motivleri (başarı ihtiyacı, birlikte olma ihtiyacı, güç ihtiyacı) sadece sosyal olan güdüler olarak görmemektedir, ancak bu motivlerin kişilerarası ilişkilerde önemli derecede bir role sahip olduğunu iddia etmektedir. Başarı, birlikte olma ve güç motivleri bireylerde daha fazla ya da daha az olacak şekilde farklı seviyelerde kendini göstermektedir (Büyükcivil, 2019: 88). Bu başarı motivasyon modeli, kültürden bağımsız bir özelliktedir ve McClelland'ın çalışmalarına göre üç ana karakteristik özellik aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Şeker, 2015: 85):

1. Başarı motivasyonuna sahip kişiler, problemleri çözdükleri, sorumluluk aldıkları çalışma ortamlarını tercih etmektedirler.
2. Ulaşılabilir hedefler için hesaplanmış riskler alabilirler.
3. Sürekli kabul görme isterler. Örneğin geri besleme almak veya ne kadar iyi iş başardıklarını duymaya ihtiyaçları vardır.

2.1.2.1.1.5. Alderfer'in E. R. G. Kuramı

Alderfer de insanların çeşitli ihtiyaçları olduğunu savunmuş ve bunların farklı bir bakış açısıyla sınıflanabileceğini ifade etmiştir. Bu sınıflamada, insan ihtiyaçları “var olmak”, “ilişki kurmak” ve “gelişmek” şeklinde üç başlı bir ayrıma gidilmiştir. Bu sınıflamaya ilişkin özellikler şunlardır (Küçüközkan, 2015: 89):

1. *Var olma ihtiyaçları*; İnsanın fiziksel olarak hayatta kalması ve neslini devam ettirmesi, bunun için her türlü tehlikeden uzak durup güvencede olmasıdır.
2. *İlişkisel ihtiyaçlar*; İnsanın başka insanlarla hem çalışma ortamında ve hem de diğer sosyal yaşamda iyi ilişkiler kurmasına ve devam ettirmesine ilişkindir.
3. *Gelişme veya büyüme ihtiyaçları*; insanın beşerî potansiyelini geliştirme, bireysel gelişme ihtiyaçlarına destek olmayla, ilişkindir.

Alderfer'in kuramı da motivasyonu içsel bir durum olarak ele almakta ve insanı güdüleyen faktörleri bir hiyerarşi üzerinde sınıflamayı tercih etmektedir.

2.1.2.1.2. Süreç Kuramları

İçerik-kapsam kuramları insanların ne ile motive olduğu sorusuna yanıt ararken, süreç kuramları kaynaktan ziyade sürece odaklanarak insanların nasıl motive olduğu üzerine fikir üretmektedir. Süreç kuramları adı altında birleşen motivasyon kuramlarının odak noktası, kişilerin hangi amaçlar tarafından ve ne şekilde motive edildikleriyle ilgilidir (Erdem, 1998: 53). Bir başka ifadeyle süreç kuramları güdülenmenin işleyişini, bilişsel (cognitive) faaliyetlerle açıklamaya çalışmaktadır (Küçüközkan, 2015: 106). Bu kuramlar, genel anlamda herhangi bir davranışın nasıl başladığı, nasıl yönlendirildiği ve nasıl sürdürüldüğünü açıklamaktadır (Önen ve Kanayran, 2015: 53). Buna göre Adams'ın “Eşitlik

Kuramı”, Vroom’um “Beklenti Kuramı” ve Lawler ve Parker’in “Geliştirilmiş Beklenti Kuramı” bu başlık altında incelenecektir.

2.1.2.1.2.1. Adams’ın Eşitlik Kuramı

1960’lı yıllarda Stacy J. Adams tarafından ortaya atılan “*Eşitlik Kuramı*”na göre motivasyonun temelinde insanların kendilerine eşit davranılması isteği yatmaktadır (Önen ve Kanayran, 2015: 53). Adams’a göre işgörenin elde ettiği sonuçlarla (veya çıktılarla), yatırımları (veya girdileri: bilgisi, tecrübesi, gayreti vb.) arasında dengesizlik varsa veya girdi-çıktı oranı, kendisi gibi aynı işi gören diğerlerinin girdi-çıktı oranlarıyla karşılaştırıldığında eğer eşitlik yoksa hakkaniyetsizlik ortaya çıkabilmektedir (Küçüközkan, 2015: 106). Adams’ın “Eşitlik Kuramı”, Homans’ın “Dağıtım Adaleti Kuramı”na dayanmaktadır. Eşitlik Kuramı’na göre, çalışanlar yatırımlarını/ödülleri bir başka çalışanın yatırım/ödül oranı ile karşılaştırır (İçerli, 2010: 72). Dolayısıyla güdülenmeye ilişkin bu bakış açısı örgütsel adalet kavramına dikkat çekmekte ve temel güdü faktörünün “insanlar arası adaletli dağıtım” olduğunu ifade etmektedir.

2.1.2.1.2.2. Vroom’um Beklenti Kuramı

İnsanlar gerek içinde bulundukları bağlamın getirdikleri gerekse bireysel farklılıkları nedeniyle farklı beklentiler içinde olabilir. Buna göre bir kişiyi motive eden bir ödül bir başka kişiyi arzu edilen düzeyde motive edemeyebilir. Vroom’un geliştirdiği “Beklenti Kuramı”, bireysel farklılıkların güdülenmedeki önemini vurgulamaktadır (Başer ve Özel, 2013: 49). Vroom, bireylerin kendileri için yararlı bir amaç doğrultusunda bilinçli olarak davrandıklarını, ödüllendirilen davranışları tekrarlama konusunda istekli olduklarını ancak istenmeyen çıktılara neden olan davranışlardan kaçındıklarını ifade etmektedir (Tağ ve Çetinkaya, 2019: 860). Yani kişinin çabası ve performansı sonucunda ortaya çıkan getiriler bunlar arasındaki ilişkiye dayanmaktadır. İlgili süreçte en önemli faktör, bireylerin motive olmalarından sonra sergileyecekleri davranıştan önce oluşturmuş oldukları beklenti duygularıdır (Önen ve Kanayran, 2015: 48). Buna göre kişiler önceden belirledikleri beklentilerini kendilerine sunulan fırsatlarla kıyaslayarak motive olmakta ve beklentilerini karşıladıkları sürece bu motivasyonu sürdürmektedirler.

2.1.2.1.2.3. Lawler ve Parker'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Vroom'un Beklenti Kuramı'nda beklentilerin derecesi veya diğer işgörenlerle bir kıyaslama öngörülmemiş ve kişiyi sadece kendine has beklentilerin karşılanması motive edeceği varsayılmıştır. Modeli iyileştirmek adına Lawler ve Parker harekete geçmiş ve geliştirilmiş beklenti kuramını ortaya atmışlardır. Bu modele göre, Vroom'un “*Beklentiler Kuramı*”nda da ifade ettiği gibi çalışanların işinden doyum sağlaması için beklentilerinin gerçekleşmesi yeterli değildir. Bunun yanında işgören, örgütte ortaya koyduğu performans sonucunda kazandığı ödülü adil olarak algılamalıdır (Küçüközkın, 2015: 107). Dolayısıyla model Adams'ın Eşitlik Kuramı'nda olduğu gibi örgütsel adalet kavramına atıfta bulunmaktadır. Buna göre herkes kendi performansı ile başkalarının performansını karşılaştırır ve kendi performansının nasıl bir ödülle ödüllendirilmesi gerektiği konusunda bir anlayışa sahip olur. Eğer kişinin fiilen aldığı ödül (içsel ve dışsal) bu algılanan ödülünden az ise kişi tatmin olmayacaktır. (Erdem, 1998: 55).

2.1.2.2. Mesleki Doyum ve Motivasyon

Mesleki doyum üzerine yapılan çalışmalardan hareketle, mesleki doyum kavramı ile motivasyon arasında doğrudan bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Her ikisinin de odaklandığı nokta beklentilerdir. Bu sebeple kişinin beklentilerinin karşılanması hâlinde yaşanan doyum, motivasyonu arttıracak ya da motivasyonu artan kişinin yaptığı işten doyum alması kolaylaşacaktır. İş doyumunu genellikle çıktıların beklentileri ne kadar karşıladığı veya aştığına göre belirlenir (Karaköse ve Kocabaş, 2006: 4). Bir diğer ifadeyle genel anlamda iş doyumunu, işgörenlerin yaptıkları işlerinden hoşnut olmasıdır. Doyum, işgörenlerin arzuları ile işin özelliklerinin birbiriyle örtüşmesi sonucu ortaya çıkacak hoşnutluk duygusudur (Yavuz ve Karadeniz, 2009: 508). Bireylerin ortak amaçlar doğrultusunda bir araya gelmesi yani örgütlenmesi sonucunda farklı talep ve beklentilerin zaman zaman çatışması söz konusu olmaktadır. Buna benzer çatışma durumlarına bir de çalışma ortamından kaynaklı fiziksel, sosyal ve yönetsel problemler eklenince hem mesleki doyum hem de motivasyon olumsuz etkilenebilmektedir. Çalışanların iş ortamında kendilerini rahat hissetmeleri, yaptıkları işten coşku duymaları, sevgi ve saygı hissetmeleri örgütleri ile bütünleşmelerini sağlayabilir (Akman, 2017: 75). Ancak bireylerin beklentilerinin ve doğal olarak motivasyon ve mesleki doyum düzeylerinin farklılaştığı gibi örgütlerinde işgörenlerini motive etme yöntemleri ve mesleki doyum sağlama teknikleri birbirinden ayrışabilir. Bir örgütün işgörenlerini

görevlerini yapmaya güdüleme şekli, örgütün yönetim biçimine, içinde yaşadığı çevreye, bu çevreden alıp kullandığı kültürel değerlere göre değişir (Ergül, 2005: 69). Buna göre motivasyon kuramlarında da belirtildiği üzere aynı anda herkesi birden motive edebilecek tek bir unsurun varlığından söz edilemez.

Çalışma ortamının fiziksel koşulları, birlikte çalıştığı arkadaşları, verilen emek karşılığında kazanılan ücret, mesleğin saygınlık derecesi, kişinin kendini tatmin arzusu ve en önemlisi de bünyesinde çalıştığı liderin tutumu kişiyi motive eden araçlardır (Önen ve Kanayran, 2015: 58). Dolayısıyla motivasyonu etkileyen bu araçların, değişkenlerin dolaylı olarak mesleki doyumunu da etkilediği söylenebilir. Diğer taraftan mesleki doyum etkileyen çeşitli faktörler, “bireysel” ve “örgütsel” faktörler olarak iki grupta toplanabilir. Bireysel faktörlerin başında; yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi, medeni durum, meslek, sosyo-kültürel çevre, zekâ, kişilik özellikleri, meslekte veya iş yerinde çalışma süresi, meslek seçimi, meslekle ilgili geleceğe yönelik düşünceler, genel yaşam tutumu yer almaktadır. Örgütsel özellikler ise ücret, işin niteliği, güvenlik, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma ortamı ve koşulları, yönetim biçimi ve yöneticilerle ilişkiler ile grup etkileşimidir (Durmuş ve Günay, 2007: 140). Buna göre mesleki doyum etkileyen bu faktörler de dolaylı olarak motivasyonu etkilemektedir diyebiliriz.

2.1.2.3. Eğitim Örgütlerinde Mesleki Doyum ve Motivasyon İlişkisi

Ülkemizde eğitim öğretim hizmetleri formal yapılanmaya sahip okul ve kurumlarda yürütülmektedir. Tüm örgütlerde işgören performansının arttırılması için motivasyonu arttırmak ve mesleki doyum sağlamaya üzerinde durulan konuların başında gelir. Eğitim gibi toplumun doğrudan geleceğini etkileyen ve geleceğin toplumunu oluşturacak bir alanda, mesleki doyum ve motivasyon kavramları oldukça önemli bir yere sahiptir. Öğrenme-öğretme sürecinin en stratejik ögesi olan öğretmenlerin, öğrencilere en iyi şekilde eğitim-öğretim hizmeti vermek, onlara iyi hedefler oluşturmak, kendilerine ve topluma faydalı birer birey olarak yetişmelerine destek olmak gibi önemli bir misyonu vardır; ancak bu misyonlarını yerine getirirken eğitim-öğretim hizmetini vermeye hazır olmaları ve morallerinin yüksek düzeyde olması gerekmektedir (Karaköse ve Kocabaş, 2006: 4). Dolayısıyla mesleki doyum ve motivasyon gibi iki önemli kavramı eğitim anlamında

düşündüğümüzde bu kavramların önemi daha da artmakta hatta süreci doğrudan etkileyen ana unsurlara dönüşmektedir.

Öğretmen, eğitim politikalarının hem oluşturulma hem de uygulanma aşamasında sürecin başrolünde yer almaktadır. Buna göre öğretmene yatırım yapmak aslında eğitim sistemin odak noktasına dokunmak olarak yorumlanabilir. Motivasyon öğrenme/öğretme sürecinde temel bir öneme sahiptir ancak çoğu öğretmenin güdülenme düzeyinin düşük olduğu bildirilmektedir. Diğer meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında öğretmenlerin stres düzeylerinin daha yüksek ve motivasyonlarının daha düşük olduğu belirtilmektedir (Kurt, 2005: 296). Diğer taraftan öğretmenleri dinamik ve karmaşık bir yapı olan okulda sürekli olarak tatmin içinde tutmak oldukça zordur (Ünal, 2000: 85). Özellikle Türkiye gibi yaklaşık 66 000 okul ve kurumda, 706 000 derslikte, 18 milyon öğrenci ve 1 milyon öğretmen ile sürdürülen bir eğitim sisteminde merkezden yürütülen politikalarla öğretmen motivasyonunun sağlanması oldukça zor bir süreçtir. Bunun yerine daha küçük kapsamda, mahalli önlemlerle öğretmen motivasyonu arttırılmalı, özellikli önlemler üretilmeli ve mesleki doyum sağlanabilmelidir.

Yöneticiler, yönettikleri kurumların verimli işleyebilmesi için işgörenlerin mesleki doyumunu, dolayısıyla da kurumsal verimliliği olumlu ve olumsuz etkileyebilecek her türlü faktörü göz önünde bulundurmalarıdır. Özellikle eğitim gibi topluma hizmet sunan kurumlarda hem yöneticilerin hem de işgörenlerin mesleki doyumunun sağlanması büyük önem taşır. Çünkü bu işgörenler, ürettikleri veya üretmedikleriyle bütün bir toplumu etkileme özelliğine sahiptirler (Yılmaz ve Ceylan, 2011: 282). Öğretmenlerin de mesleki doyumunu etkileyen birçok unsur vardır. Ancak okul yöneticilerinin etik davranışları başta olmak üzere okulun kurum kültürü, eğitim-öğretim ile ilgili imkânları, öğretmenin kendisini geliştirme imkânı, takdir edilme derecesi, çevrenin eğitime ilgisi, öğretmen-veli ilişkisi, diğer çevresel faktörlerin vb. olumsuz/yetersiz olması öğretmenin mesleki doyumunu kuşkusuz düşürecektir (Çetin ve Özcan, 2004: 27). Bu anlamda öğretmenlerin mesleki doyumunun arttırılması ve motivasyonlarının yükseltilmesinde başta okul yöneticileri olmak üzere yakından uzağa tüm bileşenler sorumludur. Formal anlamda millî eğitim sistemimiz içinde görev yapan öğretmenlerin çeşitli ödüllerle motivasyonunun arttırılması söz konusudur ancak bu uygulamanın etkililiği, amacına ne oranda hizmet ettiği, ödül dağıtım ölçütleri ve adaleti konusunda çeşitli sorunlar olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır. Öyle ki özellikle bu ödüllendirmelerin dağıtımında yaşanan adaletsizlikler ve yanlış uygulamalar

öğretmenleri olumsuz etkilemekte ve örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olmaktadır. Ne var ki aksaklıklara rağmen bu tip uygulamalardan vazgeçilmemeli, en azından işlerliği iyileştirilinceye kadar uygulamadan kaldırılmamalıdır. Çünkü ödüllendirilen öğretmenlerin mutlu olacağı, moral düzeylerinin yükseleceği, mesleki doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının artacağı, öğrencilerine daha faydalı olacakları, olumlu bir okul ikliminin oluşmasına katkı sağlaayacakları söylenebilir (Yıldırım, 2008: 667).

2.1.3. Örgütsel Huzur

Huzur kavramı, etimolojik olarak; hazır olmak, tanrının huzurunda olmak ve insanın içsel bütünleşmişlik duygusuna sahip olmakla ilgiliyken felsefi olarak; İslam felsefecileri mutlu olmaktan söz ederken dini metinler mutlu olmak yerine huzurlu olmayı yeğlemektedir. Psikolojik açıdan huzurlu olmak; insanın benliğiyle ilgilidir çünkü huzur benlik bütünlüğü duygusunu içermektedir. Her ne kadar ilk kişilik psikoloğu Allport insanın bir tek benliği olduğunu savunsa da genel olarak insanların; gerçek benlik, ideal benlik, gereken benlik, olası benlik gibi birçok benlikleri bulunduğu konusu hâkimdir. Bu temellere dayanılarak bir huzur modeli geliştirilmiştir. Bu model, huzurlu olmayı *gerçek benlik-ideal benlik-gereken benlik* üçgeni şeklinde ele almaktadır. Bu modele göre, bireyin gerçek benliği ile ideal benliği arasındaki uyumsuzluk kaygıya; gerçek benlik ile gereken benlik uyumsuzluğu suçluluk duygularına; ideal benlik ile gereken benlik arasındaki uyumsuzluk ise tutarsızlık duygularına neden olmaktadır. Bireylerin bu tutarsızlıklardan etkilenme dereceleri kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Kimileri kaygıdan daha çok etkilenirken, kimileri suçluluk duygularından, kimileri ise tutarsızlık duygularından etkilenmektedirler (Bacanlı, 2016: 102). Huzur kavramının açıklandığı benlik bütünlüğü modeline göre insanın huzurlu olması *gerçek benlik-ideal benlik-gereken benlik* üçgeninde bu benlikler arasındaki ilişkilere göre belirlenmektedir. Gerçek benlik kişinin olduğunu düşündüğü benliği, ideal benlik olmak istediği benliği ve gereken benlik olması gerektiğini düşündüğü benliği ifade etmektedir. Benliklerin birbirinden farklı olması genellikle kişinin huzursuz olmasına yol açmaktadır (Demirci ve Ekşi, 2017: 40).

Huzur kavramı dilimizde “*dirlik, baş dinçliği, gönül rahatlığı, rahatlık, erinç*”¹ anlamında kullanılmaktadır. Huzur bireyin rahat hissetmesini, sakin olmasını, kendisini güvende hissetmesini, aklında rahatsız edici düşüncelerin bulunmamasını ve sorunlarına rağmen yaşamındaki denge ve uyumu sürdürmesi anlamına gelmektedir (Demirci, 2017: 373).

Batı toplumları bireysel değerleri ön planda tutarak daha çok mutluluk kavramı üzerinde dururken Doğunun felsefî ve dini geleneklerinde huzur kavramı ön plandadır (Demirci ve Ekşi, 2017: 43). Batı toplumlarında mutlu olmak ilk amaç olarak görülürken, İslam ve Türk toplumlarında huzurlu olmak birinci amaçtır. Bununla birlikte mutluluğun gelip geçici, huzurun ise kalıcı olduğu ifade edilmektedir (Bacanlı, 2016; Demirci, 2017). Farklı kültürlerin huzur kavramına yükledikleri anlam nedeniyle farklı yorumlamalar yapılmıştır. Bu kavramı örgüt bağlamında ele aldığımızda ise aynı örgüte mensup üyeler arasında yatay ve dikey hiyerarşide bir iyi oluşa, karşılıklı ilişkilerin sağlıklı oluşuna, örgüte egemen iklimin olumlu durumuna ve genel anlamda örgüt sağlığına katkıda bulunmaktadır. Örgüt huzuru; özellikle eğitim örgütlerinde alan yazında fazlaca üzerinde durulan bir kavram olmamakla birlikte; dolaylı olarak lider-üye etkileşimi, örgüt iklimi, örgütsel destek gibi değişkenlerle açıklanmaya çalışılmaktadır. Örneğin örgüt sağlığını tehdit eden güncel kaynaklardan biri olan psikolojik şiddet, örgüt sağlığını ve çalışma huzurunu olumsuz yönde etkileyen toplumsal ve sosyal bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 140). Örgütlerde huzurun psikolojik parametrelerinin yanı sıra fiziksel sebepleri de olabilir. Mesela örgütün fiziksel koşulları bile huzursuzluk sebebi yaratabilir. Bu bağlamda örgütleri huzur bulma yeri olarak algılamak yerine “*örgütsel huzuru*” bir araç olarak görüp örgütün amaçlarını gerçekleştirmede elzem olduğunu kavramak gerekir. Böylece örgütsel huzur kavramı, çalışma huzuru şeklinde farklı bir formda karşımıza çıkabilmektedir. Bu sebeple örgütsel huzur kavramıyla dolaylı ve doğrudan ilişkili farklı değişkenlerin varlığı söz konusudur; araştırmanın bu bölümünde örgütsel huzura ilişkin değişkenlerden yararlanılarak kavramsal bir çerçeve çizilmeye çalışılacaktır.

2.1.3.1. Örgüt Sağlığı ve Huzur

Örgüt sağlığı, bazı araştırmacılar tarafından örgütsel performansa odaklı, bazıları tarafından birey sağlığına odaklı, bazıları tarafından da hem örgütsel performansa hem de

¹ <https://www.sozluk.gov.tr/> adresinden 02.12.2019 tarihinde erişilmiştir.

birey sağığına odaklı bir kavram olarak ele alınmaktadır (Köseoğlu ve Karayormuk, 2009: 175). Ancak burada örgütsel huzura odaklanmak gerekliliğı düşünöldüğünde örgütün performansı bağlamında ele alınması gerekmektedir. Örgüt sağığı kavramı ilk kez 1950’li ve 1960’lı yıllarda okul örnekleminde ortaya atılmış bir kavram olup örgütün birçok farklı çevreyle ilişkili olarak etkili olduğunu ve durumlardaki değışikliklere tepki gösterebildiğini belirtmek için geliştirilmiştir (Tüfekçi ve Uysal, 2018: 743). Örgüt sağığı kavramı tanımının eğitim örgütleri temelinde yapılmasının nedenlerinden biri; okul yöneticilerinin, öğretmenlerin ve öğrencilerin rol aldığı sosyal bir sistem olarak kabul edilmesidir (Güllü, 2018: 19).

Ayrıca bir örgüt “*mali yönden sağıklı*”, “*stratejik yönden sağıklı*”, “*yapısal yönden sağıklı*”, “*kültürel yönden sağıklı*” ve/ya da “*davranışsal yönden sağıklı*” ise bu aynı zamanda, bireylerin sağıklı olduğunun da işaretidir (Güllü, 2018: 21). Kısacası bireyin sağığı ile üyesi olduğu örgütün sağığı arasındaki karşılıklı ilişki toplum sağığına kadar genişletilebilir. Sağıklı sayılabilecek örgütlerde süreçler verimli şekilde işler, hasta sayılabilecek örgütlerde ise süreçlerde birtakım sorunlar baş gösterecektir. Bu, örgütün derhâl hasta durumuna gelmesi anlamını taşımasa da örgütün patojenik hâle gelmesine neden olabilir (Tüfekçi ve Uysal, 2018: 744). Bir diğér ifadeyle tıpkı insan organizmasında olduğu gibi örgütlerde de sağık sorunları belirmeye başladığında sistemin işleyişinde de aksamalar yaşanması kaçınılmazdır.

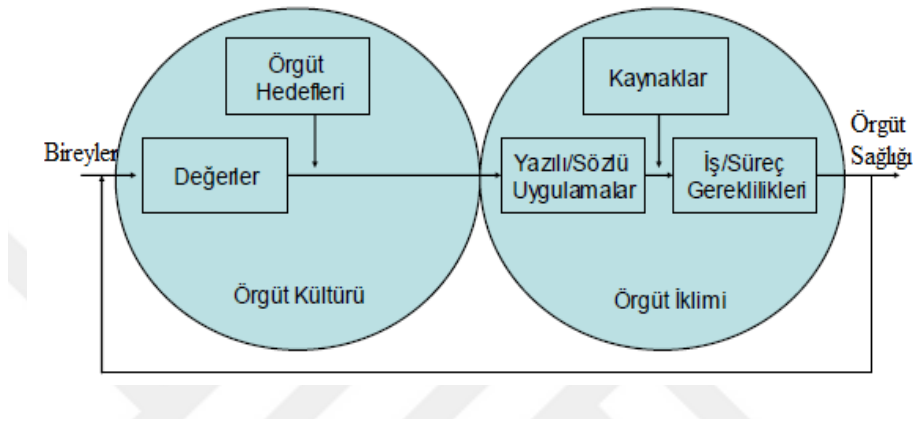
İlk olarak Miles (1969) tarafından eğitim kurumlarının sağıklarını ölçmek için geliştirilmiş bir model olan “örgüt sağığı” kavramı, daha sonra Hoy ve Feldman (1987) tarafından güncellenmiş ve yedi boyutlu bir yapıya kavuşturulmuştur (Polatcı, Ardiç ve Kaya, 2008: 147). Buna göre örgüt sağığının bahsi geçen yedi boyutu şu şekilde özetlenebilir (Polatcı, Ardiç ve Kaya, 2008: 148):

1. *Örgütsel Bütünlük*: Örgütün çevresi ile uyum sağılama yeteneğı yoluyla programlarında bir bütünlük sağılamasıdır.
2. *Örgüt Yöneticisinin Etkisi*: Örgüt yöneticileri bağılı bulundukları üst sisteminin kararlarını etkileyebilirler. Karar organlarının ikna edebilme, saygınlık sahibi olma ve hiyerarşik engellemelere takılmama örgüt yöneticileri için önemli unsurlardır.

3. *Saygı*: Örgüt yöneticilerinin iş görenlere karşı sergilediği arkadaşça, destekleyici, açık ve dürüst davranışlarını kapsar. Bu tarz davranışlar iş görenlerin performanslarının artması açısından önemlidir.
4. *Çalışma Düzeni*: Örgüt yöneticisinin görev ve başarılarıyla ilgili davranışlarını kapsar. İş görenlerden beklentiler, performans standartları ve politikalar örgüt yöneticisince açık olarak ifade edilir.
5. *Kaynak Desteği*: Örgütlerde yeterli makine ve teçhizatın olmasını ve istendiğinde ilave kaynak elde edilmesini kapsar.
6. *Moral*: Örgüt üyeleri arasındaki arkadaşlık, açıklık ve yaptıkları işlerden duyulan heyecan ve güven duygularının toplamıdır. İşgörenler birbirlerine hoşgörülü davranırlar, birbirlerine yardım ederler, çalıştıkları örgütten gurur duyarlar ve işlerini tamamlamak onlara mutluluk verir.
7. *İşin Önemi*: Örgütlerin iş mükemmelliğini araması ile ilgilidir. İşgörenler için yüksek fakat ulaşılması mümkün hedefler belirlenerek işe başlanır ve üretim faaliyetleri ciddi ve düzenli bir şekilde yürütülür.

Örgüt sağlığı, örgüte egemen olan çalışma iklimini doğrudan etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Böylece örgüt sağlığı; işgörenlerin örgütsel bağlılığından örgütsel etkililik ve performansa kadar pek çok etmeni doğrudan ilgilendirmektedir. İşgörenlerin, Dünya Sağlık Örgütünün de belirttiği üzere fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik iyilik hâli derecesinin yüksek olması örgüt için birçok yönden pozitif sonuçlar doğurmaktadır (Yurcu ve Atay, 2015: 18). Bu nedenle örgüt sağlığını, doğrudan örgütün geleceğine ilişkin çıkarımlar yapmak üzere kullanılabilir bir gösterge olarak kabul edebiliriz. Böylelikle bu olgunun işgören performansını iyileştirmek adına kullanılabilir bir etmen olarak kabul edilmesi mümkün olacaktır ve bu da alanda yapılacak çalışmalarda ve üretilecek çözüm önerilerinde örgüt için yol gösterici olacaktır.

Shoaf ve arkadaşları örgüt sağlığı sisteminin çalışmasını Şekil 2’de gösterilen örgüt sağlığı modeli ile açıklamıştır. Buna göre örgütün değer, hedef, iş, politika ve uygulamalarını belirlerken; süreçler, işin içeriğini yani işin gerektirdiği psikolojik, fiziksel ve çevresel nitelikleri belirlemektedir. Örgüt kaynaklarının çalışan refahı üzerinde etkisi vardır ve kaynakların fazla olması örgüt hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşılmasını sağlamaktadır. Örgüt sağlığı tüm bu faktörlerin etkin bir şekilde birleşimiyle oluşmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2007: 143).



Şekil 2: Örgüt Sağlığı Sisteminin Çalışması

Buna göre örgüt sağlığının ve dolaylı olarak örgütsel huzurun örgüte hâkim kültür ve iklimden de etkilendiği sonucuna varabiliriz.

2.1.3.2. Örgütsel Mutluluk ve Huzur

Oldukça uzun süredir örgüt içi dinamiklerin açıklanmasında farklı yaklaşımların benimsenmesi ve bu sayede özellikle insan merkezli yapıların bilinmeyen yönlerinin açıklanması üzerinde birçok çalışma yapılmaktadır. Bu anlamda karşımıza çıkan kavramlardan bir diğeri de mutluluktur. Mutluluk bireyin coşku, neşe ve keyif gibi olumlu duyguların yaşamasıyla kendini göstermektedir (Demirci, 2017: 373). Mutluluk öznel bir deneyim ve bireysel bir olgudur. Ancak diğer yönüyle mutluluk; genellikle kişilerarası, sosyal ve kurumsal bağlamın bir parçasıdır (Aslan, 2018: 55). Buna göre örgüte egemen olan mutluluk hissi, bireysel olmaktan çok örgütsel çıktıları etkileyecektir.

Öznel iyi oluş, mesleki doyum ya da yaşam tatmini kavramlarıyla da ilişkilendirilen örgütsel mutluluk (Mocoşoğlu ve Kaya, 2018: 54), örgütsel davranış alan yazınında yararlılık, iyi-oluş, öznel iyi-oluş, yaşam doyumunu ve refah kavramları gibi farklı kavramlarla

ilişkilendirilmekte hatta birbirinin yerine kullanılmaktadır (Aslan ve Polat, 2017: 612). Böylece öznel anlamda iyi olan, kendini iyi hisseden ve yaptığı işten zevk alan, tatmin olan bireylerin mutlu olması ve bu hâlini örgütüne yansıtması veya örgütün bu mutluluğa kaynaklık etmesi yani karşılıklı etkileşimi söz konusudur.

Günlük yaşamımızın büyük bir kısmını dâhil olduğumuz örgütlerde yani çoğunlukla iş yerimizde geçirmektediriz. Bu noktada dünya genelindeki insanların ve toplumların mutluluğunu şekillendirmede işin ve iş yerinin önemini anlamamanın gerekliliğinin altı çizilmektedir (Aslan, 2018: 56). Örgütler, insan ilişkilerinin en yoğun yaşandığı ortamlardan biridir. Bu ortamlarda insanlar üyesi oldukları örgütlerin amaçlarına ulaşmasına katkı sağlarlar. Mutlu ve huzurlu olan örgüt çalışanları örgütsel faaliyetleri daha verimli bir şekilde yürütürler (Döş, 2013: 269). Bir diğer ifadeyle mutluluğun etkisini yaratacağı sonuçlarıyla beraber değerlendirdiğimizde, etkisinin giderek artacağı ve bireysel olmanın ötesinde örgütsel sonuçlar doğuracağı aşikârdır.

Bireylerin mutlu olduğu bir çalışma ortamında; öznel iyi oluş, mesleki doyum gibi etmenlerin pozitif yönde gelişeceği ve bu sayede örgütün huzuruna katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Kişi-örgüt uyumu ve mutluluk kavramları farklı değişkenler ile incelenmiş ve alan yazınında farklı çalışmalarla yer almıştır. Kişi-örgüt uyumu üzerine yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar incelendiğinde pozitif değişkenler ile arasında olumlu bir ilişki içinde olduğu görülmüştür (Demirer, 2019: 587). Buna göre mutluluk ve huzur arasında da bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Son zamanlarda, örgüt ikliminin ve yapılan işin kalitesinin işgörenlerin ruh hâlinde etkilendiği görüşü gittikçe yaygınlaşmaktadır. Bir ülkenin vatandaşlarının bilişsel ve duyuşsal yönden iyi oluşu, o milletin performansını arttırarak entelektüel, fiziksel ve sosyal kaynaklarını genişletmesini sağlamaktadır. Bu yüzden öğretimin kalitesi ve niteliğinin arttırılabilmesi için öğretmenlerin ne düzeyde mutlu olması gerektiği, hangi kademelerdeki öğrencilerin daha mutlu öğretmene ihtiyaç duyduğu hatta öğretmenlerin mesleki doyumunun mutlu ruh hâlinde etkilenip etkilenmediği araştırılmalıdır (Uyaroglu, 2019: 40).

Huzurlu ve mutlu yaşamda can sıkıntısı, gerginlik, kızgınlık, stres, üzüntü gibi olumsuz duygular ve olumsuz düşünceler daha az deneyimlenmektedir. Huzur ve mutluluk birbirini olumlu yönde etkileyen iç içe geçmiş pozitif ilişkili deneyimlerdir ve mutluluğun en güçlü yordayıcılarından biri huzurdur. Buna karşılık huzur; daha genel, maneviyata yakın,

rahatlatıcı ve daha uzun vadeli bir kavramken mutluluk dünyevi boyuta daha yakın, heyecan verici, kısa süreli ve anlıktır (Demirci, 2017: 374).

2.1.3.3. İş Yerinde Psikolojik-Şiddet (Mobbing)

Son yıllarda adını sıkça duymaya başladığımız ve zaman zaman hukuki davalara da konu olan kavramlardan birisi de iş yerinde psikolojik-şiddet yani mobbingtir. Bu kavramın kökenine baktığımızda öncelikle biyoloji alanında hayvanların bazı davranışlarını betimlemek için kullanıldığı dikkat çekmektedir (Dündar ve Acar, 2008: 112). İş yaşamında mobbing kavramı ilk kez, 1980’li yıllarda İsveç’te yaşayan Alman çalışma psikoloğu Heinz Leymann tarafından, belli bir iş yerinde işgörenler arasında benzer tipte, uzun vadeli, düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına yönelik yaptığı saptamalar sonucunda kullanılmıştır (Tınaz, 2006: 12).

Mobbing; örgüt içinde gerilime ve çatışmalı bir iklime neden olan tüm psikolojik unsurların birleşimiyle ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların mesleki doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur. Bir iş yerinde çalışanların, bir başka kişiyi ya da kişileri rahatsız eden, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz ettikleri kısacası başkalarına karşı psikolojik şiddet uyguladıkları bir süreçtir (Tetik, 2010: 82). Çalışma yaşamının ve toplumsal yaşamın her alanında bireye zarar verici etkilerinin hissedildiği mobbing hakkında yapılan çalışmaların sayısı gittikçe çoğalırken, pek çok ülkede, konuya yönelik farkındalığı artırma ve mücadele günden güne önem kazanmaktadır (Çarıkçı ve Yavuz, 2009: 51).

Mobbingin birey üzerinde çeşitli olumsuz etkileri olduğu bilinmekte hatta bazı durumlarda kişi kanıta dayalı olarak hakkını yasal yollarla savunmaya çalışmaktadır. Ancak mobbingin örgüt üzerindeki etkileri de oldukça önemlidir. Bu süreç, en tepeden en aşağıya kadar örgütün hepsini etkilemektedir. Birçok huzursuzluğun, çatışmanın ve karışıklığın oluşmasına yol açan bu durum, iş kalitesi ve miktarında azalmaya sebep olduğu için verimliliği düşürür. Mobbing sürecinden hem hedefler hem de çalışma grupları da etkilenir. Sonuçta işin iyi bir şekilde gerçekleşebilmesi için bir araya gelinemez (Koç ve Bulut, 2009: 66). Özellikle sürekli olarak öğrencilerle etkileşime girmek durumunda olan öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalması; okul içinde mesleki doyumunun ve motivasyonun azalmasına sebep olmakta ve böylece huzursuz bir çalışma iklimi yaratarak performans

kaybına yol açmaktadır (Karakuş ve Çankaya, 2012: 226). Bu süreçte kişi, çalışma ortamında üst yöneticiler veya ekip arkadaşları tarafından kasıtlı olarak rahatsız edilmektedir. Bu rahatsızlıklar sonunda da çalışan işe geç gelme, işten kaytarma, işi bırakma, uzun süreli izin alma, işe gelmemek için sağlık sorunlarını bahane etme gibi davranışlar gösterebilmektedir (Çelebi ve Kaya, 2014: 44). Buna göre psikolojik şiddetin birey üzerinde ki etkileri önemlidir ancak bireyin içinde bulunduğu psikolojik şiddete maruz kalma hâli, üyesi olduğu örgüte daha fazla yansımakta ve telafisi zor bazı sorunlara yol açmaktadır.

İş yaşamının kalitesi, işgörenlerin sağlığı ve güvenliği açısından olduğu kadar iş verimliliği açısından da önemli bir konudur. İş yaşamının fiziksel ve psikolojik açıdan işgörenleri olumsuz etkilemeyecek, rahatsızlık ve sıkıntıya neden olmayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir (Çomak ve Tunç, 2012: 197). Bu nedenle özellikle etkileri yıllar sonra ortaya çıkabilen eğitim sürecinde öğretmenlerin iş yaşamı niteliğinin olabildiğince pozitif bir durumda olması gerektiği ifade edilebilir. Öğretmenlerin görevlerini nitelikli ve verimli bir şekilde gerçekleştirememesi, örgüte olan bağlılıklarının azalmasına ve eğitim sürecinin bu durumdan olumsuz etkilenmesine yol açabilir (Şener, 2013: 49).

2.1.3.4. Örgütsel Güven

Güven kavramı dilimizde “*çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat*” veya “*yüreklilik ve cesaret*” (TDK Sözlük, 2017) anlamında kullanılmaktadır. Buna göre kavram sözlük anlamında inanç, bağlılık, sadakat, cesaret gibi anahtar kelimelerle tanımlanmakta ve insanlarda oluşturması beklenen duygulara vurgu yapılmaktadır. Güven kavramı oldukça geniş boyutlu bir kavram olup psikoloji, politik bilim, sosyoloji, ekonomi, antropoloji, tarih ve yönetim gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinin de araştırma konusu olmuştur (Başaran, 2011: 6). Güven kavramına bahsi geçen farklı disiplinler uyarınca yapılacak bir çözümleme ışığında aslında sözlük anlamında karşımıza çıkan anahtar kelimeleri çağrıştıracak anlamlara ulaşılması mümkün olabilir. Güven, birçok sosyoloğun, ekonomistin, psikoloğun ve yönetim araştırmacısının bireyler arası ilişkilerin inşa edilmesinde ve sürdürülmesinde önemli bir unsur olduğu konusunda hemfikir olduğu ve en genel anlamda dürüstlük ve doğruluğa dayanan bir kavram olarak algılanır (Sevinç, 2013: 27).

Güven kavramı, farklı disiplinlerin farklı bakış açılarıyla da olsa benzer bir zeminde ele aldığı soyut bir olgudur. Bu sebeple güven kavramının bir duygu veya his olarak tanımlanması olası bir durumdur. Günlük hayatta güven; insanların bir olguya, kişiye, gruba, kuruma, topluma vb. karşı hissettiği bir olgu, bir duygu durumudur. Öte yandan güven; kişinin, karşısındakilerin adil, ahlaki kurallara uygun ve beklentileri yönünde davranacağına olan inancını temsil eder. Ayrıca kişinin, başka kişilerin veya grupların özverili veya faydalı olacağına ilişkin beklentisini ortaya koymaktadır (Çınar, 2013: 53). Bu sebeple güven kavramının, insani beklentilere dönüşmesi nedeniyle içsel olarak oluşturulan bir duyguyu ifade eder. Diğer bir taraftan içsel süreçlerde oluşan ve gelişen güven duygusunun psikolojik yanının ötesinde genel anlamda da gözlemlenebilir somut insan davranışlarına dönüştüğü ve insan davranışlarını kolayca etkilediği söylenebilir.

Güvenin, bir beklenti olması nedeniyle toplum hayatında ya da kişisel anlamda bir ihtiyaca dönüştüğü ve bu ihtiyacın gerek bireyleri gerekse bir bütün olarak toplumu etkilediği söylenebilir. Maslow'un yapmış olduğu çalışmalar sonucunda geliştirdiği İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nda, bireyin ihtiyaçları önem sırasına göre dizildiğinde güven, sosyal ihtiyaçlar alanında ele alınmaktadır (Uysal, 2014: 25). Bu sebeple güven hissinin bir ihtiyaç olarak giderilmesi, kişinin ve toplumun bu duygunun doyumuna ulaşması oldukça önemlidir, aksi hâlde Maslow'un söz ettiği ihtiyaçlar hiyerarşisinde ve diğer kaynaklarda da öngörüldüğü üzere herhangi bir beklentisi karşılanmayan birey ve toplumların olumsuz etkileneceği aşîkârdır. Güven, soyut bir kavram olmasından dolayı ilişkilerde sadece hissedilerek belirlenebilen bir özelliğe sahiptir ve insanlar ilişki içinde bulundukları bireylere karşı güven geliştirirken, bunu birçok olay ve olgudan hareketle yaparlar (Baş ve Şentürk, 2011: 35). Gerek farklı disiplinlerin katkılarıyla gerekse insanlık tarihinin gelişimi boyunca geçerliğini korumasıyla günümüze kadar önemini yitirmeyen güven kavramı, bugün insanların hem içsel anlamda kendi yaşantılarında bireysel olarak hem de insan ögesinin temel yapı taşı olduğu aile, grup ve toplum gibi daha üst yapılarda sıklıkla rastlanılan bir olgu hâline gelmiştir.

Güven olgusunun bu kadar önemli bir yere sahip olmasında rol oynayan ana faktörlerden biri de güvenin bireysel bir kavram olarak ortaya çıkmasıdır. Özellikle ikili ilişkilerin şekillenmesinde güven olgusu bir referans olarak kabul edilmektedir. Örneğin bir çiftin ikili ilişkisini olgunlaştırması ve evlilik kararının verilmesi sürecinde ya da sıradan başlayan arkadaşlık ilişkilerinin dostluğa evrilmesi sürecinde hiç şüphesiz ki güven önemli

bir yer kaplamakta ve tarafların karşılıklı olarak birbirlerinde bu duyguyu aramasına neden olmaktadır. Bu sebeple güvenin hemen hemen her ilişki ve temasta aranılan bir kavram olması şaşırtıcı değildir. Güven; insanların doğasında var olan bir histir ve tarihin başlangıcından beri kişisel ve toplumsal ilişkilerin önemli unsurları arasında yer almıştır (Başaran, 2011: 7). Öyleyse güvenin, insanın yaradılışı itibarıyla içgüdüsel olarak da yer aldığı söylenebilir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de yer alması güvenin içsellğine dikkat çekmektedir.

Güven olgusuna ilişkin unutulmaması gereken hususlardan biri de onun her zaman koşullu, odaklı ve belirli yani sınırlı olmasıdır (Sevinç, 2013: 27). Bu açıdan bakıldığında güven olgusunun bir duygu olarak gelişmesi ve hissedilmesi taraflarca belirlenen şartlara bağlı olup aynı zamanda yine tarafların öngördüğü bir sınır içerisinde gerçekleştiği ifade edilebilir. Diğer taraftan güven aniden bir anda oluşan ve sonsuza kadar süren bir olgu da değildir (Çınar, 2013: 70). Bu sebeple aslında güveni başlatan ve yıkan etmen aynı kutuptadır yani iki insanın birbirine güvenmesine imkân tanıyan bir etmenin var olması bu güveni sarsan ve hatta sonlandıran ise aynı etmenin yok olmasıdır. Ancak her ne kadar güven kavramının önemi konusunda görüş birliği sağlanmış olsa da bu alandaki araştırmacılar, güven kavramını tanımlarken ortak bir noktada buluşmamaktadır. Bu durumun sebebi, güven olgusunun farklı disiplinlerce farklı rollerde ele alınması ve buna bağlı olarak da çizilen çerçevenin farklı olması neden olarak gösterilebilir. Örneğin güven bankacılık sektöründe farklı algılanırken, istatistik konusunda bambaşka bir şekilde algılanmaktadır. Sosyal bilimlerde özellikle insan davranışları konusunda karşılıklı bir beklenti olarak tanımlanan güven ve güvensizlik, davranışları oluşturan önemli bir belirleyicidir. Bireysel güven, iki ya da daha fazla birey arasında anlam kazanmaktadır (Uysal, 2014: 25).

Güven; bir tarafın, karşı tarafın davranışlarından zarar gelmeyeceğinden veya diğer tarafın risk oluşturmayacağından emin olmasıdır. Diğer bir ifadeyle güven, karşı tarafın eylemlerinin zararından çok yararının olacağına ilişkin beklenti olarak da ifade edilebilir. Bir başkasının davranışları ile ilgili olumlu beklentiler, karşı tarafın davranışlarına güvenme ve ona göre davranma gönüllülüğü gösterilmesine yol açmaktadır (Başaran, 2011: 8). Kısacası güven, hem insanın doğal içsel yapısında doğuştan getirdiği bir ihtiyacı göstermesi, bir duyguyu ifade etmesi ve birtakım öngörülerle desteklenmesi hem de insan ilişkilerinde bir aracı rolü üstlenerek insan davranışlarına doğrudan yansımaları nedeniyle üzerinde çok tartışılan konulardan biridir. Özellikle sosyal bilimlerde, güvenin varlığını veya yokluğunun

araştırılması ve bu durumların yol açtığı sonuçların tartışıldığı alana katkı sağlayan bir durumdur.

Güven olgusunun insan hayatında çeşitli bakış açılarıyla ele alınması sonucu söz konusu olgunun farklı disiplinlerin ilgi alanına girdiği daha önce de belirtilmişti. Bu sebeple insanlar tarafından belirli amaçlarla bir araya gelinen örgütlerde güven olgusuna önem verilmiş, örgüt ve üyelerin karşılıklı etkileşimi öne çıkarılmıştır (Başaran, 2011: 9). Güven bazı temeller üzerine inşa edilir ve bazı beklentiler açığa çıkarır. Benzer şekilde örgütsel güven de birtakım koşul ve sonuçlarla ilişkilidir. Bu bölümde örgütsel güvenin tanımlarına ve farklı bakış açılarıyla söz konusu olgunun ayrıntılarına yer verilecektir.

Farklı özellikleri ve yetenekleri olan bireylerin benzer amaçlar için bir araya gelmesi, bunu yüksek katılım ve güven ile gerçekleştirme çabası gittikçe çok önem kazanmaktadır. Bireyler arası ilişkilerde en önemli unsurlarından biri olan güven, örgütsel yaşamda oldukça önemlidir ve örgütsel yaşamda güvenin etkilerine ilişkin araştırmalara ilgi giderek artmaktadır. Örgütsel güven, çalışanların güvende olduklarını ve desteklendiklerini hissetmeleri olarak açıklanmakta ve örgüt içi karşılıklı ilişkilere bağlı olarak kolektif güven sonucu oluşmaktadır (Sevinç, 2013: 28)

Genel olarak örgütler açısından amaçlar, hedefler, stratejiler, normlar ve benzeri tüm faktörler ile ekip oluşturma ve motivasyon çalışmaları, aslında örgüt üyeleri arasında var olduğu düşünülen güven temeline dayandırılmaktadır. Örgütsel güven ortamı, örgüt içerisinde tüm üyelerin katılımıyla yapılandırılması gereken psikolojik bir durumdur (Başaran, 2011: 10).

Güven, örgüt içindeki tüm üyelerin katılımıyla inşa edilmesi gereken psikolojik bir ortam olarak değerlendirilebilir. Güvenin oluşması için mutlaka belli bir sürenin geçmesi ve oluşturulan güvenin sürdürülmesi için karşılıklı çaba gösterilmesi gerekmektedir. Örgütsel yaşamda güven, yalnızca bireyler arası ilişkilerde oluşturulmaz, bunun yanı sıra ödüllendirme, terfi, performans değerlendirme, vb. temelinde insan kaynaklı uygulamaların tatmin ve teşvik edici olması da oldukça önemlidir. Verilen sorumlulukların ve ödüllerin adil paylaşımı örgüte ve yöneticinin kararlarına duyulan güveni arttırdığı belirlenmiştir (Çınar, 2013: 70).

Güven kavramının, salt kişinin çevresine duyduğu bir duyguyu içermenin yanında, kendisinin de güvenilir bir insan olduğunu düşünmesi gibi bir boyutu vardır (Başaran, 2011:

3). Bu sebeple örgütsel güveni derinlemesine inceleyebilmek için onu oluşturan nicelikleri bilmek ve bu niceliklerin her bir boyutunun diğerleriyle etkileşiminin sonuçlarını önceden kestirebilmek gereklidir. Bu sebeple güvenin örgüt bağlamında hem kişiler arası hem iş gören-örgüt hem lider-örgüt ve lider-izleyen gibi alt boyutlarını anlamlandırmak gereklidir. Rekabetin yoğun bir şekilde yaşandığı; teknolojik, ekonomik gelişmelerin hızlandığı ve örgütsel dinamiklerin değişimler yaşadığı günümüz çevrelerinde, örgütsel güvenin gerekliliğine yönelik ortak bir kanı vardır. Artık örgütsel yapılar, hiyerarşik olarak daha az kademenin olduğu, yüksek düzeyde katılım gerektiren ve yatay bir şekilde yeniden yapılanma sürecinden geçmektedir. Bu yapılanma doğal olarak örgüt içi ilişkilerin farklılaşması sonucunu doğurmaktadır (Sevinç, 2013: 33).

Örgüt ortamında güvenin sağla süreci oldukça meşakkatli ve zaman alıcıdır. Fakat güven için sarf edilen emeğin boşa gitmeyeceği hatta kârlı olacağı düşünülebilir. Örgütlerde güven, gittikçe hayati bir öneme sahip olmaktadır çünkü örgüt içerisinde ve bireyler arasında güven ortamının oluşması ve/veya oluşturulması, çalışanlar arasındaki işbirliği ve iletişim düzeyini arttıracaktır (Yıldız, 2012: 293).

Öncelikle, güvenin ortaya çıkmasını teşvik eden, kişilerin diğerleri ile ilgili beklentilerini etkileyen ve güvenin temellerini oluşturan faktörler belirlenmelidir. Çünkü işgörenler örgütleriyle, yöneticileriyle ve çalışma arkadaşlarıyla etkileşim halindeyken sahip oldukları güven duygularını bu temeller üzerinde oluştururlar (Tokgöz ve Seymen, 2013: 62). Örgütsel güven, riskli durumlarda bireyin örgütün kendisine etki edecek uygulamalara karşı emin olma durumudur. Savunmasızlık yoksa güvene ihtiyaç duyulmayacaktır çünkü güven; bireyin savunmasız olduğu ve birine ihtiyaç duyduğu zamanlarda etrafındaki kişilerin ona karşı tutumunu ifade etmektedir (Yılmaz, 2015: 57).

Güven kavramı örgütler için metaforik anlamının çok ötesinde gerçek anlamda örgütsel davranışın çeşitli boyutlarıyla anlamlandırılmasında ve örgüt olgusunun bir bütün olarak daha iyi anlaşılmasında önemli bir yere sahiptir. Örgütsel güvenin hem kavramsal zenginliği hem de farklı rol ve işlevleri nedeniyle alan yazınında çeşitli model, tür ve boyutlarla ilişkilendirildiği ve bu tür sınıflamaların güvene farklı perspektiflerle yaklaşarak olguyu derinlemesine incelenebileceği ifade edilebilir. Bu sebeple örgütsel güvene ilişkin yapılan tür sınıflamalarına aşağıda yer verilmiştir.

2.1.3.4.1. Örgütsel Güven Türleri

Örgütsel güven kavramının anlamsal ve işlevsel derinliği nedeniyle tek bir bakış açısı söz konusu olguyu açıklamada hem yanlış hem de yetersiz kalacaktır. Örneğin örgütsel güvenin yalnızca örgüt tarafına odaklanmak doğru değildir (Uysal, 2014: 26).

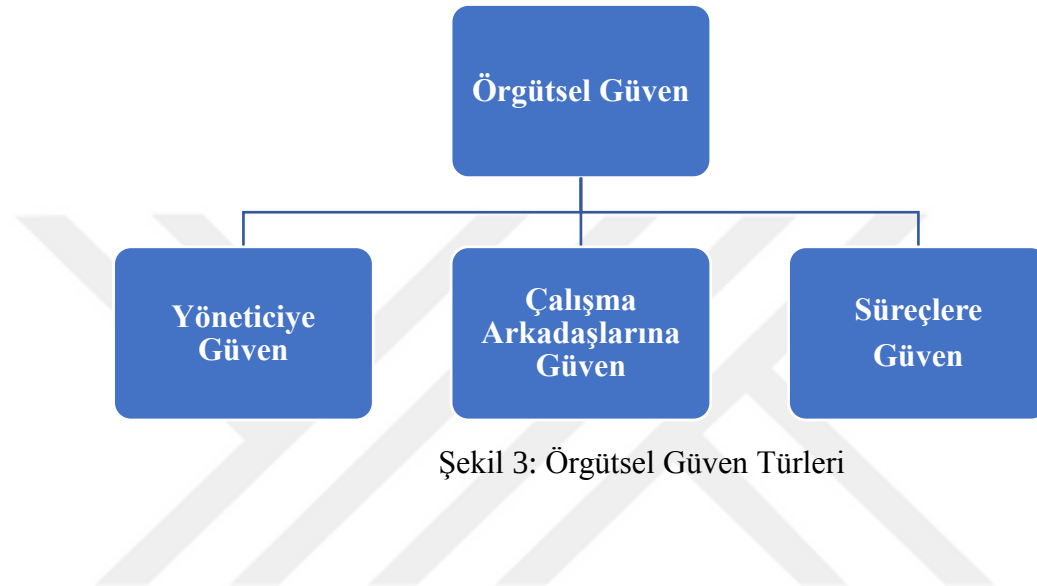
Örgütsel yapı içerisinde kişiler arasındaki güven, bilişsel ve duygusal olmak üzere iki ayrı boyutta incelenmektedir. Bilişsel güven, bireyin güvenilirliği, doğruluğu, dürüstlüğü ve bağlılığına ilişkin diğer bireylerin düşünsel modellerini ifade eder. Yöneticilerin karakteristik özelliklerinin işgörenlerin tutum ve davranışları üzerindeki etkisi bilişsel güven önemli bir belirleyicidir. Duygusal güven ise, bireylere gösterilen özen ve ilgi sonucunda oluşan, duygusal bağın yansıttığı güçlü ve özel ilişkiyi anlatır. Yönetici ile işgören arasındaki etkileşim ve kurulan ilişki esnasında gerçekleşen özen ve ilgi konuları duygusal güven için önemli bir faktördür (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995; Akt. Arslantaş ve Dursun, 2008: 114).

Bireysel ilişkilerin oluşturulmasında, devamlılığın sağlanmasında, güçlü ve kalıcı bir hâl almasında temel ölçüdür. Güven, taraflar arasındaki etkileşime dayalı olarak gelişen dinamik bir süreçtir. Güven geliştirme sürecinde kavrama temelli ve etki temelli yaklaşım olmak üzere iki ana yaklaşım ön plana çıkmaktadır. Kavrama temelli yaklaşım, bireyin güven duymasını karşı tarafa davranışlarını kavrama ve algılama derecesine göre oluştuğunu savunmaktadır. Etki temelli yaklaşımda ise, güven duygusu duygusal anlamda gelişmektedir (Uysal, 2014: 27).

Bunlardan hareketle güvenin oluşum süreci göz önüne alınarak yapılan bu sınıflamalarda aslında her iki yaklaşımında aynı perspektifle olguya yaklaştığı ve birbirleriyle benzer çıkarımlarda bulunduğu ifade edilebilir. Sonuç olarak bilişsel güven ve kavrama temelli güven; duygusal güven ve etki temelli güven birbirine benzer niteliklere sahiptir. En sık rastlanılan güven sınıflandırmalarından biri McAllister ile Shappiro ve diğerlerinin sınıflandırmalarıdır. McAllister'i güven sınıflandırmasında, güvenin rasyonel ve duygusal kökleri üzerinde durmaktadır. Öte yandan Shappiro, Sheppard ve Cheraskin ise güveni, hesaplanmış güven, bilgiye dayalı güven ve özdeşleşmeye temelli güven şeklinde ardışık üç aşamada olduğunu söylemiştir (Çınar, 2013: 55). Görüldüğü üzere örgütün güven bileşenine ilişkin yapılan sınıflamalar da tıpkı kavramın tanımında olduğu gibi farklı bakış açılarına

göre çeşitlenmektedir. Bu sınıflamalar arasında ortak noktalar bulunabileceği gibi tamamen farklı, özgün unsurlar da bulunabilmektedir.

Örgütsel güvenin bu denli yoğun ilgi görmesinden kaynaklanan tanımlama, sınıflama vb. zenginliği de göz önüne alındığında eğitim örgütleri bağlamında yöneticiye, çalışma arkadaşlarına güven ve süreçlere güven şeklinde ele alınması uygun görülmüştür. Örgütsel güvenin bu sınıflaması Şekil 3'te verilmiştir.



Şekil 3: Örgütsel Güven Türleri

2.1.3.4.1.1. Yöneticiye Güven

Yöneticiler örgüt hiyerarşisinde en tepedeki rolü üstlenmeleri nedeniyle, örgüt üyelerinin güven duygusu kazanmalarında ve var olanı geliştirip korumalarında önemli bir role sahiptir. Örgütler, hızlı değişim yaşayan dünyada varlığını sürdürebilmek ve yaşamlarını devam ettirebilmek için kendilerini yenilemek ve geliştirmek zorundadır. Bu durum yöneticilere yeni sorumluluklar yüklemektedir. Yöneticiler bir yandan örgütü yüksek kaliteye ulaştırmaya çalışırken, diğer yandan da örgütü geliştirmeyi ve yenilemeyi hedeflemektedir (Çınar, 2013: 67). Bu sebeple yöneticilik rolü hem çalışanların performansını arttırmak hem de örgütü geliştirmek ve etkililiğini sağlamak anlamında örgütsel güvenle doğrudan ilişkilidir.

Klasik örgüt kuramlarına göre, yönetici ve çalışanların birbirlerinden olumsuz tutum ve davranış görmeyeceklerine veya birbirleri için risk oluşturmayacaklarına emin olma ve karşılıklı olumlu beklentiler içerisine girme şeklinde tanımlanan güven duygusunun modern örgüt kuramlarında dar kapsamlı bir görüş olduğu kabul edilmektedir (Uysal, 2014:

29). Ancak güven olgusu, örgütün hiçbir dönemde vazgeçilemeyen bir unsuru olarak yerini almıştır.

İşgörenlerin bir yöneticiden bekledikleri rol oldukça önemlidir. Eğer çalışanlar yöneticinin iyi niyetli ve yardımsever olduğunu düşünürlerse ona güvenmeleri daha da kolaylaşır. Güven ortamı oluştuktan sonra çalışanlar arkalarında daima yöneticinin güvenini hissedeler. Bu güven duygusu iş motivasyonunu artırdığı için örgütün daha etkili olmasını sağlayacaktır (Yılmaz, 2015: 60). Buna göre örgütsel güvenin hem yöneticiye tanımladığı rol gereği hem de iş görenin yöneticiden beklentileri gereği lider-izleyen bağlılığında örgütsel güvenin hem bir araç hem de bir sonuç olduğu söylenebilir.

2.1.3.4.1.2. Çalışma Arkadaşlarına Güven

Genellikle örgütler açısından amaçlar, hedefler, taktikler, normlar gibi tüm unsurlar, ekip kurma ve motivasyon çalışmaları, aslında örgüt üyeleri arasında olduğu varsayılan güven temeline dayandırılmaktadır. Çalışanların birbirlerine duydukları güven, örgütlerde yönetsel sorun çözme etkililiğini arttırmaktadır (Çınar, 2013: 69). Buradan da anlaşılabileceği üzere aslında güvenin bir örgütün üyeleri arasında bulunması, örgütün geneline hâkim olacaktır. Güvenin örgüt kültürünün baş mimarı olduğunu söyleyebiliriz. Bu da üyeler arası etkileşimin, örgütün kendi doğası gereği bir ön şart olarak kabul edilebileceğinin göstergesidir.

İş yeri arkadaşlarına güven, genellikle çalışanların birbirlerine karşı hareketlerine, konuşmalarındaki dürüstlüğe ve iyi niyetlerine yüklenen inanç olarak tanımlanabilir. Bireyler arası güvenin düşük olduğu örgütlerde bireyler arası ilişkiler, problemlerin doğru tespit edilememesine ve çarpıtılmasına sebebiyet verebilmektedir (Uysal, 2014: 32). Bu sebeple örgütte beklenen güven duygusu üyelerin birbirleriyle etkileşimde oldukça önemli bir role sahip olup; örgütün kültüründen iklimine, imajından itibarına bir dizi etmen üzerinde de etkili olduğu söylenebilir.

Kişiler günlük hayatlarında ihtiyaç duydukları güven duygusuna, çalıştıkları örgütlerde de ihtiyaç duyarlar. Özellikle son yıllarda artan rekabet şartlarında örgütlerde çalışanlar arasında iş birliğini sağlamak, takım çalışması oluşturmak çok önemlidir. Kurumun örgütsel iklimi ve etkililiği üzerinde meslektaşlara güvenin önemli bir etkisi

vardır. Meslektaşlara güven kavramı iki farklı boyutta ele alınmalıdır. Birincisi profesyonel yani iş ile ilgili güven; ikincisi kişisel ilişkilere dayanan güvendir. Bu iki güven faktörü paralellik göstermeyebilir, dışarıda her türlü yardımı aldığı, her konuda güvenilen bir meslektaş, mesleki anlamda yapması gereken işlerde güven vermeyebilir bu davranış da örgütsel güveni negatif yönde etkileyebilir (Yılmaz, 2015: 61).

2.1.3.4.1.3. Süreçlere Güven

Örgüt üyelerinin bir örgütte kalmaya isteklilikleri örgütü meydana getiren temel bileşenler ve örgütün işleyişine ilişkin sahip oldukları bilgi düzeyiyle doğru orantılıdır, zira insanın fitratında yer alan belirsizlikten kaçınma eğilimi bunun altında yatan temel faktördür. Bir örgütte çalışanlar yeterince bilgi sahibi olmadıkları konularda fikir yürütürken çoğu zaman ya önyargılı hareket etmekte ya da çevrelerinden edindikleri eksik bilgilerle söz konusu olaya yanlış veya negatif tutumlar sergileyebilmektedirler (İşleyen, 2011: 62). Bu sebeple örgütün birey boyutunda güvenin karşılıklı bir çıkar ilişkisini ortaya çıkardığı da göz önüne alındığında bireyin bağlı olduğu örgütün iş ve işleyişi hakkında bilgi sahibi olması ve sahip olduğu bilgiden hareketle örgütü hakkında çıkarımlarda bulunması beklenmektedir. Bu hususta kilit nokta, yönetici davranışlarının kestirilebilir nitelikte olması ve bu sayede örgüt içi karar verme mekanizmasının olması gerektiği gibi işlemedir. Hem güveni oluşturan hem de güvenirliliği değerlendiren bireyler olduğu için, örgüte ve bireye güven birbiriyle bağlantılı kavramlar olup, bir bütün olarak örgütsel güven kavramını oluştururlar (Sevinç, 2013: 38).

2.1.4. İş Yeri Arkadaşlığı, Mesleki Doyum ve Örgütsel Huzur İlişkisi

Eski dönemlerin “ne iş olsa yaparım” anlayışı günümüzde yerini maddiyattan öte huzur isteyen çalışanlara bırakmıştır. Rutin bir çalışma ortamı yerini artık rekabetin olduğu, yaratıcı düşünmenin önemsendiği ve gündemin gerisinde kalma lüksü olmayan çalışma ortamlarına bırakmıştır. Huzurlu ortamda çalışan örgüt üyeleri mesleki anlamda tatmin olmakta ve performansı yükselmektedir. Bu çalışma ortamını sağlayan unsurları da; adaletli ve destekleyici yönetim, anlayışlı ve işbirlikçi çalışma arkadaşlarına borçludur. Bireylerin günlük yaşantılarının büyük kısmını geçirdikleri ve çoğu zaman özel hayatlarının da ötesine geçen iş yaşamları boyunca iş yeri arkadaşlık ilişkileri, iş doyumları ve çalıştıkları örgütün

huzuru arasında bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Ancak bu ilişkinin yönünü ve modelin alt bileşenlerini belirleyebilmek için alan yazınında var olan çalışmaların incelenmesi ve nihai karara varmadan önce kuramsal uygunluğun sağlanması gerekmektedir. İş doyumu yalnızca bireylerin iş ortamından aldıkları haz ile sınırlı değildir; daha çok bireyin değer yargıları ve inançlarıyla ilgilidir (Lan, Okechuku, Zhang ve Cao, 2013: 627). Buna göre iş doyumunu bile tek başına ele almamız mümkün değildir. Ancak yapılan araştırmalar iş yerinde kurgulanan sağlıklı arkadaşlık ilişkilerinin, iş doyumunu etkilediğini ortaya koymaktadır (Omolaval ve Okewole, 2019: 2). Diğer taraftan bireysel iyi oluşun örgüt içi ilişkilerden ve işe özgü değişkenlerden etkilendiği ifade edilmektedir (Shier ve Graham, 2010: 402). Bu nedenle kişiyi ilgilendiren faktörlerin, bireyin iş ilişkilerine dolayısıyla işe ilişkin değişkenlere de etki ettiği ifade edilebilir.

İş yerinde kişinin kendini huzurlu hissetmesi ve buna bağlı olarak mesleki anlamda doyumu yaşayıp mesleki bir mutluluğa erişmesi üretkenliğin ve buna bağlı olarak gelişen mesleki doyumu, örgütsel bağlılık gibi örgütsel bileşenlerin sağlıklı olmasına katkı sağlamaktadır (Wesarat, Sharif ve Abdul Majit, 2014: 78). Dolayısıyla mesleki doyumu ve iş yeri arkadaşlığı arasında doğrudan bir ilişki olduğu ifade edilebilir (Hamilton, 2007; Morrison, 2009; Riordan ve Griffeth, 1995; Winstead, Derlega, Montgomery ve Pilkington, 1995). Ayrıca iş yerinde gelişen arkadaşlık ilişkisinin örgüt içinde pek çok değişkeni yakından ilgilendirdiği belirtilmektedir (Dotan, 2009: 1). Örneğin arkadaşlık ilişkilerinin örgüt içi iletişimi, güveni ve saygıyı geliştirdiği ifade edilmektedir (Lee ve Ok, 2011: 1). Ayrıca iş yeri arkadaşlığının bireyi içsel olarak motive ettiği böylece kişinin daha olumlu bir iş algısına sahip olmasına imkân tanıdığı ve iş doyumunu sağladığı ifade edilmektedir (Mao, Hsieh ve Chen, 2012: 247). Sonuç olarak iş yeri arkadaşlığının mesleki doyumu, takım ruhunu ve iş gören performansını etkilediği ifade edilebilir.

İş yerinde kurulan arkadaşlık ilişkilerinin bireye olduğu kadar örgütün bütününe de katkıları olduğu belirtilmektedir. Buna göre iş yerinde geliştirilen sağlıklı arkadaşlık ilişkilerinin, örgütün sağlığını, destekleyici çalışma ortamını, takım ruhunu ve verimliliği yordadığı sonucuna ulaşılabilir (Dickie, 2009: 128). Doğal olarak bunun tam tersi bir hipotezin doğruluğu da söz konusudur; bir diğer ifadeyle sağlıklı olmayan iş yeri arkadaşlık ilişkiler ağının, bireyi mutsuz kılacağı ve dolayısıyla bireyin örgüte adanmışlığını olumsuz etkileyeceği ve örgütün bütününde bir problem yaratacağı ifade edilebilir (Wright, 2005: 123). İş yerinde gelişen arkadaşlık ilişkilerinin hem örgüte hem de işgörene olumlu katkılar

sağlayacağı ümit edilirken; zaman zaman bu ilişkilerin kayırmacılık, dedikodu, sadakatsizlik, zaman alıcı ve negatif etkileri de olabileceğini unutmamak gerekir (Song ve Olshfski, 2008: 147). Buna göre iş yerinde formal ilişkilerin dışında gelişen arkadaşlık ilişkilerini örgütün özel ve genel hedefleri doğrultusunda ele almak ve örgütsel huzura katkı sağlayacak şekilde ele almak gereklidir.

Örgüt içi ilişkilerin sağlıklı bir örgüt iklimi oluşturmada öncü olması ve örgüt sağlığını tehdit eden diğer unsurlara karşı bir savunma olarak tasarlamak gerektiği ifade edilebilir (Merrill, Aldana ve Garrett, 2010: 783). Aksi hâlde düalizmin bir yansıması olarak huzurun zıttı olan huzursuzluk ve psikolojik şiddet, örgütten ayrılma isteği gibi ilgili kavramlar karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik şiddetin yaşandığı örgütlerde örgüt iklimi kapalıdır. Bir örgüte bağlı olarak çalışanlar açısından korku algısının yoğun olarak yaşandığı bir atmosfer; ilişkilerin donukluğu ve renksizliği, sürekli yaşanan bir gerginlik ve stres, açık olmayan/kapalı bir iletişim sistemi, yoğun bir dedikodu mekanizması, dezenformasyon, antidemokratik tutum ve davranışlar, özellikle jest ve mimiklerin “ustalıkla” yıldırma unsuru olarak ele alındığında örgüt ikliminin varlığı söz konusudur (Yaman, 2010: 2). Bu nedenle örgütün işleyişinde örgütsel huzur, mesleki doyum ve iş yeri arkadaşlığı arasında mutlak bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

Eğitim faaliyetleri; çoğunlukla telafisi mümkün olmayan bir süreç boyunca bireyi, toplumu ve dolayısıyla tüm dünyayı etkisi altına almaktadır. Bireylerin hayatlarında, hem içinde bulundukları topluma uyum sağlayabilmeleri hem de çağın koşulları gereği sahip olmaları gereken yeterlilikleri sağlıklı bir şekilde edinip varlıklarını devam ettirebilmeleri bütünüyle eğitim sisteminin yükümlülüğüdür. Buna göre öğretmenlerin tüm bu sorumluluk alanının tam merkezinde olduğunu göz önüne aldığımızda öğretmenlerin yaptıkları işten tatmin olmaları yani öğretim sürecinden mesleki haz almaları ve doyuma ulaşmaları sürecin etkililiğini doğrudan etkilemektedir. Mesleki doyum, öğretmenin kendi işini ya da deneyimini takdir etmesi ile ortaya çıkan olumlu ya da hoş duygusal bir durumu ifade eder. Öğretmenin işini, meslektaşlarını, çalışma ortamını sevmesi durumunda yüksek mesleki doyumunun ortaya çıkması beklenir (Demirtaş ve Nacar, 2018: 14). Bir başka ifadeyle öğretmenlerin mesleki doyumlarının düzeyi, ortaya çıkan hizmetin kalitesini ve dolayısıyla verimini doğrudan etkileyecektir. Böylece örgütsel amaçların gerçekleşmesine ve daha iyi bir eğitim ortamının oluşmasına katkı sunacaktır (Başaran ve Güçlü, 2018: 952). Kısacası

iş doyumunu diğer pek çok alanda olduğu gibi eğitim örgütlerinde de ciddi anlamda bir aracı rolü üstlenmektedir.

Okul ortamında öğretmenlerin sürecin etkililiğine katkı sağlaması hem bireysel çaba gerektirmekte hem de sosyal anlamda meslektaşlar arası bir dayanışmayı şart koşmaktadır. Bu anlamda meslektaş öğrenmesi, iş başında yetiştirme, mesleki gelişim gibi öğretmenlerin birbirinden öğrenmesini öngören sistemin varlığından söz edilebilir. Okulundaki meslektaşlarının; sınıf yönetimi ve öğretim stratejilerinde iyi olduklarını düşünen öğretmenler, onlarla birlikte bütün zorlukların üstesinden geleceklerine ve başarılı olacaklarına inanırlar. Onlarda oluşan bu inanç, psikolojik yapılarına olumlu bir şekilde doğrudan tesir eder (Demir, 2019: 456). Öte yandan aynı konuya okuldaki çalışma yaşamının kalitesi olarak da yaklaşmak mümkündür. Okul yaşam kalitesinin yüksek olduğu okullarda öğretmenlerden beklenen başarı düzeyi de fazla olacaktır. Öğretmenler eğitim programının uygulayıcısı olarak eğitim sisteminin temel amaçlarına ulaşmasında en önemli rolleri üstlenir. Öğretmenlerin okul yaşam kalitesini algılama düzeyleri, eğitim-öğretim ortamının etkililiğini belirlemede oldukça önemlidir (Çoruk ve Karakaya Çiçek, 2017: 752).

Psikoşiddet, motivasyon ve huzur iş yerinde birbiriyle oldukça yakın ilişkiye sahip kavramlardandır (Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel, 2010: 1139). Bu anlamda psikolojik şiddetin yaşanmadığı, motivasyonun yüksek olduğu bir eğitim kurumunda öğretmenlerin kendilerini huzurlu hissedecekleri ve eğitim sürecinin etkililiğine daha fazla katkı sağlayacakları ifade edilebilir. Bir diğer ifadeyle örgütsel anlamda iş doyumuna ulaşan işgörenlerin yani eğitim örgütleri bağlamında öğretmenlerin, kendilerini motive hissetmeleri ve dolayısıyla huzurlu bir çalışma ortamının inşasına katkı sağlamaları ümit edilmektedir. Diğer bir taraftan oluşturulan sağlıklı örgüt tipinde üyelerin birbirleriyle sosyal ağlar oluşturmaları, arkadaşlık ilişkileri geliştirmeleri ve mesai saatleri dışında da birlikte vakit geçirmeye niyetli olmaları beklenmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus herhangi bir örgütte birlikte yer almak tamamen tesadüfi olabilirken; bu birlikteliğin arkadaşlık boyutuna evrilmesi bilinçli ve kasıtlı bir tutumun eseridir. İş yeri arkadaşlığını diğer iş yeri ilişkilerinden ayıran en önemli özellik gönüllülüktür. İş yeri arkadaşlıkları, kişilerin kendi isteği ile meydana gelir. Arkadaşlık kişilere dayatılmaz, isteğe bağlıdır (Şahinbaş ve Erigüç, 2019: 1206). Bu anlamda kişilerin kendi istekleriyle iş yerlerinde arkadaşlık ilişkileri geliştirmeleri doğrudan iş doyumuyla yani kendilerini hoşnut

hissetmeleriyle ilgilidir. Dolayısıyla iş yeri arkadaşlığı ve mesleki doyum arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir.

2.2. İlgili Araştırmalar

Bu başlık altında, araştırmanın temel konuları olan iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkili yurt içinde ve yurt dışında yapılan bazı çalışmalar yakın tarihten başlanarak kronolojik olarak sunulmaktadır.

2.2.1. İş Yeri Arkadaşlığı ile İlgili Araştırmalar

Biçer ve Büyükyılmaz (2019), “*Örgütsel Politika Algısının İş Yeri Arkadaşlığı Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*” adlı çalışmalarında çalışanların örgütsel politika algılarının iş yeri arkadaşlıklarını nasıl etkilediğini incelemiştir. Bu bağlamda Karabük Üniversitesi, Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan 524 personeli kapsayan uygulamalı bir araştırma yapılmıştır. Oluşturulan hipotezler yapısal eşitlik modellemesi kapsamında yol analiziyle ele alınmış; sonuç olarak “*genel politik davranışlar*” ın iş yeri arkadaşlıkları üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu, öte yandan “*ücret ve terfi politikalarının*” iş yeri arkadaşlıkları üzerinde olumsuz bir etkisi bıraktığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte “*yükselmek için gerekeni yapma*” davranışının iş yeri arkadaşlıkları üzerinde anlamlı hiçbir etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Karaköy (2019), “*Lider Üye Etkileşiminin, İş yeri Arkadaşlığının, Rol Belirsizliğinin ve Rol Çatışmasının İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisine Yönelik Bir Araştırma*” adlı yüksek lisans tezinde lider üye etkileşimi, iş yeri arkadaşlığı, rol belirsizliği ve rol çatışmasının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma İstanbul iline bağlı Silivri, Avcılar, Beyoğlu, Bakırköy ve Üsküdar İlçe Belediyelerinde çalışmakta olan 402 kişi üzerinde nicel araştırma teknikleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında verilerin analizinde SPSS 20.0 programı kullanılmış; faktör analizi, güvenirlik analizi, Pearson korelasyon analizi, regresyon analizi, bağımsız gruplar T-Testi ve tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Araştırma sonunda elde edilen bulgular incelendiğinde; lider üye etkileşimi ve iş yeri arkadaşlığının, işe yabancılaşma ile negatif; rol belirsizliği ve rol çatışmasının ise işe yabancılaşma ile pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşe

yabancılaşmayı; iş yeri arkadaşlığının negatif yönlü, rol belirsizliği ve rol çatışmasının ise pozitif yönlü olarak etkilediği belirlenmiştir.

Güner (2019), “*İş yerindeki Duygusal İyi Oluşun Belirleyicileri ve Prososyal Hizmet Davranışı ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*” adlı doktora tezinde, ilk olarak bankacılık sektöründe çalışan bireylerin iş yerinde duygusal iyi oluşlarını olumlu ve olumsuz etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılması amaçlamıştır. Daha sonra banka çalışanlarının iş yerinde duygusal iyi oluşu, keşfedilen belirleyici faktörleri ile birlikte prososyal hizmet davranışları ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi bir model çerçevesinde incelemiştir. Ayrıca katılımcıların iş yerinde duygusal iyi oluş düzeyinin yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan, hizmet süresi, öğrenim düzeyi, çocuk sayısı ve çalışılan banka türü gibi demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını analiz etmiştir.

Araştırma kapsamında ilk olarak Burdur il merkezinde görev yapan kamu ve özel sektör banka çalışanlarından 60 kişilik bir örneklem grubu ile nitel araştırma süreci gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre bankacılık sektöründe iş yerinde duygusal iyi oluşun temel belirleyicileri; iş yeri arkadaşlığı, işin kendisi, yönetici desteği, çalışma koşulları, ödül ve takdir, müşteri ilişkileri, adalet algısı ve hedef algısı şeklinde sekiz faktör olarak belirlenmiştir. Daha sonra Burdur, Isparta ve Antalya (Batı Akdeniz Bölgesi) il merkezlerinde görev yapan kamu ve özel sektör banka çalışanlarından 400 kişilik bir örneklem grubunda anket uygulaması yolu ile nicel araştırma süreci gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programında analiz edilmiştir.

Araştırma sonuçlarında işin kendisi, yönetici desteği ve hedef algısı faktörlerinin iş yerindeki duygusal iyi oluş üzerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilerinin olduğu görülmüştür. Ayrıca iş yerinde duygusal iyi oluşun işten ayrılma niyetine negatif yönde, prososyal hizmet davranışına da pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Demografik değişkenlere göre yaş, medeni durum, hizmet süresi ve çalışılan banka türü açısından farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu tespit edilirken; cinsiyet, öğrenim düzeyi, unvan ve çocuk sayısı açısından banka çalışanlarının iş yerinde duygusal iyi oluş düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Şerbetçioğlu (2019) “*Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin İş-Aile-Yaşam Dengesine, İş yeri Arkadaşlığına ve İş yerindeki Duygusal Tacize Göre Yordanması*” başlıklı araştırmasında; iş-aile-yaşam dengesinin, iş yeri

arkadaşlığının, iş yerinde duygusal tacize uğramanın, psikolojik danışman ya da öğretmen olmanın ve cinsiyetin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığı incelemiştir. Araştırma, betimsel ve nedensel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubu, 151 psikolojik danışman ve 349 öğretmen; 357 kadın ve 143 erkek olmak üzere toplam 500 kişiden oluşturulmuştur. Araştırmada kullanılması gerekli olan verileri elde etmek için “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği”, “İş-Aile Yaşam Ölçeği”, “İş yeri Arkadaşlığı Ölçeği” ve “İş yerinde Duygusal Taciz Ölçeği” ile “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS 21 Paket Programı’ndan yararlanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, iş yeri arkadaşlığı açısından olumlu bir ortamın içinde olmanın psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. İş yeri arkadaşlığı açısından olumlu bir ortamın içinde bulunan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalamasının, iş yeri arkadaşlığı açısından olumsuz bir ortamın içinde bulunanlarınkinden oldukça anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Büyükyılmaz ve Biçer (2018), “*İş yeri Arkadaşlığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İşe Bağlılığın Aracılık Rolü*” adlı çalışmada 281 sağlık çalışanının iş yeri arkadaşlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit edebilmek ve işgörenlerin işe bağlılık derecesinin aracılık rolünü test etmek hedeflenmiştir. Çalışma verilerine göre, işe bağlılığın, iş yeri arkadaşlığının arkadaşlık derecesi boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü tespit edilmiştir.

Bilgin (2018), “*Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlık ve Okul Kültürü Algı Düzeyleri Arasındaki İlişki*” adlı araştırmasında 2017-2018 eğitim öğretim yılında Aydın ili Efeler ilçesinde görevli lise öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlığına ve okul kültürüne ilişkin algı düzeylerini saptamayı amaçlamışlardır. Bu çalışmada, lise öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık ve örgüt kültürü algıları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Aydın ili, Efeler ilçesindeki 22 resmî lisede 2017-2018 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Tabakalı örneklem yöntemi kullanılarak 8’i Anadolu Lisesi ve 8’i meslek lisesi olmak üzere basit seçkisiz örneklem yoluyla 16 lise seçilmiştir. Bu okullardan da basit seçkisiz örnekleme ile meslek liselerinden 186, Anadolu liselerinden ise 144 öğretmen seçilmiştir. Verileri toplamak için Kişisel Bilgi Formu, Nielsen, Jex ve Adams (2000) tarafından geliştirilen

Kıral (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan “İş Yeri Arkadaşlık Ölçeği” ve araştırmacı tarafından geliştirilen Terzi'nin (2005) “Örgüt Kültürü Ölçeği”nin 12 maddelik kısa formu kullanılmıştır. Verilerin analizi yapılırken frekans, yüzde, ortalama, parametrik-parametrik olmayan testler ile Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Testi kullanılmıştır.

Keleş (2018), “*Eğitim Kurumlarında İş Yeri Arkadaşlığı ile Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İstanbul İlinde Bir Araştırma*” adlı çalışmasında İstanbul’da görevli öğretmenlerin iş yeri arkadaşlıkları ile örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Araştırmanın verileri 122 öğretmenden “*İş yeri Arkadaşlığı Ölçeği*”, ve “*Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanmışlık Ölçeği*” kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre kurumlarda iş yeri arkadaşlığı ile örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Öğretmenlerin “arkadaşlık fırsatı” algısının yüksek düzeyde olduğu, “egemen olan arkadaşlık” algısının düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş yeri arkadaşlığı cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde kadın öğretmenlerin arkadaşlık algılarının, erkek öğretmenlerden anlamlı biçimde farklı olduğu bulunmuştur. Medeni durum değişkenine göre incelendiğinde ise evli öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısının, bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Lise öğretmenlerinin görev kültürü algılarının en yüksek düzeyde olduğu ve bunu sırasıyla destek kültürünün, başarı kültürünün ve bürokratik kültürün takip ettiği saptanmıştır. 35 yaş ve altı ile 41-45 yaş grubu içinde bulunan lise öğretmenlerinin bürokratik kültür algı düzeylerinin, diğer yaş gruplarındaki öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca okul türü değişkenine göre meslek lisesi öğretmenlerinin başarı kültürü algı düzeylerinin, Anadolu lisesi öğretmenlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş yeri arkadaşlık algısının okul kültürü algısı ile anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. Boyutlar bazında bakıldığında ise “arkadaşlık fırsatı” algısının destek ve görev kültürü ile yüksek düzeyde, başarı ve okul kültürü ile orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu; “egemen olan arkadaşlık” algısının destek ile görev kültürü ve toplam kültür arasında orta düzeyde, başarı kültürü ile düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca iş yeri arkadaşlığının bürokratik kültür ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Biçer (2017), “*Örgütsel Politika Algısının İş yeri Arkadaşlığına Etkisi ve Bireysel Sonuçları*” adlı doktora tezinde, çalışanların sahip olduğu örgütsel politika algısının iş yeri arkadaşlığı algısını nasıl etkilediğini belirlemek ve iş yeri arkadaşlığının bireysel sonuçlar

kapsamında işe bağlılık, iş yeri nezaketsizliği, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit edebilmeyi amaçlamıştır. Araştırmancın evreni Karabük Üniversitesi Karabük Eğitim ve Araştırma Hastanesi personelidir. Hastanede görevli 524 personelde de örnekleme oluşturmaktadır.

Araştırma bulgularına göre arkadaşlık fırsatının işe bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, “*Arkadaşlık fırsatının işe bağlılık üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.*” ve “*Arkadaşlık derecesinin işe bağlılık üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.*” hipotezleri kabul edilmiştir.

Yavuzkurt (2017), “*Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Yeri Arkadaşlık Algısı ve İş Doyumu ile İlişkisi (Aydın İli Örneği)*” isimli yüksek lisans tezinde ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Veriler “*İş Yeri Arkadaşlık Ölçeği*” ve “*Minnesota İş Doyum Ölçeği*” ile toplanmıştır.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenler ilk olarak “arkadaşlık fırsatı”, sonra “egemen olan arkadaşlık” algısına sahip olduğu, “genel arkadaşlık” algısının ise ortalamanın üzerinde olduğu belirlenmiştir. Araştırmada medeni durum, cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İş doyumuna ile iş yeri arkadaşlık algısı arasında pozitif yönde ilişkiler belirlenmiştir. Arkadaşlık fırsatı boyutunun iş doyumunu genel ve boyutlar olarak pozitif yönlü yordadığı belirlenmiştir.

Bozkurt-Çetinkaya, Gürel-Bulgurcu ve Alparslan (2016), “*Üniversite Çalışanlarında İş Yeri Arkadaşlığının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri*” adlı çalışmada iş yerinde, günlük faaliyetleri esnasında insanlarla sürekli iletişim hâlinde olan akademik ve idari personelin iş yeri arkadaşlıklarının, iş tatminleri ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini saptamaya çalışmışlardır. Mehmet Akif Ersoy ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde görevli akademik ve idari personelden oluşan örneklemden veriler toplanmıştır.

Araştırmancın bulgularına göre iş arkadaşlarından duyulan tatminin, iş tatmini üzerindeki pozitif etkisi ve iş tatminin işten ayrılma niyeti üzerindeki pozitif etkisi önemli düzeydedir. İş arkadaşlarından duyulan tatmini güçlü düzeyde açıklayan değişken ise iş arkadaşlarından alınan destektir. Sonuç olarak bu çalışmada, iş yerindeki arkadaşlığın olumlu ve önemli etkisi ortaya konmuştur.

Baykal (2016), “*Kamu Sektöründe Çalışan Kadın Orman Mühendislerinin Mesleki Memnuniyetleri ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar*” isimli yüksek lisans teziyle; kamu sektöründe çalışan kadın orman mühendislerinin iş yaşamında gösterdikleri performanslarını, temel sorunlarını, üst düzey görevlere gelememe nedenlerini değerlendirmek ve iş doyum düzeylerini belirleyerek iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ortaya koymayı amaçlamıştır. Çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan 180 kadın orman mühendisi ile yapılan anketler, çalışmanın ana materyalini oluşturmuştur. Kadınların verdikleri cevapların bazı sosyo-demografik özellikleri bakımından farklı olup olmadığı için Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis-H Testleri ile analiz edilmiştir. İş doyumunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi için faktör analizi yapılmıştır.

Çalışma sonuçlarına göre, (a) Kadınların genel olarak yeterli düzeyde bilgi ile görevlerini layıkıyla yaptıkları, (b) Üst düzey görevlere gelememenin en önemli nedenleri; erkek egemen toplumda yaşama ve erkeklerin oluşturduğu engeller ile “cam tavan sendromu”nun varlığı, (c) Geçmişten günümüze erkek meslektaşlar, diğer çalışanlar ve kırsal yöre halkı tarafından kadın orman mühendislerine yönelik olumsuz algıların olumlu yönde değişmeye başladığı ancak yeterli düzeye ulaşmadığı belirlenmiştir. Kadınların mesleki doyumunu etkileyen en önemli unsurlar; yönetime katılım ve saygınlık, yöneticilerin teknik ve yönetsel yeterliliği, ücret, çalışma koşulları ve takdir ile iş yeri arkadaşlığı şeklinde sıralanmıştır.

İlyas (2016), “*İş yeri Arkadaşlık Fırsatları ve İş Çıktıları Arasındaki İlişkileri ve Bu İlişkilerde Birlik Çabası Motivasyonunun Rolü*” isimli yüksek lisans teziyle, iş yeri arkadaşlığı ile iş çıktıları arasındaki (iş memnuniyeti ve işten ayrılma niyeti) ilişkinin araştırılması yanı sıra birlik çabası motivasyonunun ılımlaştırıcı rolünün incelenmesini amaç edinmiştir. Çalışmasında, ilişkinin incelenmesi için nicel yaklaşım kullanmıştır. Çalışma kapsamında çeşitli araştırma ölçekleri kullanılmıştır. Başvurulan ölçekler: (i) Riordan ve Griffeth'in (1995) 6 maddelik “Arkadaşlık Fırsatı Ölçeği”; (ii) Warr, Cook ve Wall'in (1979) 16 maddelik “İş Memnuniyet Ölçeği”; (iii) Barrick ve arkadaşlarının (2002) 9 maddelik “Birlik Çabası Motivasyon Ölçeği” ve son olarak (iv) Michael ve Spector'un (1982), 3 maddelik “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği”dir. Araştırma örneklemini, Gana'nın Kumasi büyükşehirindeki çeşitli özel hastanelerde çalışan 223 personelden oluşturmaktadır. Çalışma

kapsamında ortaya konan hipotezlerin test edilmesi için korelasyon analizi, moderasyon analizi ve aracılık analizi uygulanmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, iş yeri arkadaşlıkları fırsatının, iş memnuniyeti ile olumlu ve doğrudan bir ilişkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca, iş yeri arkadaşlıkları fırsatının, işten ayrılma niyetleriyle (iş memnuniyeti vasıtasıyla) olumsuz ve dolaylı yönde bir ilişkisinin olduğu görülmüştür. Ancak, birlik çabası motivasyonunun, iş memnuniyeti ve iş yeri arkadaşlıkları fırsatı arasındaki olumlu ve doğrudan ilişki yanı sıra iş yeri arkadaşlıkları fırsatı ile işten ayrılma niyeti arasındaki olumsuz ve dolaylı ilişki üzerindeki ılımlaştırıcı etkisi hakkında destekleyici bir bulguya erişilememiştir.

Kanbur (2015), “*Örgütsel Bağlılığı Belirleyici Bir Faktör Olarak İş yeri Arkadaşlığının İncelenmesi Üzerine Emniyet Teşkilatında Bir Araştırma*” adlı çalışmasında iş yeri arkadaşlığı algılarının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisi olduğunu belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre iş yerinde arkadaşlık fırsatının örgüte duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı üzerinde etkili olduğu doğrulanmış ancak normatif bağlılık üzerinde etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Alparslan, Çiçek ve Soydemir (2015), “*Birey-Örgüt Uyumunu Güçlendiren Öncül: İş yeri Arkadaşlığı*” adlı çalışmalarında iş yeri arkadaşlığının birey örgüt uyumunda etkisinin olup olmadığını tespit etmeyi hedeflemişlerdir. Çalışmada elde edilen verilere göre, iş yeri arkadaşlığı boyutları (destek, duyulan tatmin ve kollama), birey örgüt uyumu değişkeni üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Balaban ve Özsoy (2014), “*İş yeri Arkadaşlığının Bireysel Çıktılara Etkileri*” adlı çalışmalarında; iş yeri arkadaşlığının işle bütünleşme, algılanan bireysel performans ve iş tatminine etkileri incelemiştir. İhtiyaç duyulan veriler Türk kamu sektörü ve özel sektör çalışanlarından elde edilmiştir. Katılımcılara çevrimiçi anket formu e-posta aracılığı ile gönderilmiştir ve 234 geçerli anket analiz edilmiştir. İş yeri arkadaşlığı iki boyut aracılığı ile ölçülmüştür: arkadaşlık fırsatı ve arkadaşlık yaygınlığı ve işle bütünleşme 3 boyutta değerlendirilmiştir. Bunlar; dinçlik, adanma ve yoğunlaşmadır.

Araştırmanın sonuçları arkadaşlık fırsatının iş tatmini, dinçliği ve adanmayı güçlü bir şekilde ve yoğunlaşmayı zayıf bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Ancak arkadaşlık yaygınlığının iş tatmini, işle bütünleşme ve performans üzerinde anlamlı etkisi yoktur. Evli katılımcılar dinçlik boyutunda bekâr katılımcılara göre daha yüksek puan almışlardır.

Erkekler kadınlara göre yoğunlaşma boyutunda daha fazla puan almışlardır. İş tatmini kamu sektöründe ve algılanan bireysel performans özel sektörde daha yüksektir. Arkadaşlık yaygınlığının, servis sektöründe sanayi sektöründen daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların sadece % 14,1'i en iyi arkadaşlarının iş yerinde olduğunu belirtmiştir.

Özyer, Kanbur, Kanbur ve Seçgin (2013), “*Arkadaşlık Mutluluk Getirir Mi? İş yeri Arkadaşlığı ile Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*” adlı çalışmalarında; iş yeri arkadaşlığı ile çalışanların tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre iş yeri arkadaşlığı pozitif yönde geliştikçe çalışanların tükenmişlik seviyelerinin azaldığı sonucu ortaya konulmuştur. Bu kapsamda araştırma Tokat'ta tüm kamu ve özel sektör bankalarında çalışan 122 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada “*Maslach Tükenmişlik Ölçeği*” ve “*İş Yeri Arkadaşlıkları Ölçeği*” kullanılmıştır.

Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre iş yeri arkadaşlığı ile çalışanların tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı, negatif yönlü ve güçlü bir ilişki belirlenmiştir. Ayrıca cinsiyetin, öğrenim durumu, sektörde ve mevcut bankalarında çalışma süreleri değişkenlerinin anlamlı farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Tükenmişlik açısından yaş değişkeni farklılık yaratmazken; iş yeri arkadaşlığı açısından 18-25 yaş aralığında olanların 26-35 yaş aralığında olanlara göre daha çok iş yeri arkadaşlığı kurduğu belirlenmiştir.

Lin (2010), “*İş Pozisyonu, İşin Özelliği ve İş Yeri Arkadaşlığı Arasındaki İlişki: Tayvan ve Çin*” adlı çalışmada iş pozisyonu, işin özelliği ve iş yeri arkadaşlığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya Tayvan'dan 539 kişi Çin'den 511 kişi katılmıştır. Üretim, pazarlama, insan kaynakları, finansman ve Ar-Ge olmak üzere beş iş bölümü incelenmiştir. İş yeri arkadaşlığını ölçmek için Nielsen, Jex ve Adams (2000)'in geliştirdiği “*İş Yeri Arkadaşlık Ölçeği*” kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre amirlerin astlardan daha iyi iş yeri arkadaşlığına sahip olduğu ve Tayvan çalışanlarının iş yeri arkadaşlığının, Çin çalışanlarından daha iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgunun nedeni olarak kültürler arası farklılığın önemli olabileceği vurgulanmış; Çinli çalışanların ilk kaygısının parasal ödül, Tayvanlı çalışanların ise işlerin istikrarını daha çok önemsedikleri ifade edilmiştir. Ayrıca iş yerindeki bölümlere göre iş yeri arkadaşlığı algılarının değiştiği bulunmuştur. İş yeri arkadaşlığının çalışanların iş arkadaşlarına duydukları güveni şekillendirmede önemli bir rol oynadığını ve bunun iş davranışlarını etkilediği belirtilmiştir.

Mao, Chien ve Hsieh (2009), “*Bürokrasi ve İş Yeri Arkadaşlığı Arasındaki İlişki*” adlı çalışmada; tıp, eğitim, devlet ve bankacılık sektörlerinde çalışan 408 kişiden topladığı verilerle bürokrasi ve iş yeri arkadaşlığı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Bu araştırma kapsamında; bürokratik örgütlerin tutumunun iş yeri arkadaşlığı için elverişsiz olduğunu ve bu nedenle onu olumsuz yönde etkilediğini diğer yandan, bürokrasinin özelliklerinin iş yerinde olumsuz duygulara yol açacağını ve bu nedenle iş yeri arkadaşlıklarının destekleneceğini ileri sürmüştür.

Hamilton (2007), “*Sıkı Arkadaşlar: Hukuk Bürosu Çalışanları Arasında İş Yeri Arkadaşlığının İşlevlerinin ve Sonuçlarının İncelenmesi*” adlı tez çalışmada hukuk bürosu çalışanlarının iş yeri arkadaşlık ilişkilerini inceleyen nitel ve nicel yöntemlerin kullanarak karma bir çalışma hazırlamıştır. İlk olarak araştırmanın nitel kısmında, iş yeri arkadaşlıklarının hizmet ettiği işlevleri ve iş yeri arkadaşlıklarının varlığına ilişkin sonuçları belirlemek için nitel görüşmeler yapılmıştır. Bu bulgulara göre iş yeri arkadaşlıklarının; bireylere arkadaşlık, iş yardımı, anlayış ve duygusal destek sunduğunu ve bu durumun refah, iş memnuniyeti, işten ayrılma niyetleri ve üretkenlik sonuçlarıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir. İkinci aşama olan nicel kısımda da oluşturulan kavramsal model ve ilgili hipotezler test edilmiştir. Araştırmanın nicel kısmında iş yeri arkadaşlığı fırsatı, iş yardımı, anlayış ve duygusal desteğin işlevleri ile refah, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve verimlilik arasında ilişkiler tespit edilmiştir. Sonuç olarak, iş yeri arkadaşlığının bireylerin iş deneyimini etkilemede önemli bir rol oynadığını belirtilmiştir.

Song (2006), “*İş Yerinde Arkadaşlık ve Çalışanların Verimliliği: Lider-Üye Etkileşimi Teorisi ve Seul Şehir Yönetimi Örneği*” adlı çalışmada iş yeri arkadaşlığının çalışan verimliliği üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Hükûmet çalışanları ile gerçekleştirilen araştırmada “Lider-Üye Etkileşimi” teorisinden yararlanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, iş yeri arkadaşlığı çalışanların olumlu iş tutumlarına sahip olmasında etkili olmaktadır. Arkadaşlık kalitesinin çalışanların olumlu iş tutumları üzerinde arkadaşlık fırsatından daha güçlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Lider-Üye Etkileşimi Teorisi, çalışanların performansını arttırmada ve olumlu iş tutumlarını arttırmada iş yeri arkadaşlığının önemli olduğunu desteklemiştir.

Morrison (2005), “*İş Yeri Arkadaşlık İlişkileri: İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti*” adlı doktora tezinde iş yeri arkadaşlık ilişkileriyle, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisini incelenmiş ve bir model çalışması gerçekleştirmiştir.

Aukland Hastanesindeki 124 çalışan üzerinde daha sonra da 412 çalışanla online olarak gerçekleştirilen araştırmada iş yeri arkadaşlığının iş doyumu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada iş yeri arkadaşlığını belirlemek için Nielsen, Jex ve Adams'ın (2000) geliştirdiği “İş Yeri Arkadaşlık Ölçeği” ve Campion (1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve Warr, Cook ve Wall (1979) tarafından geliştirilen “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda iş yeri arkadaşlığının iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı arttırdığı; işten ayrılma niyetini ise azaltmada etkin rol oynadığı tespit edilmiştir.

Nielsen, Jex ve Adams (2000), “*İki Boyutlu İşyeri Dostluk Ölçeğinin Geliştirilmesi*” adlı çalışmada, arkadaşlık yaygınlığı ve arkadaşlık fırsatı olmak üzere iki boyutlu bir iş yeri arkadaşlık ölçeği geliştirmiştir. Araştırmada öncelikle, 200 yüksek lisans öğrencisinden toplanan veriler ölçeğin iç tutarlılıkları ve önerilen boyutları sağlayıp sağlanmadığı araştırılmış ve iki boyutlu yapının desteklendiği belirlenmiştir. İkinci çalışmada ise lisansüstü öğrencileri ve üç farklı örgütün çalışanlarından oluşan toplam 116 örnekte veri toplanmış ve ölçeğin geçerliği desteklenmiştir.

İş yeri arkadaşlığı ile ilgili alan yazında gerçekleştirilen araştırmaların ağırlıklı olarak nicel çalışmalar olduğu; kamu, sağlık, banka ve özel sektör çalışanlarıyla yapılan çalışmalarda iş yeri arkadaşlığının örgüt üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri incelenmiştir. Özellikle iyi iş yeri arkadaşlıkları kuran çalışanların iş doyumlarının, örgütsel bağlılıklarının, performans ve motivasyonlarının olumlu yönde etkilendiğini tespit eden çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bunun yanısıra işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik gibi örgüt için olumsuz sonuçlar doğurabilecek tutumların da iş yeri arkadaşlığından etkilendiği belirlenmiştir.

2.2.2. Mesleki Doyum ile İlgili Araştırmalar

Alanoğlu (2019), “*Algılanan Okul Müdürü Yönetim Tarzları ile Öğretmenlerin Karara Katılma, Örgütsel Adalet, İş Doyumu ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi*” adlı doktora tezinde, algılanan müdür yönetim tarzları ile öğretmenlerin karara katılma, örgütsel adalet, iş doyumu ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkileri tespit etmiştir. Bu amacı gerçekleştirmek için ilişkisel tarama modeli kapsamında ilişkisel ve yordayıcı desen araştırma yöntemlerini kullanmıştır. Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim

yılında Mersin il merkezinde bulunan 65 lisede görevli 3194 öğretmen oluşturmaktadır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile bu evrende bulunan 56 lisede görev yapan toplam 561 öğretmenden ölçek formu geri dönmüş ve bu araştırmada kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre; örgütsel adalet, iş doyumu ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkilere bakıldığında; örgütsel adalet ile iş doyumu arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş doyumu ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu ortalaması arasında negatif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunduğu; kişisel başarı boyutu ile arasında ise pozitif ve düşük düzeyde ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Zümre kararları ile öğrenci işleri ve akademik kararlar boyutunun iş doyumu üzerindeki etkisinin pozitif; okul yönetimi boyutunun iş doyumu üzerindeki etkisinin negatif ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sarı (2019), “Okul Yöneticilerinin Algı Yönetimi Taktikleri, Örgüt İklimi ve Öğretmen Motivasyonu Arasındaki İlişkileri” adlı doktora tezinin amacı, yöneticilerin kullandıkları algı yönetimi taktiklerinin öğretmen motivasyonunu nasıl etkilediği ve bu etkide okul ikliminin aracı rolünün olup olmadığının tespitidir. 492 öğretmenden elde edilen veriler “Yönetici Algı Yönetimi Taktikleri Değerlendirme Ölçeği (YAYTAD)”, “OCDQ-RE Örgüt İklimi Ölçeği” ve “Öğretimde Özerk Motivasyon Envanteri (ÖZMOTEN)” ile toplanmıştır.

Elde edilen bulgulara göre; okullarda kapalı iklim oluşmasında algı yönetimi taktiklerinin etkisi olduğu ve açık okul ikliminin algı yönetimi taktiklerinden olumsuz yönde ve yüksek düzeyde etkilendiği belirlenmiştir. Öğretmenlerin motivasyonun yöneticilerin kullandıkları algı yönetimi taktiklerinden doğrudan ve dolaylı olarak olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

Bil (2018), “Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı doktora tezinde ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkilerin ortaya çıkartılmasını amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemi Ankara İlinde görevli 408 öğretmendir. Araştırmanın verileri “Okullarda Öğrenen Örgüt Ölçeği”, “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği”, “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve kişisel bilgiler formu ile toplanmıştır.

Çalışmada elde edilen verilere göre öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri “kısmen katılıyorum” olarak belirlenmiştir. Cinsiyet, medeni durum, görev, eğitim

düzeyi değişkenine göre iş doyumu düzeyleri anlamlı farklılık oluşturmazken; yaş, kıdem, okulda çalışma süresi, okul büyüklüğü ve okul türü değişkenlerine göre fark oluşturduğu tespit edilmiştir.

Korkmaz ve Baykal (2018), “*Kadın Orman Mühendislerinde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler ile İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*” isimli çalışmalarında, kadın orman mühendislerinin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörler ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemişlerdir. Kamu sektöründe görev yapan 180 kadın orman mühendisi ile yapılan anketler, çalışmanın ana materyalini oluşturmuştur. Kadınların verdikleri yanıtların, bazı sosyo-demografik ve iş yaşamı özellikleri bakımından farklı olup olmadığı “Mann-Whitney U” ve “Kruskal-Wallis H” testleri ile analiz edilmiştir. İş doyumunu etkileyen faktörler, faktör analizi ile belirlenmiştir.

Araştırma bulgularına göre, kadınların iş doyumunu etkileyen faktörler; yönetime katılım ve saygınlık, yöneticilerin teknik ve yönetsel yeterliliği, ücret, çalışma koşulları ve takdir ile iş yeri arkadaşlığı şeklinde sıralanmaktadır. İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki belirlenmiştir.

Ouellette, Frazier, Shernoff, Cappella, Maríñez-Lora ve Atkins, (2018), “*Kamu Okullarında Öğretmen İş Stresi ve Memnuniyeti: Bireysel, Sınıf ve Örgütsel Düzeyde Etkilerin İncelenmesi*” adlı çalışmalarında öğretmenlerin iş stresi ve iş doyumlarında; bireysel yeterlik algılarının, sınıf düzeyinde öğrenci çalışmalarının ve örgüt sağlığının yordayıcı etkisini araştırmışlardır. Araştırmacılar öğretmenlerin iş stres ve doyum düzeyleri arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir. Ayrıca örgütsel iklim ve öğretmenler arası ilişkilerin iş stresleri ve doyumlarını yordadığı belirlenmiştir.

Akbulut (2015), “*Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*” adlı doktora tezinde Ankara ilinin Altındağ ve Çankaya ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlamıştır. Araştırma betimsel bir araştırma olup araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara ilinin Altındağ ve Çankaya ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, Gürbüz (2008) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel İmaj Algısı

(ÖGA) Ölçeği” ve Gündüz (2008) tarafından geliştirilmiş olan “İş Doyumu (İD) Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 15.0 programından yararlanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri örgütsel imaj algılarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Yıldırım (2015), “Okul Yöneticilerinin Kişilik ve Denetim Odağı Özelliklerinin Öğretmenlerin İş Doyumu ve Okul Etkililiği Açısından İncelenmesi” adlı doktora tezinde okul müdürlerinin kişilik ve denetim odağı özelliklerinin, öğretmenlerin iş doyumu ve okul etkililiği açısından incelemiştir. Araştırmanın 54 okul müdürü ve 516 öğretmenle gerçekleşmiştir. Araştırma verileri “SDKT (Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi)”, “RİDKO (Rotter İç Dış Kontrol Odağı Ölçeği)”, “JSS (Job Satisfaction Survey-İş Doyumu Ölçeği)”, “SE INDEX (School Effectiveness Index-Algılanan Okul Etkililiği Ölçeği)” ölçekleri ile toplanmıştır. Araştırma kapsamında varsayılan teorik modele göre okul müdürlerinin kişilik özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumunu, öğretmenlerin iş doyumunun da okul etkililiğini etkilediği doğrulanmıştır.

Zayim (2015), “Devlet Okulu Öğretmenlerinin Değişim Uygulama Davranışlarının Modellenmesi: Öncül Değişkenler, Değişime Bağlı Duygular, Değişime Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişki” adlı doktora tezinde 4+4+4 değişim sürecini inceleyen bir model test etmeyi amaçlamıştır. Bu amaçla verileri Ankara ilinden seçilmiş 85 devlet okulunda çalışan 663 ilköğretim, ortaokul ve lise öğretmeninden oluşmuştur.

Araştırma verileri, “Müdür ve MEB’e Yönelik Güven”, “Zayıf Değişim Geçmişine İlişkin İnanç”, “Algılanan Sosyal Destek, Pozitif-Negatif Duygu”, “Değişime Bağlılık”, “İş Doyumu” ve “Yenilik Uygulama Davranışı” ölçekleri ile toplanmıştır. MEB’e duyulan güven değişime bağlı duygular ve tutumlarla en güçlü ilişkiyi kuran değişkendir. Bunun yanı sıra müdür duyulan güvenin sadece mesleki doyum ile ilişkili olduğunu belirlenmiştir.

Filiz (2014), “Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” isimli araştırmasında öğretmenlerinin iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeyi ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Üsküdar’da görev yapan 341 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verilerine göre öğretmenlerin yaş, medeni durum, öğrenim

durumu, hizmet süresi, unvan ve cinsiyetine göre iş doyum seviyeleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Keskin (2014), “*İlköğretim Okullarında Örgütsel Etkililik Mesleki Doyum ve İşten Ayrılma Eğilimi*” doktora tezinde; ilköğretim okullarının örgütsel etkililiği, öğretmenlerin mesleki doyumunu ve işten ayrılma eğilimi konusunda öğretmen görüşlerini belirlemek ve ilköğretim okullarının örgütsel etkililiği, öğretmenlerin mesleki doyumunu ve işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını ortaya çıkarmaktadır. Araştırmanın evrenini İstanbul ili Anadolu yakasında görev yapan 23855 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini toplam 31 okulda görev yapan 816 öğretmen meydana getirmektedir. Araştırmada “Etkili Okul Ölçeği, Mesleki Doyum Ölçeği” ve “İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma verileri çözümlenirken SPSS paket programı kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin görüşlerine göre okulların örgütsel etkililik düzeyi yüksek, öğretmenlerin mesleki doyumunu yüksek ve isten ayrılma eğilimi düşük olarak belirlenmiştir. Okulların örgütsel etkililiği ile öğretmenlerin mesleki doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki, işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki doyumunu ile isten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Okulların örgütsel etkililik düzeyinin öğretmenlerin mesleki doyumunu ve isten ayrılma eğilimini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

Treputtharat ve Tayiam (2014), “*İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumuna Okul İkliminin Etkisi*” adlı çalışmada okul ikliminin ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumunu üzerine etkisini inceleyen bir araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışma kapsamında 329 öğretmene uygulanan ölçek sonucunda genel olarak okul ikliminin iş doyumunu etkilediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte okul ikliminin iş doyumunu ve etkili çalışma için önemli ve gerekli olduğu; öğretmenlerin işlerinde doyum almasıyla verimliliğin artacağı vurgulanmıştır.

İnandı ve Tunç (2012), “*Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki*” adlı çalışmada, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkisinin incelenmiştir. Türkiye’de görev yapan 1070 kadın

öğretmen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma verileri “*Kadınların Kariyer Engelleri Ölçeği (KKEÖ)*” ve “*İş Doyum Ölçeği (İDÖ)*” ile toplanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile mesleki doyumları arasında güçlü bir ilişki belirlenmemiştir. Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri, mesleki doyumun, “iletişim”, “sosyal haklar”, “işin yapılma şekli”, “çalışma koşulları”, “maaş”, “işin yapısı”, “ilk amirle ilişkiler”, “yönetim” ve “çalışma arkadaşları” alt boyutlarını etkilediği belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen etmenler en çok “toplumdaki cinsiyete ilişkin kalıp yargıları, ailevi durumları ve kadınların kendi bakış açıları”ndan kaynaklı engellerden etkilenmektedir

Tan (2012), “*İlköğretim Okul Yöneticilerinin Takım Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumu, Örgütsel Adanmışlık ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerine Etkisi*” adlı doktora tezinde ilköğretim okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonunda, İlköğretim okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki doyumunu, örgütsel adanmışlık ve vatandaşlık düzeylerine etkisini anlamlı ve güçlü şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

Yelboğa (2012), “*Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma*” isimli araştırmasında iş doyumunu ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma 310 çalışandan elde edilen verilerle toplanmıştır. Çalışmanın bulgularına göre mesleki doyumunu belirleyen etkenlerden birisini de örgütsel adalet olduğu ifade edilmiştir.

Yıldırım (2007), “*İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi*” adlı araştırmasında; örgütsel adalet, bazı demografik ve örgütsel değişkenlerin mesleki doyum ile ilişkisinin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırma verileri “*Minnesota Doyum Ölçeği*” ve “*Örgütsel Adalet Ölçeği*” kullanılarak toplanmıştır. Araştırma verilerinin analiz sonuçlarına göre adil yapılan dağıtım, işlem, etkileşim; çalışma yılı, yapılan işin eğitime ve yeteneğe uygunluğu, aynı işte çocuğunun kendisi yerine çalışmasını isteme; işe alım sürecinde kendilerine ve başkalarına adil davranıldığı algısı ile mesleki doyum arasında pozitif yönlü; örgütle kendilerine ve başkalarına haksızlık yapıldığı algısı ile mesleki doyum arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi ve yaş ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

Yılmaz ve Ceylan (2011), “*İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri*” adlı çalışmalarında Samsun İli ölçeğinde yöneticilerin liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. 153 yönetici ve 804 öğretmene “*İş Doyumu Ölçeği*” ile “*Liderlik Davranışları Düzeyleri Ölçeği*” uygulanarak araştırma verileri toplanmıştır.

Verilerin analizler sonuçlarına göre yöneticilerin liderlik davranışları düzeyleri ile öğretmenlerin mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişki oluşmazken, öğretmenlerin yöneticilerinde gözlemlediği liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Çankaya (2010), “*Okul Güvenliğinin İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kaygı, Motivasyon ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerindeki Etkisi*” adlı doktora tezinde; öğretmenlerinin algılarına göre okul güvenliğinin kaygı, mesleki doyum ve motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisini araştırılmıştır. Çalışmada “Okul Güvenliği Ölçeği”, “Kaygı Ölçeği”, “Motivasyon Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğrenci kaynaklı güvenlik ile öğretmenlerin kaygıları arasında zıt yönlü ilişkinin olduğu; mesleki doyum ve motivasyon ile anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu; bina güvenliği ile öğretmenlerin kaygı düzeyi arasında zıt yönlü; mesleki doyum ve motivasyon ile pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

Thekedam’ın (2010), “*İş Doyumlarını Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Çalışma*” adlı araştırmasında Kerala eyalet bölgesinde görev yapan lise öğretmenlerinin mesleki doyumlarını ve mesleki doyumlarını etkileyen değişkenleri incelemiştir. Bu çalışmada, bu faktörler ile öğretmenlerin mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek için yapısal bir model oluşturulmuştur. Araştırmada okul iklimi ve okul çevresel faktörlerin öğretmenlerin mesleki doyumunda önemli etkisi olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin inançlarının ve mesleki hedeflerinin de mesleki doyumları üzerinde etkisi olduğu belirtilmiştir.

Şahin ve Dursun (2009), “*Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği*” adlı araştırmalarında mesleki doyumları düzeylerinin, yaş, medeni durum, kıdem, aylık gelir, üstlerinden takdir görme, okulun maddi olanaklarını yeterli görme değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmişlerdir. Çalışma grubunu Burdur’da görevli otuz dokuz okul öncesi eğitim öğretmenidir. Çalışmanın verileri, kişisel bilgi formu ve “*Minnesota İş Doyum Ölçeği*” ile toplanmıştır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yaşlarına, medeni durumlarına, kıdemlerine ve aylık gelire göre farklılaşmadığı, üstleri tarafından takdir görenlerin toplam mesleki doyum düzeylerinin, üstlerinden takdir görmeyenlere göre ve okulun maddi olarak yeterli gören öğretmenlerin dışsal ve toplam mesleki doyum düzeylerinin, okulun maddi olanaklarını yeterli görmeyenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Taşdan ve Tiryaki (2008), “*Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*” adlı çalışmasının amacı öğretmenlerin mesleki doyumunu düzeylerini karşılaştırmaktır. Trabzon Millî Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı altı devlet, altı özel, toplam 12 ilköğretim okulunda çalışan 151 öğretmen çalışma grubunu oluşturmaktadır. Veriler, “*Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Ölçeği*”nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak öğretmenler için uyarlanmış hâli ile toplanmıştır.

Çalışmanın bulgularına göre öğretmenlerin mesleki doyumları; cinsiyete, kıdeme ve mezun olunan okul türüne göre anlamlı farklılık oluşturmazken, iş ve niteliği, ücretler, çalışma şartları, gelişme ve yükselme olanakları, birlikte çalışılan kimseler ve örgütsel yaşam alt boyut puanlarında anlamlı farklılık göstermiştir.

Karakuş (2008), “*İlköğretim Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yeterliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisi*” adlı doktora tezinde, okul idarecilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, mesleki doyum ve duygusal adanmışlık düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır.

Çalışma verilerine göre; öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını, mesleki doyumunu ve duygusal adanmışlıklarını güçlü ve anlamlı şekilde yordadığı belirlenmiştir. Ayrıca, duygusal zekâ ile duygusal adanmışlık arasındaki ilişkide, iş doyumunun kısmi aracı yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

Akın ve Koçak (2007), “*Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki*” isimli araştırmasında öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın evreni Tokat ilinde çalışan öğretmenler; örnekleme ise evrenden amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilen 140 öğretmendir. Veriler kişisel bilgi formu, “*Sınıf Yönetimi Becerileri Gözlem Ölçeği*” ve “*İş Doyumu Ölçeği*” ile elde edilmiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin sınıf yönetimi

becerileri ile mesleki doyumları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Crossman ve Harris (2006), “*Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu*” adlı araştırmasında ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler üzerine bir çalışma yapmıştır. Araştırma kapsamında farklı okul türlerinde çalışan ortaokul öğretmenlerinin iş doyumuna araştırılmıştır. Sonuç olarak özel okullardaki öğretmenlerinin iş doyumunun yüksek; kamu okullarında çalışanların iş doyumunun düşük olduğu tespit edilmiştir.

Sevimli ve İşcan (2005), “*Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu*” adlı çalışmalarında iş doyumunu, olguyu etkileyen bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından incelemeyi amaçlamışlardır. Bu nedenle Erzurum’da çalışan 454 doktorla yapılan araştırma sonuçlarına göre bireysel faktörle; yaş, hizmet süresi, işle ilgili düşünce ile iş ve iş ortamına bağlı nedenler; statü, örgütsel ortam ve koşulların iş doyumunu büyük oranda etkilediğini belirlenmiştir.

Caprara, Barbaranelli, Borgogni ve Steca (2003), “*Öğretmenlerin İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Öz-Yeterlik İnançları*” adlı çalışmada, öğretmenlerin öz-yeterlik inançlarının, iş doyumuna etkisi incelenmiştir. Öğretmenlerin öz-yeterlik inançlarının, okul yöneticilerinin, meslektaşların, çalışanların, öğrencilerin ve ailelerin ne gibi davranışlarda bulunduklarına ilişkin algılarını belirlemek üzere ölçekler doldurtulmuştur. Yapısal eşitlik modellemesi oluşturulmuş ve test edilmiştir. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin davranışlarına ilişkin algıları, büyük ölçüde öz yeterlilik inançları arasındaki ilişkilere aracılık ettiği belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumuna algılarında okul yöneticilerinin davranışlarının etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bogler (2001), “*Liderlik Tarzının Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi*” adlı çalışmada, müdürlerin liderlik biçimi ve karar verme yöntemlerine karşılık öğretmen algılarının iş doyumuna etkisini incelemiştir. Oluşturulan yapısal modelde öğretmenlerin iş doyumunun dışsal değişkenlerle açıklamak için bir yol analizi oluşturulmuştur. Okul müdürlerin dönüşümcü liderlik tarzının, öğretmenlerin iş doyumunu hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki algılarının, iş doyumlarını yüksek düzeyde etkilediği belirlenmiştir.

Ma ve MacMillan (1999), “*Çalışma koşullarının öğretmenlerin iş doyumuna etkileri*” adlı çalışmalarında öğretmen mesleki doyumunun öğretmenlik yeterliliği, idare

kontrolü ve örgütsel kültürle ölçülen arka plan özellikleri ve iş yeri koşulları ile ilişkisini incelemiştir. Araştırma NewBrunswick İlköğretim Okulunda görevli öğretmenlere uygulanan anketlerle toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla mesleki doyum yaşadıklarını ve çalışma koşullarının olumlu yönde iş doyumunu etkilediğini belirtmişlerdir. Bu etkilerden en önemlilerinin; idari kontrol, öğretme yetisi ve örgütsel kültür olduğunu belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça mesleki doyumları da artmıştır. Kıdemi daha az olan öğretmenlerin mesleki doyumları daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma koşulları öğretmen iş doyumunu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Alan yazında iş doyumunu ile ilgili araştırmaların genelde nicel çalışmalar olduğu görülmektedir. Çalışanların iş doyumunun örgütsel etkililik, tükenmişlik, örgütsel güven, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet vb. konularla ilişkisinin incelendiği çalışmaların yanı sıra ücret, statü, çalışma koşulları ve yönetici tarafından takdir edilme gibi etmenlerden de etkilendiğini belirten çalışmalar yer almaktadır. Alanda üzerinde en çok çalışılan ve çalışılmaya devam edilen konulardan biri olan iş doyumunun hem örgüt açısından hem de örgüt üyeleri açısından önemi gün geçtikçe artmaktadır.

2.2.3. Örgütsel Huzur ile İlgili Araştırmalar

Arslan (2019), “*Öğretmenlerin Özyeterlik İnançlarının Örgüt Sağlığı Algıları ve İş Tatmin Düzeyi İlişkisindeki Ara Değişken Etkisi*” isimli araştırmasında öğretmenlerin örgüt sağlığının iş doyumlarına etkisi ve bu ilişkide özyeterlik inançlarının aracılık etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Bu etkinin saptanabilmesi için Baron ve Kenny (1986) tarafından ortaya konulan “*ara değişken analiz yöntemi*” kullanılmıştır. Araştırmada “*Minnesota Tatmin Ölçeği*” (kısa formu), “*Özyeterlik Ölçeği*”, “*Örgüt Sağlığı Algısı Ölçeği*” ölçme araçları ve kişisel bilgi formu ile veriler toplanmıştır. 177 öğretmenden elde edilen verilerle yapılan analizlere göre; öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları, özyeterlik inançları ve iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca özyeterlik inancı, örgüt sağlığı algısı ile iş doyumunu arasında kısmi aralık etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karakuş (2019), “*Çalışma Hayatında İş Tatmini ve İş Stresi: Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşireler Üzerine Bir Araştırma*” isimli çalışmada hemşirelerin iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda Medipol Mega

Üniversitesi Hastanesi hemşireleri üzerinde bir alan çalışması yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS programı kullanılmış ve hipotezler test edilmiştir. Araştırmada; cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu ve medeni durum değişkenleri arasında iş doyumu açısından anlamlı farklılaşmanın olduğu cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu, medeni durum ve iş stresi değişkenlerine göre anlamlı bir fark olmadığı; iş doyumu ve stresi arasındaki ilişki negatif yönde anlamlı bulunmuştur.

Öksüz ve Karalar (2019), “*Üniversite Öğrencilerinin Huzur ve Otantiklik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*” adlı çalışmalarında üniversite öğrencilerinin huzur ve otantiklik düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmak amaçlamıştır. Öğrencilerin huzur ve otantiklik düzeylerinin cinsiyet, sınıf, algılanan gelir düzeyi ve anne baba birlikteliği durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Araştırmanın verileri “Huzur Ölçeği”, “Otantiklik Ölçeği” ve araştırmacının tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgiler Formu” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda üniversite öğrencilerinin huzur düzeyi ve otantiklik düzeyi arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Huzurun cinsiyet, sınıf, algılanan ekonomik durum ve anne-baba birlikteliği durumuna göre farklılaşmadığı otantiklik düzeyinin ise cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Öte yandan sınıf, algılanan ekonomik durum ve anne-baba birlikteliğine göre anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Erdem ve Ulusoy (2017), “*Ortaöğretim öğretmenlerinde örgütsel stres: Huzursuzluk*” isimli araştırmalarında, öğretmenlerin örgütsel stres nedenlerinden olan kararlara katılma, iletişim, yöneticilerin tutum ve davranışları ile denetim biçiminden kaynaklı strese ilişkin görüşlerini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Denizli ilinde yer alan 24 pansiyonlu ortaöğretim okulunda görevli 258 öğretmen, oranlı küme örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Araştırmanın verileri “*Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Anketi*” ile toplanmıştır. Öğretmenlerin kararlara katılma, iletişim, yöneticilerin tutum ve davranışları ile denetim biçiminden kaynaklı strese yönelik görüşleri “*kısmen katılıyorum*” düzeyindedir. Öğretmenlerin görüşleri cinsiyet, kıdem, pansiyonlu okuldaki görev süresi, branşa göre anlamlı olarak farklılaşma göstermezken mezun olduğu fakülteye göre “*iletişim*” boyutunda farklılaşmakta; “*kararlara katılma*”, “*yöneticilerin tutum ve davranışları*” ve “*denetim biçimi*” boyutlarında farklılaşmamaktadır. En son aldığı öğrenim derecesine göre “*kararlara katılma*”, “*iletişim*” ve “*yöneticilerin tutum ve davranışları*” boyutlarında farklılık belirlenmiş; “*denetim biçimi*” boyutunda farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Orhan (2017), “*Örgütlerde İstenmeyen Davranışlar: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Genel Bir Bakış*” isimli çalışmasında “Türkiye’de Yönetim Alanında Yapılan İstenmeyen Davranışlar” içerikli makaleleri gözler önüne sermeyi amaçlamıştır. Bu bağlamda 2000-2017 yılları arasında yazılan 260 makale, çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

İstenmeyen davranışlara konu olan başlıklar arasında; Ayrımcılık, Cam Tavan, Etik Dışı Davranışlar, İfşa, İşkoliklik, Korku, Öğrenilmiş Çaresizlik, Psikolojik Taciz, Sessizlik, Sinizm ve Tükenmişlik yer almaktadır. Çalışmanın sonuçları arasında, adı geçen konulardan en fazla Tükenmişlik ve Psikolojik Taciz’in çalışılmış olması, çalışmaların amaçlarının ekseriyetle ilişki/etki ve farklılaşma ölçümüne odaklanması, ölçeklerin Leymann ve Maslach etrafında kümelenmiş olması, analizlerin korelasyon ve regresyon olması ile sektörlerin ve örneklemelerin benzer olması yer almaktadır. Son olarak çalışmanın başlığı olan “İstenmeyen Davranışlar”, adı geçen konulara başlık olması önerilmiştir.

Eğer (2017), “*İş Hayatında Uygulanan Mobbing’in Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Uygulama Çalışması Türk Bilişim Sektörü*” adlı çalışmasında çalışanların görev yaptıkları işletmede maruz kaldıkları mobbing davranışlarının verimliliklerine olan etkisi ve işten ayrılmalarına neden olan sebeplerdeki etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Mobbingi ölçmek için “*LIPT Questionnaire Ölçeği*” kullanılmış olup beşli likert tipinde hazırlanmıştır. Çalışma verilerine göre; iş yerinde uygulanan mobbingin verimlilik ve performans ile doğrudan ilişkisi tespit edilmiştir.

Demirci (2017), “*Huzurlu ve Mutlu Yaşamın Değerler ve Karakter Güçleri Bağlamında Karma Bir Araştırmayla İncelenmesi*” isimli doktora tezinde, huzurlu ve mutlu yaşamın özelliklerinin ve kaynaklarının incelenmesini amaçlamıştır.

İlk aşama olan nitel araştırma kısmında ortaya çıkan bulgulara göre rahatlatıcı ve olumlu duyguların olması ve olumsuz duyguların olmamasının anlamı huzurlu ve mutlu yaşam demektir. Huzur ve mutluluk kavramları içiçe geçmiş kavramlar olmasına ve birbiriyle ilişkili olmasına karşın huzurun mutluluğa göre daha kalıcı, öncelikli ve önemli olduğu belirtilmiştir. İkinci aşama olan nicel kısımda ise huzurun ve mutluluğun; hoşgörü, yardımseverlik, kanaat ve maneviyat, sorumluluk, amaçlılık, değerlilik, güven ve güvenilirlik özellikleriyle pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Arslan ve Yener (2016), “*İşgören Sessliliği Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması Çalışması*” adlı çalışmada, “*İşgören Sessliliği Ölçeğinin*” Türkçe alan yazınında geçerlik ve güvenirlik araştırmasını yapmayı amaçlamıştır. Çalışmanın dil eş değerlik çalışması seri yaklaşım olarak adlandırılan altı safhalı yöntemle gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonunda ölçeğin orijinalinde olduğu gibi tek faktörlü bir yapı oluşmuştur. “*İşgören Sessliliği Ölçeği*”nin yapılan analizlerin sonucu geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirtilmiştir.

Alparslan (2016), “*Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini Mi İş yerinde Mutluluk Mu?*” isimli çalışmasını; çalışanların iş yerlerinde, beklentilerin üstesinde iş yapmalarında iş doyumunun mu yoksa iş yeri mutluluğunun mu daha etkili olduğunu ortaya koymayı amaçlamıştır.

Araştırma verilerine göre içsel ve dışsal iş doyumunun fazladan rol davranışı üzerinde doğrudan etkili olmadığı ancak iş yeri mutluluğunun fazladan rol davranışı üzerinde doğrudan ve güçlü bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. İş doyumunu değişkenlerinden sadece içsel tatminin, mutluluk değişkeni üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğu ve çalışanların kendilerinden beklenenden fazla çalışmaya istekli olmaları için iş dayumundan önce iş yerinde mutlu olmaları gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bacanlı (2016), “*Nasıl Huzurlu Olunur? (Benlik Kavramı Üzerinden Huzur)*” adlı çalışmasında huzurlu olmanın anlamı ve yöntemini ele almıştır. Bu modeline göre, bir birey üç benliğini ne kadar denkleştirebilirse o kadar huzurlu olmaktadır. Büyük tutarsızlıklar büyük sıkıntılara yol açarken, üçgenin küçülmesi bireyin huzursuz olması anlamına gelmektedir. Ayrıca, bu üçgende kişinin bu benliklerden birine odaklanması ve ötekileri o noktaya çekmeye çabası patolojik durumlara yol açabileceği belirtilmiştir.

Ertaş ve Töre (2016), “*Örgüt İçi İletişim Beceri Düzeylerinin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi*” adlı çalışmalarında, örgüt içi iletişim becerileri ve örgüt sağlığı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi ve demografik değişkenlere göre, örgüt sağlığı ve örgüt içi iletişim becerileri arasında farklılaşmaların olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma verilerine göre, örgüt içi iletişim becerilerinin yeterli düzeyde olmasının, örgüt sağlığını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Bulut (2015), “*Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının İncelenmesi: Bir Norm Çalışması*” adlı doktora tezi ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını ve örgütsel mutluluğun alt boyutlarını belirlemeyi

ve eğitim örgütlerinde mutluluk, algı düzeyini arttırabilmek için ne tür önlemlere ihtiyaç duyulduğunu belirlemeyi amaçlamıştır.

Karma yöntemle gerçekleştirilen araştırmada nicel verileri toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilen “*Okul Örgütsel Mutluluk Ölçeği*” (OÖMÖ) kullanılmıştır. Araştırmanın nitel verileri için ise yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Nitel verilerin çözümlenmesinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır.

Çalışmadan elde edilen verilere göre; ortaöğretim öğretmenlerinin yönetim süreçleri, mesleki tutum, iletişim ve adanmışlık boyutunda “*yüksek düzeyde*” ekonomik koşullar boyutunda “*düşük düzeyde*” örgütsel mutluluk algıları olduğu saptanmıştır.

Çelebi (2014), “*Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sağlık ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bismil İlçesi Örneği)*” isimli yüksek lisans tezinde Diyarbakır ili Bismil ilçesindeki resmî ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sağlık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki algıları bulunmaya çalışılmıştır.

Araştırma, tarama türünde betimsel bir çalışmadır. Araştırma örneklemini 2013-2014 eğitim ve öğretim yılında Diyarbakır’ın Bismil ilçesinde bulunan 11 ortaöğretim kurumunda çalışan 352 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem alma yoluna gidilmeyip ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tamamı araştırmaya dâhil edilmiştir. Veri toplama aracı olarak “*Örgütsel Sağlık Ölçeği*” (ÖSÖ) ve “*Örgütsel Bağlılık Ölçeği*” (ÖBÖ) kullanılmıştır. Araştırma verilerine göre; örgütsel sağlığın örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini ve örgütsel sağlığın örgütsel bağlılığı yordadığını tespit edilmiştir.

Akın, Uysal ve Çitemel (2013), “*Çocukluk Dönemi Mutluluk/Huzur Anıları Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*” adlı çalışmalarında, “Çocukluk Dönemi Mutluluk/Huzur Anıları Ölçeği”nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma 399 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonunda 20 maddeden ve tek boyuttan oluşan modelin iyi uyum verdiği belirlenmiş ve ölçeğin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir olduğu ifade edilmiştir.

Akkoç, Çalışkan ve Turunç (2012), “*Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü*” adlı çalışmalarında, işgörenlerin performansında etkisi olabilecek gelişim kültürü, algılanan

örgütsel destek, iş tatmini ve güven faktörlerini incelenmiştir. Bu nedenle iş performansını arttıran faktörlerin modellenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin ve gelişim kültürünün iş görenlerin mesleki doyumu ve iş performansı üzerine etkisinin olduğu, mesleki doyumun iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır. Algılanan örgütsel destek ve gelişim kültürünün işgörenlerin hem mesleki doyumları hem de iş performansı üzerine etkisinde güvenin kısmi aracılık rolü tespit edilmiştir.

Akkaya (2012), “*Ortaöğretim Öğrenci ve Öğretmenlerinin Okul ve İdeal Okul Algılarının Metafor Yoluyla Analizi*” isimli yüksek lisans tezinde, ortaöğretimde öğrenci ve öğretmenlerinin okulu nasıl kavramsallaştırdıklarını ve ideal okul yaşantısıyla ilgili oluşturdukları kavramlarının ne olduğunu metafor aracılığıyla ortaya çıkarmayı amaçlamıştır.

Araştırmanın katılımcılarını, Ankara’nın çeşitli semtlerinden seçilen 55 öğretmen ve 576 öğrenci oluşmuştur. Çalışmanın bulgularına göre, katılımcıların okula karşı olumsuz bir tutuma sahip oldukları; okulu gelişimi engelleyici, itaat zorunluluğu olan ve bu yüzden “*bir an önce terk edilmesi gereken bir yer olarak*” algıladıkları görülmüştür. Araştırmada ortaöğretim öğrencileri ilk sırada “*hapisane*” metaforunu kullanmış; ikinci olarak ise “*ev/aile*” metaforu kullanmayı tercih etmiştir. Buna ek olarak alt sosyo-ekonomik gruba ait katılımcıların okula dair daha olumlu tutum sergilediği; okulu “*güven ve mutluluk veren bir yer*” olarak gördüğü belirlenmiştir. Ancak orta ve üst sosyo-ekonomik düzeye ait katılımcılar okulu tanımlarken olumsuz tutum sergilemiş; okulu “*sınırlandıran, sıkıntı veren ve cezalandıran bir yer*” olarak algılamışlardır. Öğretmen ve öğrenciler ideal okul kavramıyla ilgili ürettikleri metaforlarda okulu “*güven, mutluluk ve heyecan veren aynı zamanda bilgi veren ve aydınlatan bir yer*” olarak görmek istediklerini ifade etmişlerdir.

Seçkin (2011), “*Çalışanların Psikolojik Refah Algılarının Önemi Üzerine Kavramsal Bir İnceleme*” isimli çalışmada, işgörenlerin psikolojik refah algılarının ana belirleyicileri olan örgüt kültürü, kararlara katılımı teşvik, sorumluluk alma, personel güçlendirme gibi unsurlara değinilerek psikolojik refah oluşturmada yöneticilerin sorumluluğunu irdelemiştir. Öte yandan örgütün yapısı, işleyişi ve genel politikaları çerçevesinde işgörenlerin psikolojik refah algılarını olumlu yönde geliştirecek yöntemler bulunmasını önermiştir.

Ünsar, İnan ve Yürük (2010), “*Çalışma Hayatında Motivasyon ve Kişiyi Motive Eden Faktörler: Bir Alan Araştırması*” isimli çalışmasında elektronik, gıda ve giyim sektörlerinde görev yapan satış elemanlarının motivasyon alanındaki düşüncelerini ve işgörenleri motive eden araçları belirlemeyi amaçlamıştır.

Çalışmada iş yerinde huzursuzluk yaratacak nedenler arasında ücret adaletsizliği gösterilmiştir. Ayrıca erkek çalışanların çalıştıkları işyerlerinden memnun oldukları, toplam aylık gelir düzeyi düşük olan işgörenlerin, yüksek oranlara göre “iş yerinde ücret düşüklüğünden” ziyade “ücret adaletsizliğinin” daha çok huzursuzluk çıkaran bir unsur olarak değerlendirdikleri sonucuna ulaşmıştır.

Örgev ve Günelan (2011), “*İş yeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme*” adlı araştırmalarında literatürdeki görüşleri değerlendirmiş, etik eleştirilere yer vermiş, ölçme ile ilgili farklı yorumlardan söz etmişlerdir. Araştırmada teorik bir çerçevede oluşturulmuş ve gelecek araştırmalara destek sağlamak hedeflenmiştir.

Zamanımızın büyük kısmını iş yerinde veya işle ilgili sosyal faaliyetlerle geçirildiği, işimizin hayatımızın merkezinde olduğu ve bütün ilişkilerimizi etkilediği bu nedenle işimizi yaşamımızın diğer alanlarından ayırmanın zor olduğu ifade edilmiştir.

Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel (2010) “*İş yerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine*” adlı çalışmaları ile öğretmenlerin maruz kaldığı mobbingin iş yeri huzuru ve motivasyon düzeyine etkisini araştırmışlardır. Araştırmada, ilkökul ve oratokullarda okullarda mobbinge maruz kalan öğretmenler belirlenmiş ve 14 öğretmenle görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, iş yerinde huzuru; ekip ruhu, saygı, değer verme, takdir edilme, sağlıklı iletişim ortamı, diyalog, mutlu bir okul atmosferini simgeleyen rahat, güvenli ve verimli bir çalışma ortamının oluşturulması olarak ifade edilmiştir.

Polatcı, Ardiç ve Kaya (2008), “*Akademik Kurumlarda Örgüt Sağlığı ve Örgüt Sağlığını Etkileyen Değişkenlerin Analizi*” isimli çalışmalarında, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesine bağlı yüksekokulların örgüt sağlığı düzeylerini belirlemek ve örgüt sağlığının demografik değişkenlerle arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda anket yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgüt sağlığının bireysel değişkenlere nazaran örgütsel değişkenlerden etkilendiği tespit edilmiş ve örgüt sağlığını yükseltmek için öneriler geliştirilmiştir.

Ardıç ve Polatçı (2007), “İş Gören Refahı ve Örgütsel Etkinlik Kavramlarına Bütüncül Bir Bakış: Örgüt Sağlığı” adlı çalışmada, sağlıklı ve sağlıksız örgütlerin farkları belirtilerek örgüt sağlığını arttırmak için yapılması gerekenler üzerinde de durulmuştur.

Aksoy ve Kutluca (2005), “Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada stresin, iş yaşamında çalışanlar üzerindeki etkileri araştırmıştır. Araştırmada stresin kaynağı, belirtileri, sonuçları ve örgüt performansına etkileri araştırılmış iş yerindeki çatışma, uyumsuzluk, iş yükü, gürültü vb. stres kaynaklarının “yorgunluk hissi, uykusuzluk, gerginlik” gibi fiziksel davranışsal, fiziksel-psikolojik ve psikolojik-davranışsal belirtilere yol açtığını bu belirtilerin de örgüt performansına olumsuz etkiler bıraktığı belirlenmiştir.

Alan yazın incelendiğinde örgütsel huzurla ilgili sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmaların birçoğunun kişisel huzurla ilgili olduğu, felsefe, psikoloji ve din alanlarında daha çok çalışıldığı, eğitim örgütlerinde ise üzerinde pek çalışılmayan konulardan biri olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmaların nitel araştırmalar ağırlıklı olduğu ve özellikle iş stresi, psikoşiddet, mutluluk, iyi oluş, örgüt sağlığı, vb. konularla beraber incelendiği belirlenmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde “Araştırmanın Deseni, Evren ve Örneklemi, Veri Toplama Araçları ile Verilerin Analizi”ne yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Deseni

Bir araştırmada hangi desenin kullanılmasına karar verilmesi araştırma yaklaşımının etkisiyle şekillenecektir. Seçilen araştırma yaklaşımına bağlı olarak belirlenen desene uygun araştırma yöntemi ve akabinde de uygun veri toplama ve analiz süreçleri şekillenecektir. Araştırma deseni; nicel, nitel ve karma yöntem araştırma yaklaşımları altında yer alan farklı modellerdir. Araştırma yöntemi ise; verilerin toplanması, analizi ve elde edilen bulguları yorumlamaya yönelik yöntemlerdir (Creswell, 2014: 241). Öğretmenlerde iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur ilişkisini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma nicel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma yönteminde izlenebilecek deneysel araştırma, ilişkisel araştırma, nedensel-karşılaştırmalı araştırma ve tarama araştırmaları gibi farklı modeller bulunmaktadır (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012: 263).

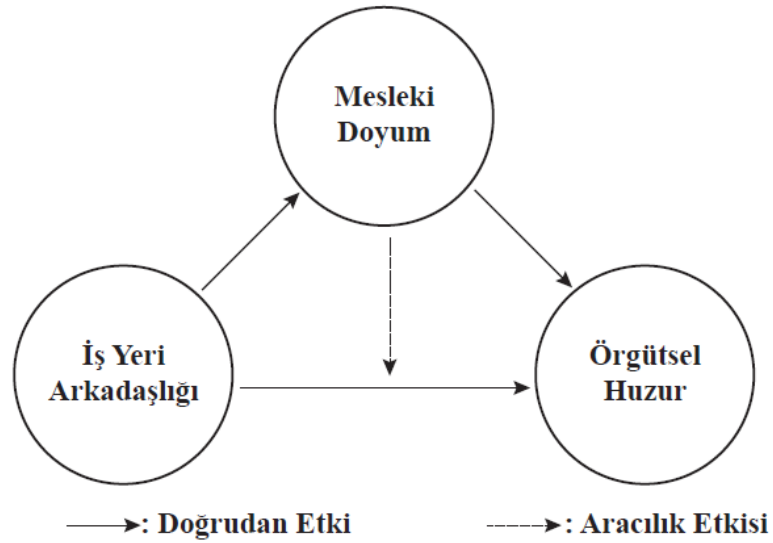
Bu çalışmada, öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur algılarının düzeyleri belirlendiği ve değişkenler arasındaki ilişki incelendiği için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli türü iki ve daha çok değişken arasında ilişki olup olmadığını ve bu ilişkinin derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Fraenkel ve Wallen, 2009: 390; Karasar, 2009: 77).

Araştırmada, öğretmenlerde iş yeri arkadaşlığı algılarının örgütsel huzur üzerindeki etkisinde mesleki doyumun aracılık rolüne ilişkin olarak ilişkisel desen kullanılmıştır. Bu bağlamda araştırma, ilişkisel tarama modelinde yapılan bir çalışmadır. Bu araştırmanın ilişkisel deseni araştırmacı tarafından belirlenen bir modeli ve önerilen modelin Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) Analizi ile test edilmesini içermektedir. YEM istatistiksel yöntem bilimi, kuramsal yapıların formüle edilmesiyle ilgili karşılaşılan problemlerin çözümünde yarar sağlayabilmektedir. Özellikle değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde, kuramsal modellerin geliştirilmesi ve sınanmasında yaygın olarak kullanılmaktadır (Çelik ve Yılmaz, 2016: 5). YEM çalışmalarının en temel özelliği tamamen teoriye dayalı olmasıdır. Bu çerçevede hemen her yapısal eşitlik çalışmasında, araştırmacının kafasında veri toplamaya başlamadan önce bir teorik çerçeve oluşturmuş olması beklenir. Bu çerçeve, ele aldığı değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklaması bakımından önemlidir. Zaten yapısal eşitlik modelinin temelinde önceden belirlenen bu ilişki örüntülerinin toplanan veriler tarafından doğrulanıp doğrulanmadığını ortaya koymak önemlidir (Şimşek, 2007: 1).

YEM' in uygulama aşamaları sırasıyla (Çelik ve Yılmaz, 2016: 6);

1. Kuramsal bir modelin geliştirilmesi,
2. Geliştirilen kuramsal modelin nedensel ilişkilerinin gösterildiği path diyagramının çizilmesi,
3. Path diyagramını kullanarak yapısal ve ölçüm modelinin ayrıştırılması,
4. Önerilen modele ilişkin tahminlerin elde edilmesi,
5. Yapısal model ve modelin genel olarak değerlendirilmesi, modelin uygunluğunun değerlendirilmesi ve sonuçların yorumlanmasıdır.

Bu araştırma kapsamında, geliştirilen ve test edilen model Şekil 4'te sunulmuştur.



Şekil 4: İş Yeri Arkadaşlığı, Mesleki Doyum ve Örgütsel Huzur İlişkisi Modeli

Alan yazını incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel huzur düzeylerini belirlemeye yönelik bir ölçme aracına ulaşılamamıştır. Alan yazında özellikle psikoloji alanında kişilerin iyi oluş düzeyleri, öznel ve örgütsel mutluluk düzeyleri, bireysel huzurlarını etkileyen etmenlerin araştırıldığı çalışmalara rastlanmasına rağmen örgütsel faktörleri de dikkate alarak örgütün huzurunun belirlendiği çalışma ve ölçme aracı belirlenmemiştir. Bu bağlamda öncelikle ölçek geliştirme çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında geliştirilen, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları; yapılan “*Örgütsel Huzur Ölçeği*” ile birlikte alan yazınında mesleki doyum ve iş yeri arkadaşlığı ölçme araçları da kullanılarak veriler toplanmış, değişkenler arası ilişkiler istatistiksel olarak test edilmiş ve bulgular nicel araştırma problemlerine yanıt olacak biçimde düzenlenmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Türkiye genelinde görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmacının büyük bir havuzdan seçtiği ve nüfusa genellediği daha küçük bir örnek olay kümesi olan örneklem başlıca amacı, temsil gücüdür. Böylece araştırmacı küçük bir grubu inceleyerek büyük grup hakkında genellemeler elde edebilir bu nedenle son derece yüksek temsil gücü olan örneklem

sağlayacak tekniklere odaklanılır (Neuman, 2013: 319). Bu nedenle bu araştırmanın örnekleminin oluşturulmasında farklı örnekleme yöntemleri bir arada kullanılmıştır. Bu süreçte ilk olarak küme örnekleme yöntemi kullanılmış ve Türkiye genelindeki öğretmenler, Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) desteği ile Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından 2003 yılında tanımlanarak 12 bölgeye (<http://www.dpt.gov.tr/bgys/biid/ibbs.html>) göre kümelendirilmiştir.

Küme örneklemede birden çok aşama ve çoğunlukla geniş coğrafi bölgeleri kapsamak için kullanılan, kümelenmiş birimlerin rastlantısal olarak seçildiği ve sonra örneklenen kümelenmiş birimlerden veya kümelerden örneklemin çekildiği rastlantısal örneklemdir ve maliyeti daha azdır (Neuman, 2013: 340). Küme örneklemede, evren öncelikle çeşitli ve benzer gruplara ayrılır (Tashakkori ve Teddlie, 2010: 354). Bu çalışmada, kümelemede temel ölçüt olarak bölgesel politika alanında, AB'ye üye ülkelerde de kullanılmakta olan NUTS sınıflandırmasına karşılık gelecek olan İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması tercih edilmiştir. İBBS'nin hazırlanma amacı bölgelerin sosyo-ekonomik analizlerinin yapılması, istatistiklerin toplanması ve geliştirilmesi; Avrupa Birliği Bölgesel İstatistik Sistemi'ne uygun, karşılaştırılabilir bir istatistiki veri tabanı oluşturulmasına katkıda bulunacak temel göstergeleri ortaya koymak ve bölgesel politikaların çerçevesinin belirlenmesi şeklinde sıralanabilir (Erilli, 2015: 151). Nüfus, coğrafya, bölgesel kalkınma planları, temel istatistiki göstergeler, illerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri göz önünde bulundurularak Türkiye'de 12 adet Düzey 1, 26 adet Düzey 2 ve 81 adet Düzey 3 NUTS bölgesi tanımlanmıştır. Daha sonra bu 12 bölgedeki tüm öğretmenlere ulaşmak mümkün olmadığından örnekleme kolay ulaşılabilirlik yöntemi ile devam edilmiş ve her bölgeden en az bir il araştırmaya dâhil edilmiştir. Kolay ulaşılabilir veya elverişli örnekleme tamamen mevcut olan, ulaşması hızlı ve kolay olan ögelere dayanır (Baltacı, 2018: 259). Tablo 1'de İBBS'na göre araştırmaya katılan öğretmen bilgileri gösterilmiştir.

Tablo 1.

İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Araştırmaya Katılan Öğretmen Bilgileri

	Düzy 1 (12 Bölge)	Düzy 2 (26 Alt Bölge)	Düzy 3 (81 İl)	N	%
1	İstanbul	İstanbul	İstanbul	40	7
2	Batı Anadolu	Ankara Konya	Ankara Konya, Karaman	53	10
3	Doğu Marmara	Bursa Kocaeli	Bursa Eskişehir, Bilecik Kocaeli, Sakarya, Düzce, Yalova, Bolu	18	3
4	Ege	İzmir Aydın Manisa	İzmir Aydın, Denizli, Muğla Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	30	6
5	Batı Marmara	Tekirdağ Balıkesir	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli Balıkesir, Çanakkale	13	2
6	Akdeniz	Antalya Adana Hatay	Antalya, Isparta, Burdur Adana, Mersin Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	74	14
7	Batı Karadeniz	Zonguldak Kastamonu Samsun	Zonguldak, Karabük, Bartın Kastamonu, Çankırı, Sinop Samsun, Tokat, Amasya	51	9
8	Orta Anadolu	Kırıkkale Kayseri	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir Kayseri, Sivas, Yozgat	20	4
9	Doğu Karadeniz	Trabzon	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	23	4
10	Güneydoğu Anadolu	Gaziantep Şanlıurfa Mardin	Gaziantep, Adıyaman, Kilis Şanlıurfa, Diyarbakır Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	37	7
11	Ortadoğu Anadolu	Malatya Van	Malatya, Elazığ, Tunceli, Bingöl Van, Muş, Bitlis, Hakkâri	160	30
12	Kuzeydoğu Anadolu	Erzurum Ağrı	Erzurum, Erzincan, Bayburt Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	22	4
	Toplam			541	100

Kaynak: <https://web.tuik.gov.tr/tr/the-number-of-turkey/region=Türkiye>

Tablo 1’deki verilere göre araştırmaya İstanbul Bölge’sinden 40 öğretmen (%7), Batı Anadolu Bölge’sinden 53 öğretmen (%10), Doğu Marmara Bölge’sinden 18 öğretmen (%3), Ege Bölge’sinden 30 öğretmen (%6), Batı Marmara Bölge’sinden 13 öğretmen (%2), Akdeniz Bölge’sinden 74 öğretmen (%14), Batı Karadeniz Bölge’sinden 51 öğretmen (%9), Orta Anadolu Bölge’sinden 20 öğretmen (%4), Doğu Karadeniz

Bölge'sinden 23 öğretmen (%4), Ortadoğu Anadolu Bölge'sinden 160 (%30) ve Kuzeydoğu Anadolu Bölge'sinden 22 öğretmen (%4) olmak üzere toplam 541 öğretmen katılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur algılarını belirlemede etkili olabileceği düşünülen; cinsiyet, branş, mezun olunan fakülte, öğrenim düzeyi, kıdem, görev yapılan okul türü ve mevcut okulunda görev yapma süresi demografik değişkenlerinden yararlanılmıştır. Tablo 2'de araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 2.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler

Değişken	Düzy	N	%
Cinsiyet	Kadın	309	57
	Erkek	232	43
Branş	Sözel	341	63
	Sayısal	200	37
Mezun Olunan Fakülte	Eğitim Fakültesi	410	76
	Diğer Fakülteler	131	24
Öğrenim Düzeyi	Lisans	348	64
	Lisansüstü	193	36
Kıdem	5 yıl ve altı	81	15
	6-10 yıl	123	23
	11- 15 yıl	153	28
	16- 20 yıl	101	19
	21 yıl ve üzeri	83	15
Görev Yapılan Öğretim Kurumu	Okulöncesi ve İlkokul	111	20
	Ortaokul	274	51
	Lise	156	29
Mevcut Okulda Görev Yapma Süresi	2 yıl ve altı	181	33
	3-4 yıl	135	25
	5-6 yıl	108	20
	7 yıl ve üzeri	117	22
	Toplam	541	100

Tablo 2'ye göre katılımcıların cinsiyet değişkenine göre dağılımına bakıldığında, 309 kadın öğretmen (%57) ve 232 erkek öğretmen (%43) yer almaktadır. Branş değişkeni açısından, öğretmenlerin %63'ü (341) sözel branş öğretmeni iken %37'si (200) sayısal branş öğretmenleridir. Mezun olunan fakülte değişkenine göre; katılımcıların %76'sı (410 öğretmen) eğitim fakültesinden, %24'ü (131 öğretmen) diğer fakültelerden mezun olmuştur. Katılımcıların öğrenim düzeyi değişkenine göre dağılımına bakıldığında, 348'i lisans mezunu (%64) ve 193'ü lisansüstü mezunu (%36) öğretmenlerdir. Kıdem değişkenine göre; katılımcıların %15'i (81 öğretmen) 1-5 yıl, %23'ü (123 öğretmen) 6-10 yıl, %28'i (153 öğretmen) 11-15 yıl, %19'u (101 öğretmen) 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahipken %15'i (83 öğretmen) 21 yıl ve üzeri bir süredir öğretmen olarak görev yapmaktadır. 111 öğretmen (%20) okulöncesi veya ilkokulda görev yapmaktayken 274 öğretmen (%51) ortaokulda ve 156 öğretmen (%29) lisede görev yapmaktadır. Mevcut okulda görev yapma süresi değişkeni dağılımına bakıldığında, 181 öğretmen (%33) 0-2 yıl, 135 öğretmen (%25) 3-4 yıl, 108 öğretmen (%20) 5-6 yıl, 117 öğretmen (%22) 7 yıl ve üzeri bir süredir mevcut okullarında görev yapmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplanmasında alan yazın taranmış ve eğitim örgütlerinde iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur konularında katılımcıların görüşlerini ortaya çıkarmayı amaçlayan veri toplama araçları değerlendirilmiş ve araştırmanın amacına uygun ölçekler gerekli izinler alınarak (Ek 6, Ek 7) kullanılmış, örgütsel huzur ölçeğinin ise geliştirilmesine karar verilmiştir. Bu nedenle araştırmanın amacı doğrultusunda veri toplama aracının geliştirilmesi sürecine girilmiştir.

Öğretmenlerin algılarına dayalı olarak iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve açıklanmasının amaçlandığı bu çalışmada veri toplama aracı olarak; Kırıl (2016b) tarafından Türkçeye uyarlanan “İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği” (EK-1); Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen “Mesleki Doyum Ölçeği” (EK-2) ve araştırma kapsamında geliştirilen, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılan “Örgütsel Huzur Ölçeği” (EK-3) kullanılmıştır.

Araştırmacı tarafından öğretmenlerde iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur ilişkisinin belirlenmesine yönelik hazırlanan veri toplama aracı dört

bölümden oluşmuştur. İlk bölümünde öğretmenlerin cinsiyeti, branşı, mezun olduğu fakülte, öğrenim düzeyi, kıdemi, görev yaptığı öğretim kurumu, mevcut okulda görev yapma süresi ve görev yapılan il değişkenleri ile ilgili seçeneklerin yer aldığı demografik bilgiler; ikinci bölümde araştırmacı tarafından geliştirilen “Örgütsel Huzur Ölçeği”; üçüncü bölümde “İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği” ve dördüncü bölümde “Mesleki Doyum Ölçeği” ne yer verilmiştir.

Aşağıda bu veri toplama araçlarının geçerlik ve güvenirlikleri ile ilgili bilgiler sunulmuş ve ölçeklerin psikometrik özellikleri verilmiştir.

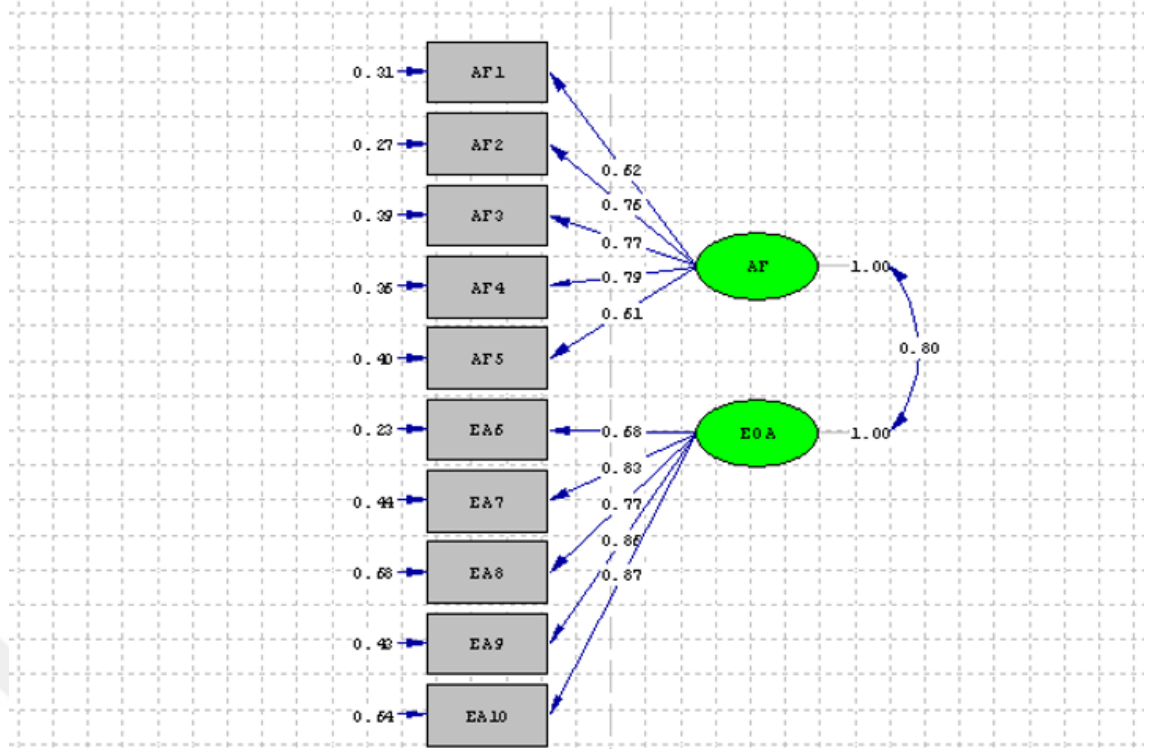
3.3.1. İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısını ölçmek üzere, Neilsen, Jex ve Adams (2000) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye Kırıl (2016b) tarafından uyarlanan “İş Yeri Arkadaşlık Ölçeği” kullanılmıştır. Gerekli izinler yazardan e-posta yoluyla alınmış ve izin mailleri ekte sunulmuştur (Ek-6). Söz konusu ölçek eğitim alanında Kırıl (2016a, 2016b); Yavuzkurt (2017) ve Bilgin (2018) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılmıştır.

Nielsen ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilen “İş Yeri Arkadaşlık Ölçeği” 6’şar maddeden oluşan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ancak söz konusu ölçek çeşitli çalışmalarda tek boyut (Çalışkan, 2011; Mao, 2006) ve iki boyutlu (Balaban ve Özsoy, 2016; Bilgin, 2018; Kanbur, 2015; Lin, 2010; Morrison, 2009; Özsoy ve Aras, 2011; Yavuzkurt, 2017) olarak kullanılmıştır. Kırıl (2016b) tarafından uyarlanan ölçeğin iki faktörlü orijinal faktör yapısını koruduğu görülmüştür. Ancak açımlayıcı faktör analizi sonucunda arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık alt boyutlarından birer madde eksilerek (5 md. ve 10 md.) beşer maddeye düştüğü; % 50.60 olan toplam varyansı açıklama oranının sırası ile % 27.4 ve % 27.2 olduğu, ölçeklerin faktör yük değerlerinin ise .53 ile .78 arasında değiştiği, öz değerlerinin ise sırası ile 2.74 ve 2.72 olduğu tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 10 maddelik, iki faktörlü yapının uyum indeksleri ($\chi^2=61.57$, $sd=.34$, $SRMR=.051$, $CFI=.98$, $NFI=.95$, $NNFI=.97$ ve $GFI=.93$, $RMSEA=.068$) şeklinde bulunmuştur.

İş yeri arkadaşlığı ölçeği, “*Arkadaşlık Fırsatı*” ve “*Egemen Olan Arkadaşlık*” olarak iki alt boyuttan oluşmaktadır. Arkadaşlık fırsatı boyutu; iş yeri arkadaşlığının örgüt tarafından desteklenip desteklenmediğini belirlemeye yönelik ifadeler içerirken, egemen olan arkadaşlık boyutu ise örgütte iş yeri arkadaşlığının var olup olamadığını belirlemeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır (Yavuzkurt, 2017: 17). “*Arkadaşlık Fırsatı*” (1, 2, 3, 4, 5) ve “*Egemen Olan Arkadaşlık*” (6, 7, 8, 9, 10) alt boyutlarından ve beşer madde olmak üzere toplam on maddeden oluşan ölçekte 10. madde dışında diğer maddeler olumlu önermeler şeklinde hazırlanmıştır. 5’li Likert tipi bir ölçek olarak tasarlanan ve 2 boyutlu olan bu ölçekteki ifadelerin puanlandırılmasında (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde yapılmıştır. Yüksek puanlar iş yeri arkadaşlığının daha fazla; düşük puanlar iş yeri arkadaşlığının daha düşük olduğuna işarettir (Lin, 2010: 59). Başka bir deyişle ölçekten elde edilen ortalamaların yüksek olması iş yeri arkadaşlık algılarının yüksek, düşük ortalamalar ise iş yeri arkadaşlık algılarının düşük olduğunun göstergesidir. Her iki alt boyuttan alınabilecek en yüksek puan “*Arkadaşlık Fırsatı*” boyutunda 25 puan, “*Egemen Olan Arkadaşlık*” boyutunda 25 puan olmak üzere ölçeğin tamamından alınabilecek en yüksek toplam puan 50’dir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan ise 10’dur.

“İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği”nin iki faktörlü yapısının bu araştırma kapsamında elde edilen veriler tarafından doğrulanıp doğrulanmadığına ilişkin asıl veriler üzerinden yapılan doğrulayıcı faktör analizi Şekil 5’ te, doğrulayıcı faktör analizlerinin uyum iyiliği indekslerine ilişkin bulgular tablo 3’te verilmiştir.



Şekil 5: İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 3.

Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Uyum İyiliği Göstergeleri

İncelenen Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum için Kriterler	İyi Uyum için Kriterler	Elde Edilen Uyum İndeksleri	Sonuç
χ^2			141.35	
sd			34	
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	$3 < \chi^2 / sd \leq 5$	4.093	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .10$	0.076	İyi Uyum
RMR	$.00 \leq RMR \leq .05$	$.05 < RMR \leq .08$	0.035	Mükemmel Uyum
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$	0.95	İyi Uyum
AGFI	$.95 \leq AGFI \leq 1.00$	$.90 \leq AGFI < .95$	0.92	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$	0.97	Mükemmel Uyum
NFI	$.90 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$	0.95	İyi Uyum

Kaynak: Brown, 2006; Çelik ve Yılmaz, 2016; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012; Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel vd., (2003).Schumacker ve Lomax, 2010; Seçer, 2015; Şimşek, 2007; Tabachnick ve Fidell, 2007.

Bu araştırma kapsamında İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği için asıl veriler üzerinden yapılan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri şöyledir: $\chi^2 = 141.35$, $sd=34$, $\chi^2/sd=4,15$, GFI=0.95, AGFI=0.92, NFI=0.95, CFI= 0.97, RMSEA=0.076, RMR=0.035. Tablo 3'te yer alan uyum iyiliği indeks değerleri incelendiğinde, ölçeğin modelinin yeterince yapı geçerliğine sahip olduğu ve ölçeğin iki faktörlü yapısının doğrulandığı söylenebilir.

Kıral (2016b) tarafından uyarlanan iş yeri arkadaşlığı ölçeğinin madde ayırt edicilik düzeyinin her bir madde için uygun olduğu ve iç tutarlılık katsayısının, .84; “Arkadaşlık Fırsatı” ve “Egemen Olan Arkadaşlık” boyutlarının iç tutarlılık katsayıları sırasıyla .76 ve .78 olduğu belirlenmiştir (Kıral, 2016b: 7-8). Bu araştırmaya yönelik bulunan Cronbach Alpha değerleri tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4.

Araştırma Kapsamında Kullanılan İş Yeri Arkadaşlık Ölçeğinin Boyutlarının Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayıları

Ölçek Boyutları	Güvenilirlik Katsayıları
Arkadaşlık Fırsatı	.87
Egemen Olan Arkadaşlığı	.87
Genel Arkadaşlık	.91

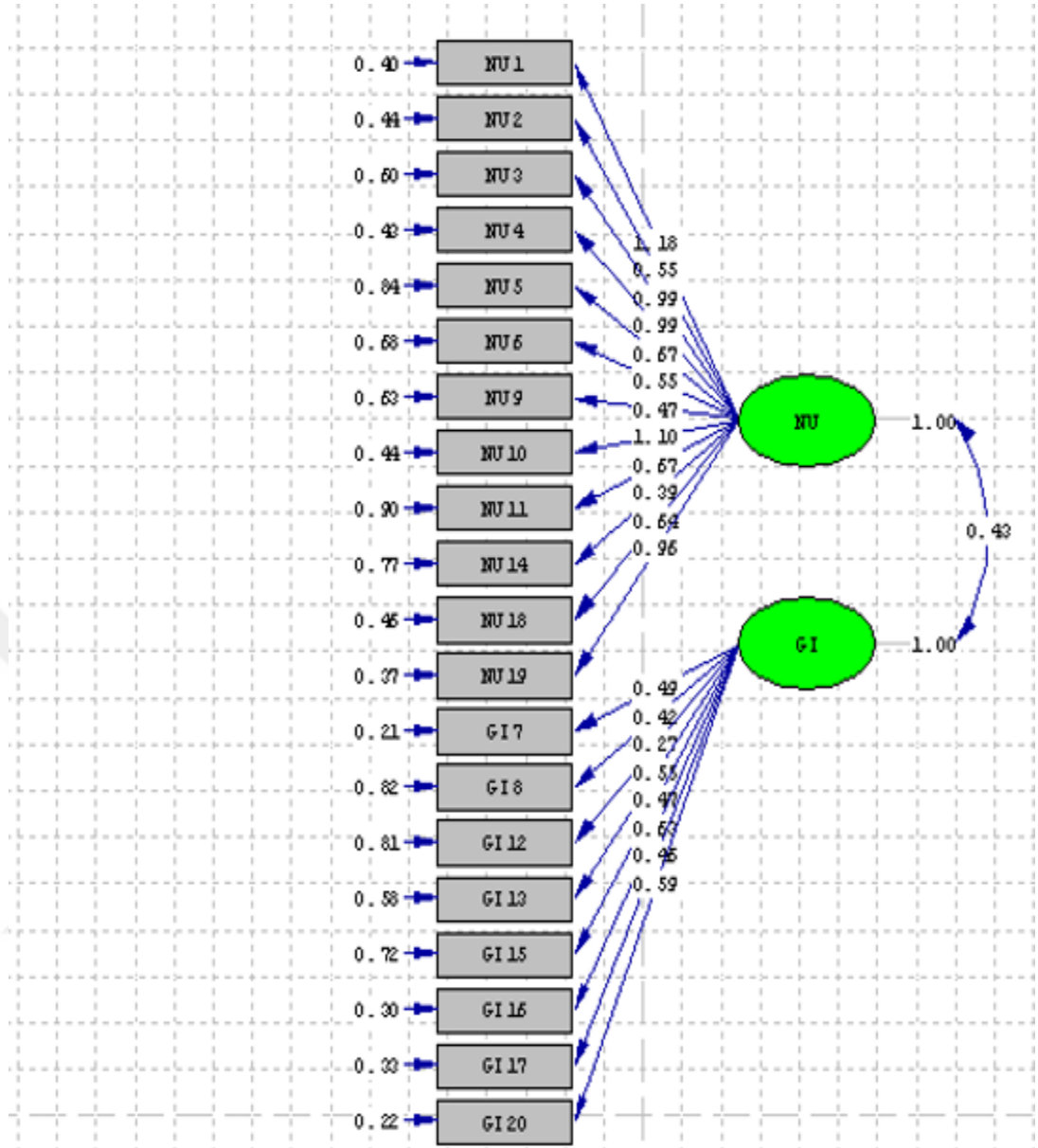
Tablo 4'te görüldüğü gibi Cronbach Alpha değerleri “Arkadaşlık Fırsatı” boyutunda .87, “Egemen Olan Arkadaşlık” boyutunda .87 ve ölçeğin genelinden elde edilen puanlara göre .91 bulunmuştur. Güvenilirlik katsayısının .70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2011: 171). Elde edilen bu değerler ölçeğin bu araştırma için de güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.3.2. Mesleki Doyum Ölçeği

Araştırmada Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Gerekli izinler yazardan e-posta yoluyla alınmış ve izin e-postaları ekte sunulmuştur (Ek-7). Geliştirilen bu ölçek, herhangi bir işte çalışan

bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Ölçekte yer alan maddeler kişilerin mesleklerinin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme olanakları hakkındadır. Ölçek, 1-5 arası puanlanan Likert tipi 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100'dür. Puanların yükselmesi mesleki doyumun da yükseldiğini göstermektedir. Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999: 16) tarafından ölçeğin geçerliğini belirlemek için 114 kişiden toplanılan veriler ile faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin maddelerinin iki faktöre ayrıldığı belirlenmiş, belirlenen iki faktör maddelerin özellikleri dikkate alınarak “*Niteliklere Uygunluk*” ve “*Gelişme İsteği*” olarak isimlendirilmiştir. İki faktörün açıkladıkları toplam varyans %48.6'dır. Bunun %36.4'ü birinci, %12.2'si ise ikinci faktörden kaynaklanmaktadır. Niteliklere uygunluk boyutunda yer alan maddeler: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 14, 18, 19. ve gelişme isteği boyutunda yer alan maddeler: 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 20. maddelerdir. 5'li Likert tipi bir ölçek olarak tasarlanan ve 2 boyutlu olan bu ölçekteki ifadelerin puanlandırılması da (5) Her zaman, (4) Sık sık, (3) Ara sıra, (2) Nadiren, (1) Hiçbir zaman şeklinde yapılmıştır. 4, 9, 10, 11, 14 ve 19 numaralı maddeler ise olumsuz maddelerdir ve bunlar tersten kodlanmıştır.

Mesleki Doyum Ölçeğinin iki faktörlü yapısının bu araştırma kapsamında elde edilen veriler tarafından doğrulanıp doğrulanmadığına ilişkin asıl veriler üzerinden yapılan doğrulayıcı faktör analizi Şekil 6, doğrulayıcı faktör analizlerinin uyum iyiliği indekslerine ilişkin bulgular tablo 5'te verilmiştir.



Şekil 6: Mesleki Doyum Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 5.

Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Uyum İyiliği Göstergeleri

İncelenen Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum için Kriterler	İyi Uyum için Kriterler	Elde Edilen Uyum İndeksleri	Sonuç
χ^2			1356.52	
sd			269	
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	$3 < \chi^2 / sd \leq 5$	5.042	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .10$	0.096	İyi Uyum
RMR	$.00 \leq RMR \leq .05$	$.05 < RMR \leq .10$	0.096	İyi Uyum
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$	0.90	İyi Uyum
AGFI	$.95 \leq AGFI \leq 1.00$	$.90 \leq AGFI < .95$	0.92	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$	0.901	İyi Uyum
NFI	$.90 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$	0.95	İyi Uyum

Kaynak: Brown, 2006; Çelik ve Yılmaz, 2016; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012; Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel vd., (2003).Schumacker ve Lomax, 2010; Seçer, 2015; Şimşek, 2007; Tabachnick ve Fidell, 2007.

Bu araştırma kapsamında “Mesleki Doyum Ölçeği” için asıl veriler üzerinden yapılan doğrulamalı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri şöyledir: $\chi^2 = 1356.52$ sd=269, $\chi^2 / sd = 5.042$, GFI=0.90, AGFI=0.92, NFI=0.95, CFI= 0.90, RMSEA=0.096, RMR=0.096. Tablo 5’te yer alan uyum iyiliği indeks değerleri incelendiğinde, ölçeğin modelinin yeterince yapı geçerliğine sahip olduğu ve ölçeğin iki faktörlü yapısının doğrulandığı söylenebilir.

Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen ölçeğin güvenilirliği, iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak belirlenmiş olup ölçeğin tümü için Cronbach Alpha katsayısı .90, “Niteliklere Uygunluk” boyutu için .91 ve “Gelişme İsteği” boyutu için .75 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte ölçek maddelerinin her birinden alınan puanların toplam puan ile ilişkilerinin .30’un üzerinde olduğu saptanmıştır (Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı, 1999: 17). Bu araştırmaya yönelik bulunan Cronbach Alpha değerleri tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6.

Araştırma Kapsamında Kullanılan Mesleki Doyum Ölçeğinin Boyutlarının Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları

Ölçek Boyutları	Güvenilirlik Katsayıları
Niteliklere Uygunluk	.92
Gelişme İsteği	.78
Toplam Doyum	.91

Tablo 6’da görüldüğü gibi Cronbach Alpha değerleri “*Niteliklere Uygunluk*” boyutunda .92, “*Gelişme İsteği*” boyutunda .78 ve ölçeğin genelinden elde edilen puanlara göre .91 bulunmuştur. Tavşancıl’a (2006) göre Cronbach Alfa değerlerinin .60 veya üzerinde olması ölçeğin oldukça güvenilir, .80 veya üzerinde olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.3.3. Örgütsel Huzur Ölçeği

Araştırmacı tarafından bu çalışma kapsamında “Örgütsel Huzur Ölçeği” geliştirilmiştir. Bu ölçek 28 madde ve 3 alt boyuttan (faktör) oluşmakta ve öğretmenlerin örgütsel huzuruna ilişkin algılarını belirlemeyi amaçlamaktadır.

Bu araştırmada, öğretmenlerin; örgütsel huzur algılarını belirlemek amacıyla hangi veri toplama aracının kullanılacağına karar verilirken, öncelikle alan yazında araştırmanın amacına uygun, geçerli ve güvenilir ölçme aracı olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda hem eğitim örgütleri için hem de diğer örgütler için mevcut olan örgütsel huzur algılarının ölçülebileceği bir ölçme aracına rastlanmamıştır. Demirci (2017) “*Huzurlu ve Mutlu Yaşamın Değerler ve Karakter Güçleri Bağlamında Karma Bir Araştırmayla İncelenmesi*” adlı araştırması kapsamında geliştirdiği “*Huzur Ölçeği*” kişisel huzur algılarını belirlemesini amaçlaması nedeniyle araştırmanın amacına uygun olmadığı için kullanılmamıştır.

Bu araştırma kapsamında, Türk eğitim sistemi ve kültürü dikkate alınarak öğretmenlerin okullarındaki örgütsel huzuruna ilişkin görüşlerini belirlemede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu araştırma kapsamında geliştirilen, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılan ölçme aracının, öğretmenlerin okullarındaki örgütsel huzura ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik veri toplamada özgün bir ölçme aracı olarak alana kazandırılması sağlanmıştır. Aynı zamanda eğitim örgütleri dışında da sağlık, bankacılık, turizm vb. alanlarda da uyarlanıp kullanılabileceği öngörülmüştür.

Ölçeğe ve geliştirilme sürecine ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.3.3.1. Çalışma Grubu

Örgütsel Huzur Ölçeği'nin geliştirilmesine ilişkin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları birbirinden bağımsız iki ayrı çalışma grubu üzerinde yürütülmüştür.

İlk çalışma grubu ölçek maddelerinin oluşturmada kullanılacak maddeleri belirlemek için açık uçlu sorulara cevap veren katılımcılardan oluşmaktadır. Bu çalışma grubu 2017-2018 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan 92 öğretmen, 9 okul müdürü, 6 şube müdürü, 1 müdür yardımcısı ve 3 müfettiş olmak üzere toplamda 111 katılımcıdan oluşmaktadır.

İkinci çalışma grubu ise denemelik ölçek formunun uygulandığı 2018-2019 eğitim-öğretim yılında çeşitli illerde görev yapan ve asıl uygulamanın yapılacağı örneklemin dışında yer alan 220 öğretmenden oluşmaktadır. Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA), ölçüt geçerliği, güvenirlik ve madde analizleri bu çalışma grubundan elde edilen veriler üzerinden yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ise 2019-2020 eğitim-öğretim yılında çeşitli illerde görev yapan 541 öğretmenden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir.

3.3.1.2. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Bu süreçte öncelikle tez konusu ile ilgili öğretmen görüşünün alınacağı ve açık uçlu soruların yer aldığı bir form hazırlanmıştır. Örgütsel huzur ile ilgili görüş bildiren 92 öğretmen, 9 okul müdürü, 6 şube müdürü, 1 müdür yardımcısı ve 3 müfettiş olmak

üzere toplamda 111 katılımcının açık uçlu sorulara verdiği yanıtlar, ölçeğin madde havuzunun oluşturulabilmesi için bilgisayar ortamına aktarılmış ve betimsel analiz için uygun hâle getirilmiştir. Katılımcı görüşleri betimsel analiz yapılmış ve maddelerin frekansı hesaplanmıştır. Bu maddeler ve alan yazından yola çıkarak geliştirilmesi planlanan taslak ölçek toplam 44 maddeden oluşmuş ve son halini vermek üzere uzman görüşüne sunulmak için hazırlanmıştır.

3.3.1.2.1. Kapsam Geçerliği

Huzur ölçeği 44 maddelik ölçek formu, iki dil uzmanının görüşü alınarak düzenlenip 30 maddelik ilk form oluşturulmuş ve uzman görüşüne sunulmuştur.

Yapılan düzenlemelerle huzur ölçeğinin denemelik formu 30 maddeden oluşturulmuştur. Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim dalı öğretim üyeleri (7 uzman) ve Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik alanı öğretim üyelerinden (1 uzman) de ölçeğe aracına ilişkin uzman görüşü istenmiştir. Uzmanlardan formda yer alan 30 maddenin her biri için maddeleri derecelendirmeleri istenmiştir. Ölçeğin kapsam geçerlilik oranlarının hesaplanabilmesinde “Uygun” 3, “Uygun Ancak Düzeltilerek Kullanılmalı” 2 ve “Uygun Değil” 1 olacak şekilde puanlanmıştır. Ayrıca araştırmacı tarafından Lawshe (1975; Akt. Yurdağül, 2005: 2) tekniğindeki derecelendirmeye ilaveten uzmanlardan düzeltilmeli seçeneğini işaretlemiş ise “*Ölçek maddesinin düzeltilmesi yönündeki öneriniz nedir?*”; mevcut maddelere ek önerebilecekleri görüşleri varsa yazmaları istenmiştir.

Çalışmada, uzmanlardan alınan geribildirimlerle göre gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Ölçekte yer alacak maddelerin kapsam geçerliğinin tespiti için, uzman görüşleri doğrultusunda elde edilen nitel veriler Kapsam Geçerlik Oranlarının (KGO) ve Kapsam geçerlik indeksi (KGİ) hesaplanarak nicel verilere dönüştürülmüştür. Bu dönüştürme işleminde önce KGO daha sonra KGİ hesaplanmıştır. Hesaplamalar Microsoft Excel 2013 programıyla yapılmıştır.

KGO oranı 0 (sıfır) veya negatif (sıfırdan küçük) değer alan maddeler doğrudan elenmiştir. KGO’lar için $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde Veneziano ve Hooper (1997) tarafından belirlenen minimum değer olan (0,78) aynı zamanda maddenin istatistiksel anlamlılığını vermektedir. Kapsam geçerlik indeksi (KGİ), $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı

olan ve nihai forma alınacak maddelerin toplam KGO ortalamaları üzerinden elde edilir. Bu çalışmada da huzur ölçeği $KG\bar{I}= 0,833$ ($KG\bar{I}>0,78$) olduğundan ölçeğin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Uzman görüşleri doğrultusunda benzer nitelikte 2 madde çıkartılmış, uzman önerileri doğrultusunda yeni 3 madde eklenmiştir ve nihai ölçek 31 maddeden oluşturulmuştur. Maddelerin katılma düzeyi “*Tam (5), Çok (4), Orta (3), Az (2) ve Hiç (1)*” aralığında puanlanmaktadır. Denemelik ölçme aracı üzerinde 9 (dokuz) madde ters puanlanmaktadır.

Gerekli ön çalışmalar yapılarak uygulama için uygun ve hazır hâle getirilen ölçme aracı 2018–2019 eğitim-öğretim yılında çeşitli illerde görev yapan ve asıl uygulamanın dışında yer alan 220 öğretmene uygulanmıştır. Örneklem büyüklüğünün, ilişkilerin güvenilir bir şekilde tespit edilmesini sağlayacak büyüklükte olması gereklidir. Alanyazında, değişken sayısı fazla büyük olmadığında, özellikle faktörler güçlü ve belirgin olduğunda 100-200 arasındaki örneklem büyüklüğü yeterli görülmüştür. Çoğunlukla kabul edilen ise, örneklem büyüklüğünün en az gözlenen değişken sayısının beş kati olması gerektiği şeklindedir. Öte yandan Kline (1994), genellikle güvenilir faktörler çıkartmak için 200 kişilik örneklem yeterli olacağını, faktör yapısının açık ve az sayıda olduğu durumlarda ise bu rakamın 100’e kadar indirilebileceğini ancak daha iyi sonuçlar için daha büyük örneklemle çalışmanın daha yararlı olacağını belirtmiştir (Büyüköztürk, 2002: 480).

3.3.1.2.2. Yapı Geçerliğine İlişkin Çalışmalar

Yapı geçerliği maddeler arasındaki ilişkilerin analizi ve bu maddelerin ilgili olduğu alanı kapsaması ile ilgilidir. Yapı geçerliğinin incelenmesinde en çok kullanılan yöntemler; Korelasyon çalışması, genelleştirilebilirlik teorisinden yararlanma, gruplar arasındaki fark, çoklu metot matris ve faktör analizi olarak sıralanabilir (Tekindal, 2009: 39). Bu araştırmada, yapı geçerliği kapsamında, ölçeğin faktör yapısını belirleyebilmek için önce açımlayıcı, daha sonra ise doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Veri seti istatistiksel işlemleri yapmaya hazır hâle getirildikten sonra verilerin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarına bakılarak test edilmiştir. Normal dağılım için çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 arasında (Büyüköztürk, 2011: 40; Çokluk, Şekercioğlu ve

Büyüköztürk, 2012: 16) veya Tabachnick ve Fidell'e (2007) göre, $\pm 1,5$ arasında olmasının normal dağılım için gerekli olduğu belirtmiştir. Normallik testleri sonucu çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için açımlayıcı faktör analizi uygulamasından önce örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer Olkin (KMO) testi, açımlayıcı faktör analizinin varsayımlarından biri olan çok değişkenli normallik ise Bartlett Küresellik Testi ile değerlendirilmiştir. İlk uygulamaya ilişkin Kaiser-Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik testi sonuçlarına ilişkin bulgular tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7.

Veri Setinin AFA İçin Uygunluğu

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,973
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	11528,285
	df	465
	Sig.	,000

Analiz sonucunda KMO değerinin .973 olduğu belirlenmiştir. Bu değer .60'ın üzerinde olduğundan örneklem büyüklüğünün faktör analizi uygulamak için uygun olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2011: 126). Bartlett Küresellik Testi sonuçları incelenmiş, saptanan ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($X^2_{(465)}=11528,285$ $p<0.05$). Hem elde edilen KMO değeri hem de Bartlett küresellik testi sonuçları verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okullarına yönelik tutumlarına ilişkin hazırlanan “Huzur Ölçeği”nin faktör desenini ortaya koymak amacıyla faktörleştirme yöntemi olarak “*Temel Bileşenler Analizi*” uygulanmıştır.

Açımlayıcı faktör analizinde aynı yapıyı ölçemeyen maddelerin çıkarılması ve önemli faktör sayısının belirlenmesinde (a) Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük

değerlerinin yüksek olması, (b) Maddelerin bir tek faktörde yüksek yük değerlerine sahip olması yani yüksek iki yük değeri arasındaki farkın en az .10 olması, (c) Önemli faktörlerin, herhangi bir maddede (değişkende) birlikte açıkladıkları ortak faktör varyansının yüksek olması, maddelerin ortak faktör varyansının 1.00'a yakın ya da 0.66'nın üzerinde olması (d) Her bir faktörün öz değerinin 1 ya da 1'den büyük olması, (e) Tüm maddeler tarafından açıklanan varyans oranının %30 ve daha fazla olması, (f) Faktörlerin öz değerlerine göre çizilen çizgi grafiğinde (scree plot) yüksek ivmeli, hızlı düşüşlerin yaşandığı faktör, önemli faktör sayısını verir, kriterleri göz önünde bulundurulmuştur (Büyüköztürk, 2011: 124-125).

Yapılan analiz sonucunda faktör sayısına karar vermek için öncelikle “*Açıklanan Toplam Varyans (Total Variance Explained)*” ve “*Ortak Varyans (Communalities)*” tabloları incelenmiştir. Yapılan ilk faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan bazı maddelerin düşük faktör yüküne sahip oldukları, aynı anda birden fazla faktörde yüksek yük değeri aldıkları veya kuramsal olarak ilgili olmadıkları faktörde yüksek yük değerleri aldıkları saptanmıştır. Sonuçlar tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8.

Ortak Varyans Değerleri

	Initial	Extraction
1. Okulumda çalışma koşullarım mükemmeldir.	1,000	,686
2. Okulumda ideallerimdekine yakın bir çalışma ortamım var.	1,000	,700
3. Bu okulda çalışmaktan memnunum.	1,000	,745
4. İşimle ilgili sorunlarımın çözüldüğü bir okulda çalışıyorum.	1,000	,716
5. Okulumda mobbing (psikolojik şiddet) uygulanır.	1,000	,657
6. Başarılı olanların takdir edildiği bir iş ortamım var.	1,000	,609
7. Paydaşların da kararlara katılabildiği bir okulda çalışıyorum.	1,000	,663
8. Okulumda gerilim/stres yaratan durumlar vardır.	1,000	,598
9. Okulumda paydaşlar birbirlerini motive eder.	1,000	,677
10. Okulumda öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyici bir ortam vardır.	1,000	,658
11. Aşırı kuralcılığın olduğu bir okulda çalışıyorum.	1,000	,469
12. Okulumdaki yöneticiler bizden sürekli takdir edilmeyi bekler.	1,000	,614
13. Çalıştığım okulda görevimin gereği olmayan işlerle uğraşmak zorunda kalıyorum.	1,000	,385
14. Çalıştığım okulda baskıcı bir yönetsel ortam vardır.	1,000	,781
15. Okulumda açık bir iletişim ortamı vardır.	1,000	,730
16. Okulumda görev dağılımı adil biçimde yapılır.	1,000	,743
17. Okulumda herkes birbirine adaletli davranır.	1,000	,775
18. Kişilerarası ilişkilerde anlayışın hâkim olduğu bir okulum var.	1,000	,745
19. Okulumda kendimi güvende hissedirim.	1,000	,731
20. Okulumdaki gruplaşmalar tehdit unsuru olarak görüldüğünden hoş karşılanmaz.	1,000	,361
21. Okulumda geçirdiğim vakitten hoşnutum.	1,000	,763
22. Okulum, işimle ilgili beklentilerimi karşılar.	1,000	,769
23. Okulumda paydaşlar ortak hedeflere sahiptir.	1,000	,704
24. Okulun amaçlarından çok, kişilerin amaç ve çıkarlarının dikkate alındığı bir iş ortamına sahibim.	1,000	,519
25. Okulumda paydaşlar arasında anlayışlı bir ortam vardır.	1,000	,736
26. Okulumda görevsel ve kişisel ilişkilerde dengenin olduğu bir iş ortamım var.	1,000	,769
27. Okulumdaki bütün işler planlı bir şekilde vizyon ve misyonumuza uygun olarak yapılır.	1,000	,678
28. Okulumda verimli çalıştığımı düşünüyorum.	1,000	,497
29. Bu okulda kendimi rahat/iyi hissediyorum.	1,000	,818
30. Okulumda kişiler arası ilişkilerde kullanılan dil yargılayıcıdır.	1,000	,704
31. Yorulmuş da olsam, okulumdan her gün mutlu ayrılıyorum.	1,000	,710

Ortak varyans tablosunda, her bir maddenin ortak bir faktördeki varyansı birlikte açıklama oranları verilmektedir. Burada maddelerin ortak faktör varyanslarının 0.361 ile 0.818 arasında değiştiği gözlenmektedir. Buradan maddelerin ortak faktör

varyanslarının yüksek olduğu yorumu yapılabilir. En düşük varyansın 20. madde (.361), 13. madde ve (.385) elde edildiği görülmektedir.

Tablo 9.

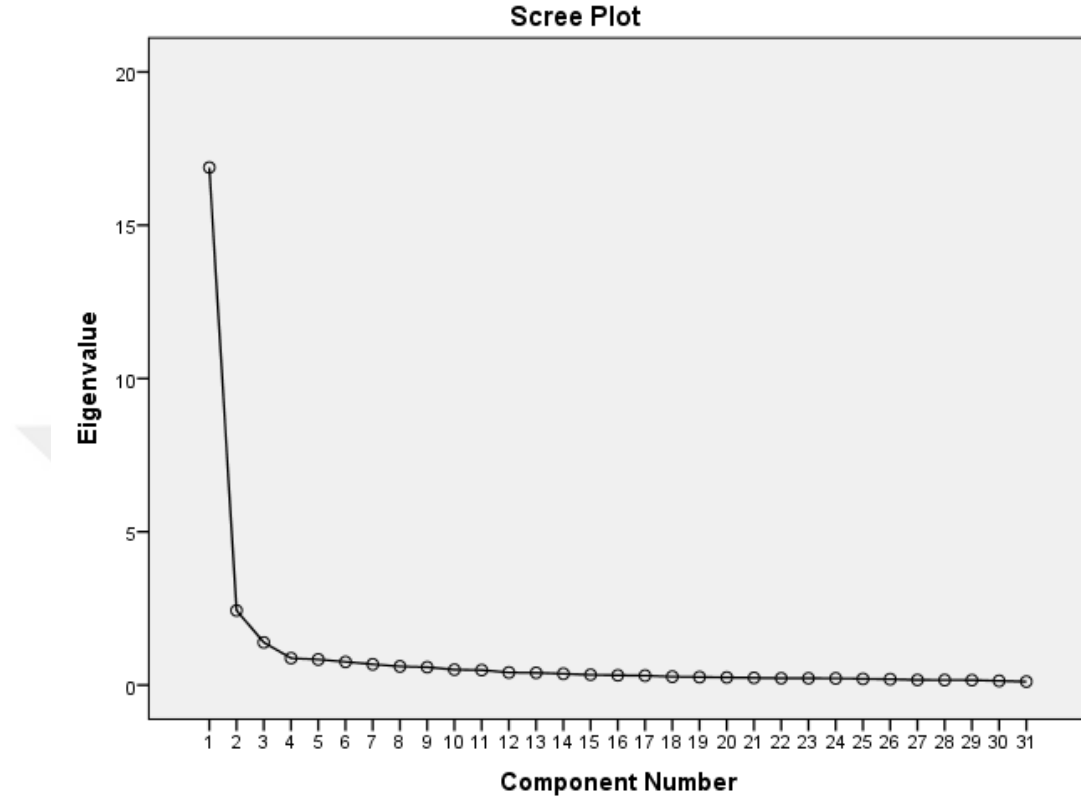
Açıklanan Toplam Varyans

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	16,884	54,465	54,465	16,884	54,465	54,465	9,419	30,385	30,385
2	2,432	7,847	62,311	2,432	7,847	62,311	5,649	18,221	48,607
3	1,393	4,494	66,806	1,393	4,494	66,806	5,642	18,199	66,806
4	,876	2,827	69,632						
5	,834	2,689	72,321						
6	,758	2,444	74,765						
7	,677	2,184	76,948						
8	,609	1,965	78,913						
9	,582	1,879	80,792						
10	,502	1,620	82,412						
11	,488	1,576	83,988						
12	,409	1,320	85,308						
13	,400	1,290	86,598						
14	,370	1,193	87,791						
15	,336	1,084	88,875						
16	,318	1,026	89,901						
17	,308	,994	90,894						
18	,274	,885	91,780						
19	,260	,839	92,619						
20	,249	,803	93,422						
21	,235	,758	94,180						
22	,224	,721	94,901						
23	,220	,710	95,611						
24	,218	,703	96,313						
25	,204	,657	96,971						
26	,191	,616	97,587						
27	,169	,546	98,133						
28	,165	,532	98,665						
29	,162	,523	99,188						
30	,137	,442	99,630						
31	,115	,370	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Açıklanan toplam varyans tablosu incelendiğinde analize alınan 31 maddenin özdeğeri 1'den büyük olan üç faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu üç faktörün varyansa yaptığı katkının %66.806 olduğu görülmektedir. Görüntünün daha net olması için dik döndürme yapılmış (varimax) ve son durumda her bir faktörün toplam varyansa yaptığı katkıya bakıldığında birinci faktör için % 30.385, ikinci faktör için %18.221, üçüncü faktör için %18.199 olduğu görülmektedir. Böyle bir durumda faktör sayısının üç

olarak belirlenmesine karar verilebilir, ancak bu karar verilmeden önce “Çizgi (Scree Plot)” grafiğinin incelenmesinde yarar vardır (DeVellis, 2014: 154).



Şekil 7: Çizgi Grafiği (Scree Plot)

Şekil 7’de görüldüğü üzere üçüncü noktadan sonra eğimin neredeyse doğrusal hareket ettiği görülmektedir. Bunun anlamı bu noktadan sonraki faktörlerin varyansa yaptıkları katkıların hem küçük, hem de yaklaşık olarak aynı olmasıdır. Bu açıdan faktör sayısının üç olması uygun görünmektedir.

Faktör döndürme yöntemi olarak Varimax seçilmiştir. Döndürülmüş Bileşenler Matrisi (Rotated Component Matrix) tablosu incelendiğinde maddelerin üç ayrı boyut altında toplandığı söylenebilir. Mevcut tabloda 6, 9, 19, 23 ve 27. maddelerde binişiklik olduğu, 20. maddenin ise yük değerinin çok düşük olduğu (.203) olduğu görülmektedir. Sonuçlar tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10.

Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

Madde No	Faktör Ortak Varyansı	Döndürme Sonrası Yük Değeri		
		Faktör - 1	Faktör - 2	Faktör - 3
s22		,806	,282	,201
s2		,804	,213	
s29		,797	,305	,301
s1		,795	,181	,143
s3		,784	,260	,248
s21		,770	,301	,281
s31		,757	,240	,282
s10		,706	,367	,158
s4		,702	,313	,354
s28		,673		,186
s7		,626	,446	,270
s9		,567	,566	,188
s6		,564	,481	,244
s17		,388	,710	,348
s18		,417	,673	,343
s16		,438	,663	,335
s26		,503	,624	,354
s25		,496	,614	,336
s23		,527	,603	,252
s15		,478	,574	,416
s20ters			-,564	,203
s27		,549	,562	,248
s19		,523	,524	,428
s14ters		,297	,149	,819
s12ters			,111	,772
s5ters		,286	,229	,723
s30ters		,300	,308	,720
s11ters		,118	-,180	,650
s8ters		,424	,193	,617
s24ters		,137	,376	,599
s13ters		,152	,183	,573

Açıklanan Varyans

Toplam: 66,806

Faktör - 1: 30,385

Faktör - 2: 18,221

Faktör - 3: 18,199

Faktör döndürme yönteminden sonra ölçeğin güvenirliğine bakılmış ve madde test korelasyonları incelenmiştir. Ölçeğin geçerliğine ilişkin bir diğer ölçüt olan düzeltilmiş madde-toplam test korelasyonları sonuçlara bakıldığında 20. maddenin madde test

korelasyonunun negatif değeri aldığı (-.201), 11. maddenin ise düşük korelasyon değeri (.306) verdiği görülmektedir.

Tablo 11.

Madde Test Korelasyon Değerleri

Madde No	Madde test korelasyonu	Madde çıkartıldığında Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısının alacağı değer
s1	,695	,965
s2	,685	,965
s3	,780	,964
s4	,812	,964
s5ters	,665	,965
s6	,735	,965
s7	,777	,964
s8ters	,690	,965
s9	,749	,965
s10	,734	,965
s11ters	,306	,967
s12ters	,485	,966
s13ters	,471	,966
s14ters	,688	,965
s15	,812	,964
s16	,785	,964
s17	,780	,964
s18	,778	,964
s19	,825	,964
s20ters	-,201	,971
s21	,809	,964
s22	,781	,964
s23	,772	,964
s24ters	,569	,966
s25	,802	,964
s26	,823	,964
s27	,767	,964
s28	,591	,965
s29	,843	,964
s30ters	,719	,965
s31	,768	,964

Tablo 10 ve Tablo 11’de elde edilen bulgulardan yola çıkılarak öncelikli olarak 20. maddenin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Sonrasında temel bileşenler analizi tekrarlanmış 20. ve 11. madde çıkartıldıktan sonra 7. maddede binişiklik durumunun devam ettiği buna karşın 6. maddenin ikinci boyutta nispeten yüksek faktör değeri verdiği belirlenmiştir. Bu durumda 7. madde çıkartılarak analize devam edilmiştir. Bulgular Tablo 12 ve Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 12.

Açıklanan Toplam Varyans (20. 11. ve 7. maddeler çıkarılmıştır.)

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	16,116	57,556	57,556	16,116	57,556	57,556	7,547	26,953	26,953
2	2,162	7,723	65,279	2,162	7,723	65,279	6,918	24,706	51,660
3	1,226	4,380	69,659	1,226	4,380	69,659	5,040	18,000	69,659
4	,842	3,008	72,667						
5	,713	2,546	75,213						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

20. 11. ve 7. maddeler çıkarıldıktan sonra analize alınan 28 maddenin varyansa yaptığı katkının %69.659’a yükseldiği belirlenmiştir. Kline’a göre (1994), toplam varyans açıklama düzeyinin %40’ın üzerinde olması yapı geçerliğine ilişkin oldukça yeterli bir kanıttır. Faktör döndürme işlemi yapıldığında (varimax) açıklanan varyansın; birinci faktör için %26.953, ikinci faktör için %24,706 ve üçüncü faktör için %18.000 olduğu görülmektedir.

Tablo 13’te döndürme işleminden sonra faktörlerin altında toplanan maddeler ve yük değerleri verilmiştir.

Tablo 13.

Döndürülmüş Bileşenler Matrisi (20. 11. ve 7. maddeler çıkarılmıştır.)

Madde No	Faktör Ortak Varyansı	Döndürme Sonrası Yük Değeri		
		Faktör - 1	Faktör - 2	Faktör - 3
s2		,778		
s22		,775		
s1		,764		
s3		,759		
s29		,757		
s21		,735		
s31		,733		
s28		,651		
s4		,651		
s10		,643		
s17			,788	
s18			,761	
s16			,728	
s25			,715	
s26			,710	
s23			,676	
s9			,665	
s15			,655	
s27			,638	
s19			,600	
s6			,568	
s14ters				,811
s12ters				,796
s5ters				,743
s30ters				,710
s8ters				,620
s13ters				,616
s24ters				,615
Açıklanan Varyans				
Toplam: 69,496				
Faktör – 1: 26,959				
Faktör – 2: 24,877				
Faktör – 3: 17,659				

20, 11 ve 7. maddeler çıkartıldıktan ve döndürme işlemi yapıldıktan sonra ölçeğin birinci faktörünün on maddeden (1, 2, 3, 4, 10, 21, 22, 28, 29, 31), ikinci faktörün 11 maddeden (6, 9, 15, 16, 17, 18, 19, 23, 25, 26, 27) ve üçüncü faktörün 6 maddeden (5, 8, 12, 13, 14, 24, 30) oluştuğu belirlenmiştir. Birinci faktörde yer alan maddelerin faktördeki

yük değerleri .643 ile .778 aralığında; ikinci faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerleri .568 ile .788 aralığında; üçüncü faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerleri ise .615 ile .811 aralığında değişmektedir.

Faktörlere maddelerin içerikleri dikkate alınarak isim verilmeye çalışılmıştır. Buna göre birinci faktöre “*Bireysel Huzur*”, ikinci faktöre “*İlişkisel Huzur*”, üçüncü faktöre “*Huzur Bozucular*” adı verilmiştir.

I. Bireysel Huzur

1. Okulumda çalışma koşullarım mükemmeldir.
2. Okulumda ideallerimdekine yakın bir çalışma ortamım var.
3. Bu okulda çalışmaktan memnunum.
4. İşimle ilgili sorunlarımın çözüldüğü bir okulda çalışıyorum.
10. Okulumda öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyici bir ortam vardır.
21. Okulumda geçirdiğim vakitten hoşnutum.
22. Okulum, işimle ilgili beklentilerimi karşılar.
28. Okulumda verimli çalıştığımı düşünüyorum.
29. Bu okulda kendimi rahat/iyi hissediyorum.
31. Yorulmuş da olsam, okulumdan her gün mutlu ayrılıyorum.

II. İlişkisel Huzur

6. Başarılı olanların takdir edildiği bir iş ortamım var.
9. Okulumda paydaşlar birbirlerini motive eder.
15. Okulumda açık bir iletişim ortamı vardır.
16. Okulumda görev dağılımı adil biçimde yapılır.
17. Okulumda herkes birbirine adaletli davranır.
18. Kişilerarası ilişkilerde anlayışın hâkim olduğu bir okulum var.
19. Okulumda kendimi güvende hissederim.
23. Okulumda paydaşlar ortak hedeflere sahiptir.
25. Okulumda paydaşlar arasında anlayışlı bir ortam vardır.
26. Okulumda görevsel ve kişisel ilişkilerde dengenin olduğu bir iş ortamım var.
27. Okulumdaki bütün işler planlı bir şekilde vizyon ve misyonumuza uygun olarak yapılır.

III. Huzur Bozucular

- 5. Okulumda mobbing (psikolojik şiddet) uygulanır.
- 8. Okulumda gerilim/stres yaratan durumlar vardır.
- 12. Okulumdaki yöneticiler bizden sürekli takdir edilmeyi bekler.
- 13. Çalıştığım okulda görevimin gereği olmayan işlerle uğraşmak zorunda kalıyorum.
- 14. Çalıştığım okulda baskıcı bir yönetimsel ortam vardır.
- 24. Okulun amaçlarından çok, kişilerin amaç ve çıkarlarının dikkate alındığı bir iş ortamına sahibim.
- 30. Okulumda kişiler arası ilişkilerde kullanılan dil yargılayıcıdır.

3.3.1.2.4. Güvenirlilik Çalışmaları

Güvenilir bir ölçme aracının tutarlı ve yordanabilir bir biçimde uygulanması gerekir. Ölçeğin güvenilir olabilmesi için sunduğu değerler, ölçmeye konu değişkenin gerçek durumu hakkında bilgi vermelidir. Yani ölçme aracından alınan puan, ölçülen değişkende gerçek bir farklılık olmadığı sürece değişmemesi güvenilirliğin uygulamadaki adıdır (DeValis, 2014: 31). Alan yazında güvenirliliği belirlemede genellikle Cronbach Alpha katsayısı kullanılmaktadır ve bu katsayı iç tutarlılığın ölçüsü olarak ifade edilir. İç tutarlılık genel olarak Cronbach'ın (1915) alfa (α) katsayısıyla özdeşleştirilir (DeValis, 2014: 34). Güvenilir bir ölçme aracı için Alpha katsayısının en az 0.70 olması beklenir (Büyüköztürk 2011: 171). Tavşancıl (2006)'e göre Cronbach α katsayısının 0.80'den yüksek olması ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunun işaretidir. Örgütsel Huzur Ölçeği'nin alt boyutları ve geneli için hesaplanan Cronbach α güvenirlilik değerleri tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14.

Örgütsel Huzur Ölçeğinin Boyutlarının Cronbach Alpha Güvenirlilik Katsayıları

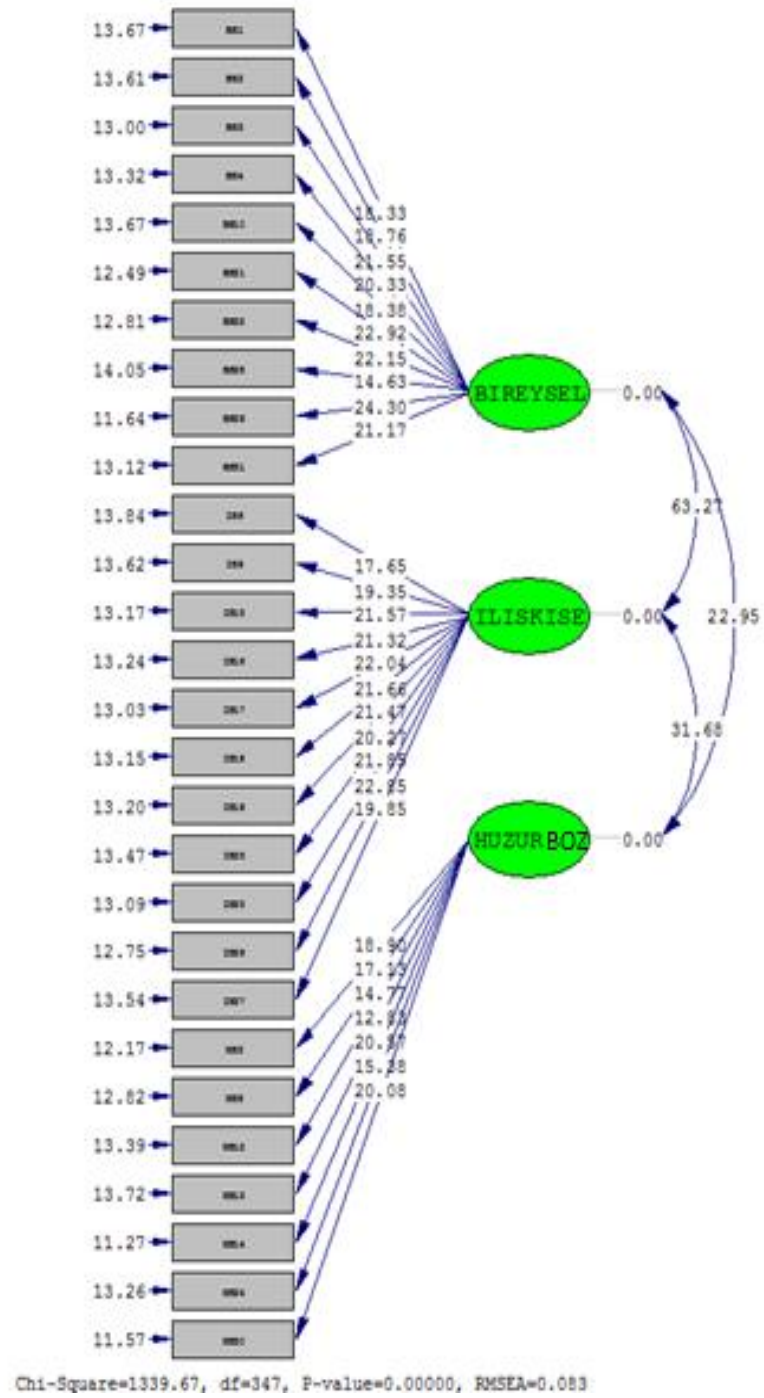
Ölçek Boyutları	Güvenilirlik Katsayıları
Bireysel Huzur	.95
İlişkisel Huzur	.95
Huzur Bozucular	.85
Genel Huzur	.96

Tablo 14’te görüldüğü gibi Cronbach Alpha değerleri “Bireysel Huzur Boyutu”nda .95, “İlişkisel Huzur Boyutu”nda .95, “Huzur Bozucular Boyutu”nda .85 ve Genel Huzur Boyutunda .96 bulunmuştur. Elde edilen bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu durumda, ölçeğin örgütsel huzur algılarını belirlemede kullanılabileceği söylenebilir.

3.3.1.2.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA); Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ile belirlenen faktörlerin, hipotezle belirlenen faktör yapılarına uygunluğunun test edilmesinde yani elde edilen bulguların ve faktör yapısının desteklenip desteklenmediğine ilişkin bulguları ortaya koymuştur.

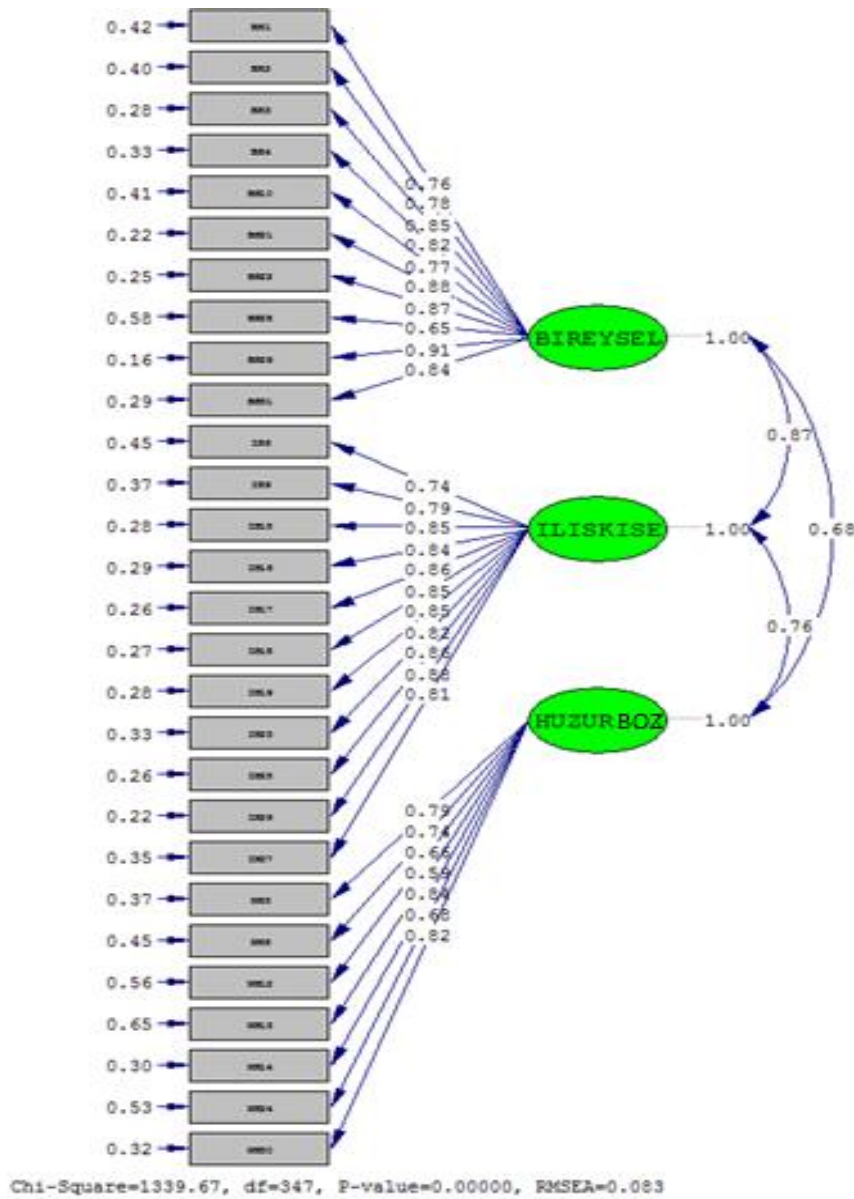
Şekil 8’de örgütsel huzur ölçeğinin üç boyutlu modeli için gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri açıklama oranlarının manidarlık düzeyleri verilmiştir.



Şekil 8: Huzur Ölçeğinin Üç Boyutlu Modeli İçin Gizil Değişkenlerin Gözlenen Değişkenleri Açıklama Oranlarının Manidarlık Düzeyleri

Şekil 8’de, gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri açıklama durumlarına ilişkin t değerleri oklar üzerinde gösterilmiştir. Şekil 8’de elde edilen t değerlerine bakıldığında tüm gözlenen değişkenlerin t değerleri 2.56’yı aştığı için .01 düzeyinde manidar oldukları söylenebilir.

Gözlenen değişkenlere ilişkin tüm değerler manidar olduğundan manidar olmayan t değerlerinin analiz dışına bırakılması söz konusu değildir. Ancak yine de göstergelerin hata varyanslarının incelenmesinde yarar vardır. Bu amaçla Şekil 9’da “standartlaştırılmış çözüm (standardized solution)” ekranında yer alan “yol şemasında hata varyansları” verilmiştir.



Şekil 9: Yol Şemasında Hata Varyanslarının İncelenmesi

Şekil 9'a göre, gizil değişkenlerden gözlenen değişkenlere doğru tanımlanmış olan yollara ilişkin standardize edilmiş parametre değerlerin hiçbirisi 1'in üzerinde değildir. Standardize edilmiş çözümleme değerleri her bir maddenin (gözlenen değişkenin) kendi gizil değişkenini ne kadar iyi bir temsilcisi olduğuna ilişkin fikir vermektedir. Bunlar standardize edilmiş parametre değerleri olduğu için maddelerin göreceli olarak kendi gizil değişkenleri için önemi karşılaştırılabilir. Şekil 9'a bakıldığında faktör 1'i en iyi temsil eden maddenin 29. madde, faktör 2'yi 26. madde ve faktör 3'ü en iyi temsil eden maddenin ise 14. madde olduğu görülmektedir. Açıklanan varyans değerlerine göre faktör 1 için değişkenliği en yüksek olan 29. madde (.84), en düşük olan ise 28. maddedir (.42). Faktör 2 için değişkenliği en yüksek olan 26. madde (.78), en düşük olan madde 6. maddedir (.55). Faktör 3 için değişkenliği en yüksek olan madde 14. maddede (.70), en düşük olan madde 13. maddedir (.35).

Tablo 15'te örgütsel huzur ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonunda elde edilen uyum iyiliği göstergeleri yer almaktadır.

Tablo 15.

Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Uyum İyiliği Göstergeleri

χ^2	1339,67
sd	347
χ^2 / sd	3,86
Goodness of Fit Index (GFI)	0.90
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.88
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.98
Comparative Fit Index (CFI)	0.98
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.083
Root Mean Square Residual (RMR)	0.091
Standardized RMR	0.065

Tablo 15'teki değerlere bakıldığında, modelin tüm uyum iyiliği kriterleri açısından iyi değerler ürettiği ve bu haliyle kabul edilebilir bir model olduğu söylenebilir. Ki-kare χ^2 değerinin (1339,67), serbestlik derecesine (347) oranının 3.86 olduğu görülmektedir. Bu değer yüksek uyum için belirlenen 3 değerine oldukça yakın olduğu bu nedenle yüksek bir uyumun göstergesi olduğu yorumu yapılabilir (Bu durum orta

düzeyde bir uyumun göstergesidir). RMSEA'nın .08'den küçük olması beklenmektedir. Araştırmanın bulgularına göre bu değerin .083 elde edildiği ve ideal değere çok yakın olmasından dolayı sonucun iyi bir model uyumuna işaret ettiği söylenebilir. NNFI (.98) ve CFI (.98) indekslerinin .90'ın üzerinde olması ve standardize edilmiş RMR (.065)'nin, .08'in altında olması yine iyi bir model uyumuna işaret etmektedir.

Örgütsel Huzur Ölçeği'nin geliştirilmesi aşamasında yapılan geçerlik ve güvenirlik analizi çalışmaları sonucunda, ölçeğin öğretmenlerin örgütsel huzur algılarını araştırmaya yönelik veri toplamada ve belirlemede yararlanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir. Örgütsel Huzur Ölçeği, üç boyut ve toplam 28 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipi [Katılma düzeyi (1) *Hiç*, (2) *Az*, (3) *Orta*, (4) *Çok*, (5) *Tam*] derecelendirme ölçeği olarak düzenlenmiştir. Ölçekte yer alan 5, 7, 10, 11, 12, 21 ve 27. maddeler ters puanlanmayı gerektiren maddelerdir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 28 ve en yüksek puan 140'tır. Ölçekten alınan toplam puanın yüksekliği, örgütsel huzur algılarının da yüksek olduğunun göstergesidir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından yasal izinler alındıktan sonra (Araştırma izni, Ek-4; Etik kurul izni Ek-5'te sunulmuştur) 2019-2020 eğitim-öğretim yılında görev yapan ve çalışma grubunda yer alan öğretmenlerden gönüllülük esasına uygun hareket edilerek online olarak toplanmıştır. Toplam 559 ölçek formu yanıtlanmış ancak hatalı ve eksik kodlama nedeni ile analize tabi tutulamayacak 18 forma ait veriler veri setinden çıkarılarak 541 ölçek formundan elde edilen veriler ile veri analizi gerçekleştirilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Öğretmenlerin algılarına dayalı olarak; iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlayan bu araştırmada elde edilen verilerin analizinde; kullanılacak veri analizi tekniklerine karar verebilmek için verilere

ait normallik sayıltısı incelenmiştir. İstatistiksel analizlerden bazılarının yapılabilmesi için dağılımın normal ya da normale yakın olması gerekmektedir (Kalaycı, 2016: 53).

Bununla birlikte Bayram (2016), YEM analizinin varsayımlarından biri olan gözlenen ve gizil değişkenlerin çok değişkenli normal dağılıma sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Verilerin normal dağılım durumlarına karar verebilmek için Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) katsayıları incelenmiş analiz sonuçları tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16.

Normal Dağılım Testi Sonuçları

Değişken	Çarpıklık	Basıklık
AF	-.69	.57
EOA	-.53	-.22
İYA	-.57	.26
NU	-.56	-.32
Gİ	-.52	.40
MD	-.49	.10
BH	-.19	-.20
İH	-.074	-.12
HB	-.56	.12
ÖH	-.19	-.19

Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham (2013) çarpıklık, basıklık değerlerinin ± 1 değerleri arasında; Tabachnick ve Fidell (2007) ± 1.5 değerleri arasında; Can (2014) ± 1.96 arasında olduğu zaman; George ve Mallery (2010) ise ± 2 aralığında olduğu zaman verilerin çok değişkenli normal dağılım sağladığını belirtmiştir. Tablo 16’da yer alan çarpıklık basıklık katsayıları Can (2014) referans alındığından kabul gören değerler arasında olduğu için araştırmanın verileri normal dağılım göstermektedir.

Betimsel istatistik hesaplamalarda ölçeklerden elde edilen puanlar yorumlanırken tablo 17’de yer alan aralıklar kullanılmıştır. 5.00-4.20 “çok yüksek”,

4.19-3.40 “yüksek”, 3.39-2.60 “orta”, 2.59-1.80 “düşük”, 1.79-1.00 “çok düşük” olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 17.

Ölçek Puan Aralıkları

Ölçek Puan Aralıkları	Düzy
4.20-5.00	Çok yüksek
3.40-4.19	Yüksek
2.60-3.39	Orta
1.80-2.59	Düşük
1.00-1.79	Çok düşük

Araştırmanın amacı doğrultusunda toplanan veriler için öncelikle betimsel istatistik hesaplamalar yapılmıştır. Bağımsız değişkenler açısından yapılacak analizlerde bağımsız gruplar için t-testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) analiz yöntemleri kullanılmış ve Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. ANOVA testi sonucunda anlamlı farkın belirlendiği durumlarda, farkın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere ortalama puanlarının çoklu karşılaştırmasında Scheffe testi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerinde ne derece etkili olduğunu belirlemek üzere etki büyüklüğü istatistikleri eta-kare (η^2) korelasyon katsayısı ve Cohen’in d değeri kullanılmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), ve Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Gerekli analizlerin yapılabilmesi için SPSS, AMOS 21 ve Lisrel istatistik paket programlarından yararlanılmıştır.

Araştırma iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada, öğretmenlerin örgütsel huzur algılarının belirlenmesine yönelik veri toplama aracı olarak kullanılabilecek, geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmış bir ölçek aracının geliştirilmesini içermektedir. Bu kapsamda, betimsel analiz, ölçek geliştirme çalışmalarına ilişkin faktör analizleri (AFA ve DFA) ve korelasyon katsayılarına bakılmıştır. Analizler öncesinde, veri seti kontrol edilmiş, eksik ya da hatalı veriler incelenmiş ve normallik varsayımlarını karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde (DFA) model

parametrelerin tahmini maximum likelihood (maksimum olabilirlik) kestirim metodu kullanılmıştır.

İkinci aşamada, araştırma alt problemlerine yanıt bulabilmek için, öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur algılarının belirlenmesinde betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Betimsel istatistiki analizlerde, ölçeklerin alt boyutlarından alınan en düşük ve en yüksek puanlar, aritmetik ortalama ve standart sapma puanları ve boyutlar arası korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur algılarının cinsiyet, branş, mezun olunan fakülte, öğrenim düzeyi, kıdem, öğretim kurumu ve mevcut okulda görev yapma süresi değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, parametrik test varsayımlarının karşılandığı için cinsiyet, branş, mezun olunan fakülte ve öğrenim düzeyi değişkenleri için bağımsız örneklem t-testi; kıdem, öğretim kurumu ve mevcut okulda görev yapma süresi değişkenleri için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Gerekli analizler SPSS v.25 paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında, “*Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algılarının örgütsel huzur algıları üzerindeki etkisinde mesleki doyumun aracılık rolü var mıdır?*” ifadesine yanıt bulmak amacıyla Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır. Alan yazından hareketle oluşturulan model, YEM ile sınanmıştır. YEM; sosyal ve davranış bilimlerinde, eğitim ile ilgili bilimsel araştırmalarda tercih edilen gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki nedensellik ve karşılıklı ilişkilerin bir arada bulunduğu kuramsal modellerin geliştirilmesi ve sınanması amacıyla yaygın olarak kullanılan istatistiksel bir yaklaşımdır. Ölçme hatalarını açık olarak hesaba katmasından dolayı yapılar arasındaki ilişkileri ayrıntılı olarak ele almaya imkân verir. Regresyon analizinden ayrılan en önemli yönü de bu hataları modele dâhil etmesidir (Çelik ve Yılmaz, 2016: 5). Yapısal eşitlik modellemesinde izlenmesi gereken beş adım: model betimleme, tanımlama, hesaplama, model uyumunu test etme ve yeniden betimleme şeklindedir (Bollen ve Long, 1993; Akt. Çokluk vd. 2012: 256). Kuramsal modele ilişkin parametrelerin tahmini yapıp önce ölçme modelleri daha sonra yapısal model sınanmalıdır. Ardından modelin uyum iyiliği değerleri kontrol edilmeli ve gerekli görülürse modeldeki modifikasyonlar yapılmalıdır. Yeterli bir uyum için karar verinceye kadar model sürekli olarak modifiye edilebilir. Yapısal eşitlik modellemeleri için en çok kullanılan uyum fonksiyonu bu

çalışmada da kullanılan “*En Çok Olabilirlik Tahmin Metodu (EO)*”dur (Çelik ve Yılmaz, 2016: 25).

Uyum iyiliği değerlerinin incelenmesinde dikkate alınan uyum indeksleri; level of signifiante (p), chi-square / degrees of freedom ($\chi^2 / sd = \text{CMIN/DF}$) ve normed fit index (NFI), root mean square error of approximation (RMSEA), standardized root mean square residual (SRMR), comparative fit index (CFI), goodness of fit index (GFI), adjusted goodness of fit index (AGFI) parametreleri değerlendirilmiştir. Alan yazında uyum iyiliği değerlerine ilişkin farklı görüşler mevcut olmakla birlikte uyum iyiliği değerlerinin yorumlanmasında; “ χ^2 / sd ” oranının 2 ya da daha az olması, GFI, AGFI, NNFI ve CFI değerlerinin “.95” ya da üzerinde olması, model-veri uyumunun mükemmel olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir. Buna karşın; “ χ^2 / sd ” oranının 2 ile 5 arasında olması, GFI, AGFI, NNFI ve CFI değerlerinin “.90” ya da üzerinde olması kabul edilebilir düzeyde olduğunun göstergesidir. RMSEA göstergelerinin .05’ten küçük olması mükemmel uyumu, .08’e kadar olması iyi uyumu, .08-1 arası değerler ise yeterli uyumu göstermekte olup 1’in üstündeki değerlerde model uyumunun yeterli olmadığı kabul edilmektedir. RMR ve SRMR değeri ise .05’in altında olduğunda mükemmel uyumu, 1’e kadar olan değerlerde ise yeterli uyumu göstermektedir (Brown, 2006, Çelik ve Yılmaz, 2016; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012; Hu ve Bentler, 1999; Schumacker ve Lomax, 2010; Şimşek, 2007; Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu araştırma için kullanılan uyum iyiliği değerleri tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18.

Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum Ölçütü	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütü
χ^2 / sd	≤ 3	$3 < \chi^2 / sd \leq 5$
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .10$
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$
AGFI	$0.95 \leq AGFI$	$0.90 \leq AGFI$
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$
NNFI	$.95 \leq NNFI (TLI) \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI (TLI) < .95$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$
RMR	$.00 \leq RMR \leq .05$	$.05 < RMR \leq .08$
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 < SRMR \leq .08$

Kaynak: Brown, 2006, Çelik ve Yılmaz, 2016; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012; Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel vd., (2003).Schumacker ve Lomax, 2010; Şimşek, 2007; Tabachnick ve Fidell, 2007.

Yapısal eşitlik modellemesine ait genel ölçüm modeli iki aşamadan oluşmaktadır. Gözlenen değişkenleri gizil değişkenlere doğrulayıcı faktör analizi ile bağlayarak uygulanan “ölçüm modeli”; ikincisi ise gizil değişkenleri birbirine eş zamanlı eşitlik sistemleri ile bağlayarak uygulanan “yapısal model” dir (Çokluk ve diğerleri, 2016: 261). Bu çalışmada oluşturulan yapısal modellerden önce ölçüm modeli kurulup uyum ölçütleri değerlendirilmiş ardından yapısal modele geçilmiştir. Yapısal eşitlik analizinde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki standartlaştırılmış yol katsayılarına ilişkin t değerlerinin 1.96-2.56 arasında olduğu durumlarda .05 düzeyinde 2.56’nın üzerinde olduğu durumlarda ise .01 düzeyinde anlamlı kabul edilmektedir (Çokluk vd. 2012: 304).

Son olarak mesleki doyumun, öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığının mesleki doyum algıları üzerindeki etkisinde aracı değişken olup olmadığı test edilmiştir. Aracılık etkisinden söz edebilmek için bağımsız değişkenin (aracı değişken vasıtasıyla) bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Aracı etkiyi analiz etmek için aşağıdaki aşamaların gerçekleşmesi gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986: 1174-1176);

1. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
2. Bağımsız değişken ile aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
3. Aracı değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
4. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide aracı değişken modele birlikte dâhil edildiğinde bağımsız (egzojen) değişken ile bağımlı (endojen) değişken arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamsızlaşması (tam aracı etki) veya anlamlılık devam ederken bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin öncekine göre azalması (kısmi aracı etki) gerekir.

Endojen değişken, bir ya da birden fazla değişken üzerine bağımlı olan değişken şeklinde, egzogen değişken ise alındığında kurulan modelde herhangi bir değişkene bağımlı olmayan değişken olarak değerlendirilmektedir. Aracı, başka bir ifade ile moderatör değişken ise endojen ve egzogen değişkenleri arasında bulunan, ilişki yönüne veya boyutuna etki eden değişken olarak tanımlanabilir (Ateş 2019: 173). Bu çalışmada aralarındaki ilişkilerin sınanacağı yapısal modelde iş yeri arkadaşlığı egzogen (dışsal/bağımsız) değişken, mesleki doyum aracı (moderatör), örgütsel huzur endojen (içsel/bağımlı) değişken olarak belirlenmiştir. Modelin testini gerçekleştirmek için veriler AMOS 21 programına aktarılmış ve analizler gerçekleştirilmiştir. Aracılık testi için Sobel, Aroian, Goodman testi ve Preacher & Hayes'ın bootstrap modeli gibi çeşitli testler mevcuttur. Bu araştırmada aracılık testlerinin anlamlılığı bootstrap testi kullanılarak belirlenmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacını gerçekleştirmek doğrultusunda ulaşılan bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar, araştırmanın alt problemlerinin sırasına göre düzenlenerek sunulmuştur.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi “*Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur algıları ne düzeydedir?*” biçiminde düzenlenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek amacıyla, araştırmada kullanılan veri toplama aracının her bir alt boyutu için elde edilen veriler üzerinden betimsel istatistik hesaplamaları yapılmıştır.

Bu bağlamda, katılımcıların her bir alt boyuttan ve ölçeğin genelinden almış oldukları en düşük puanlar, en yüksek puanlar, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ve boyutlar arası korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

İş yeri ölçeğinden alınan puanlara ilişkin analiz sonuçları tablo 19’da yer almaktadır.

Tablo 19.

İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları (N=541)

Boyut	En Düşük	En Yüksek	$\bar{X}$	SS	Düzye	1	2	3
	Puan	Puan						
1. AF	5.00	25.00	3.66	3.76	Yüksek	1	.620**	.931**
2. EOA	5.00	25.00	3.45	2.72	Yüksek		1	.863**
3.Toplam	10.00	50.00	3.55	5.86	Yüksek			1

p* < .05 p** < .01

Tablo 19 incelendiğinde öğretmenlerin arkadaşlık fırsatı algısının ($\bar{X}$ =3.66), egemen olan arkadaşlık algısından ($\bar{X}$ =3.45) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tablo 19'daki bulgular arkadaşlık fırsatı boyutu açısından incelendiğinde, alınan en düşük puanın 5, en yüksek puanın 25 olduğu, katılımcıların bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının ($\bar{X}$ =3.45) standart sapmasının ise (3.76) olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin, arkadaşlık fırsatı algılarının “yüksek” düzeyinde olduğu söylenebilir.

Bulgular egemen olan arkadaşlık boyutu açısından incelendiğinde, alınan en düşük puanın 5, en yüksek puanın 25 olduğu, katılımcıların bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının ($\bar{X}$ =3.45) standart sapmasının ise (2.72) olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin, egemen olan arkadaşlık algılarının “Yüksek” düzeyinde olduğu söylenebilir.

Son olarak öğretmenlerin ölçeğin toplamından elde edilen bulgulara göre, alınan en düşük puanın 10, en yüksek puanın 50 olduğu, katılımcıların ölçeğin genelinden aldığı puanların aritmetik ortalamasının ($\bar{X}$ =5.55) standart sapmasının ise (5.86) olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin, öğretmenlerin genel arkadaşlık algılarının “Yüksek” düzeyinde olduğu söylenebilir. Boyutlar arası korelasyon katsayıları incelendiğinde, arkadaşlık fırsatı ile egemen olan arkadaşlık boyutları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki (r =.620) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerde iş yeri arkadaşlığı ile ilgili yapılan araştırmalarda Bilgin (2018), iş yeri arkadaşlığı için lise öğretmenlerinin “arkadaşlık fırsatı” algısının yüksek düzeyde,

“*egemen olan arkadaşlık*” algısının düşük düzeyde; Keleş (2018), öğretmenlerin ortalama algı düzeyinin ortanın biraz üzerinde olduğunu; Kırıl (2016a, 2016b) ise sonuçların ortalamanın üzerinde olduğunu belirlemiştir. Yavuzkurt (2017), ortaöğretim öğretmenlerinin en yüksek düzeyde “*arkadaşlık fırsatı*”, sonra “*egemen olan arkadaşlık*” algısına sahip oldukları, “*genel arkadaşlık*” algısının ise ortalamadan yüksek olduğu bulunmuştur. Genel olarak iş yeri arkadaşlık algıları ortalamanın üzerinde bulunmasına rağmen bu araştırmada “*arkadaşlık fırsatı*”, “*egemen olan arkadaşlık*” ve “*genel arkadaşlık*” algılarının ortalamanın altında çıkması araştırmaya katılan öğretmenlerin okulda geçirdikleri süre içinde birlikte görev yaptıkları meslektaşlarıyla informal ilişkilerden kaçındığını ve iş yerindeki arkadaşlarıyla sosyal ilişkilere girmeyi yeğlemediği şeklinde yorumlanabilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okulda geçirdikleri sürede meslektaşlarıyla sosyal ilişkiler yerine formal ilişkileri desteklemesi daha çok işlerine odaklanmaları, yapılacak merkezi sınavlara yoğunlaşmaları ve okul ikliminin buna açık olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Mesleki doyum ölçeğinden alınan puanlara ilişkin analiz sonuçları tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20.

Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları (N=541)

Boyut	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	$\bar{x}$	SS	Düzey	1	2	3
1. NU	12.00	60,00	3.65	9.60	<i>Yüksek</i>	1	.496**	.953**
2. Gİ	8.00	40,00	4.08	4.31	<i>Yüksek</i>		1	.736**
3.Toplam	20.00	100,00	3.82	12.32	<i>Yüksek</i>			1

p* < .05 p** < .01

Tablo 20 incelendiğinde öğretmenlerin niteliklere uygunluk algısının ($\bar{x}$ = 3.65) gelişme isteği algısından ($\bar{x}$ = 4.08) daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Tablo 20’deki bulgular niteliklere uygunluk boyutu açısından incelendiğinde, alınan en düşük puanın 12, en yüksek puanın 60 olduğu, katılımcıların bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının ($\bar{x}$ = 3.65) standart sapmasının ise (9.60) olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin, niteliklere uygunluk algılarının “*Yüksek*” düzeyinde

olduğu söylenebilir. Bulgular gelişme isteği boyutu açısından incelendiğinde, alınan en düşük puanın 8, en yüksek puanın 40 olduğu, katılımcıların bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının ($\bar{x}=4.08$) standart sapmasının ise (4.31) olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin, gelişme isteği algılarının “*Yüksek*” düzeyinde olduğu söylenebilir. Son olarak öğretmenlerin ölçeğin toplamından elde edilen bulgulara göre, alınan en düşük puanın 20, en yüksek puanın 100 olduğu, katılımcıların ölçeğin genelinden aldığı puanların aritmetik ortalamasının ($\bar{x}=3.82$) standart sapmasının ise (12.32) olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, öğretmenlerin toplam mesleki doyum algılarının “*Yüksek*” düzeyinde olduğu söylenebilir. Boyutlar arası korelasyon katsayıları incelendiğinde, niteliklere uygunluk boyutu ile gelişme isteği boyutları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ($r=.496$) olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucuyla benzer olarak; Günbayı (2001), Kahveci, Kotbaş, Bayram (2019), öğretmenlerin mesleki doyumlarının genelde yüksek düzeyde olduğu; Kumaş ve Deniz (2010) öğretmenlerin mesleki doyumlarının ortalamanın üzerinde olduğu belirlenmiştir. Buna karşın Akın ve Koçak (2007), Altınkurt ve Yılmaz (2014), Günbayı ve Toprak (2010), Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009), Taşdan ve Tiryaki (2008), ve Yılmaz’ın (2012) araştırmalarında öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Crossman ve Haris (2006), Demir (2001), Demirel (2006) ve Şahin (2013) ise öğretmenlerin mesleki doyumunu düşük düzeyde bulmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyumlarının “*Sık sık*” düzeyinde çıkması öğretmenlerin motivasyonu, örgütün verimliliği ve huzuru için olumlu bir durumdur. Hem “*niteliklere uygunluk*” hem “*gelişme isteği*” boyutlarında elde edilen yüksek doyum öğretmenlerin performansının, okula karşı olumlu tutumlarının yüksek; meslektaşları ve öğrenciler ile olumlu ilişkileri olması ve sonuç olarak da örgüt amaçlarının gerçekleşmesi açısından istenilen bir durumdur.

Örgütsel huzur ölçeğinden alınan puanlara ilişkin analiz sonuçları tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21.

Örgütsel Huzur Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları (N=541)

Boyut	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	$\bar{x}$	SS	Düzye	1	2	3	4
1. BH	10	50	3.27	7.98	Orta	1	.857**	.564**	.929**
2. İH	11	55	3.17	8.79	Orta		1	.635**	.954**
3. HB	7	35	3.63	5.40	Düşük			1	.775**
4. Toplam	28	140	3.32	19.99	Orta				1

p* < .05 p** < .01

Tablo 21 incelendiğinde öğretmenlerin bireysel huzur algısının ($\bar{x}=3.27$) ilişkisel huzur algısından ($\bar{x}=3.17$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tablo 21'deki bulgular bireysel huzur boyutu açısından incelendiğinde, alınan en düşük puanın 10, en yüksek puanın 50 olduğu, katılımcıların bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının ($\bar{x}=3.27$) standart sapmasının ise (7.98) olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin, bireysel huzur algılarının “Orta” düzeyde olduğu söylenebilir. Bulgular ilişkisel huzur boyutu açısından incelendiğinde, alınan en düşük puanın 11, en yüksek puanın 55 olduğu, katılımcıların bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının ($\bar{x}=3.17$) standart sapmasının ise (8.79) olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin, ilişkisel huzur algılarının “Orta” düzeyde olduğu söylenebilir. Bulgular huzur bozucular boyutu açısından incelendiğinde, alınan en düşük puanın 7, en yüksek puanın 35, katılımcıların bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının ($\bar{x}=3.63$) standart sapmasının ise (5.40) olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin, huzur bozucular algılarının “Düşük” düzeyde olduğu söylenebilir. Son olarak öğretmenlerin ölçeğin toplamından elde edilen bulgulara göre, alınan en düşük puanın 28, en yüksek puanın 140 olduğu, katılımcıların ölçeğin genelinden aldığı puanların aritmetik ortalamasının ($\bar{x}=3.32$) standart sapmasının ise (19.99) olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin, örgütsel huzur algılarının “Orta” düzeyde olduğu söylenebilir. Boyutlar arası korelasyon katsayıları incelendiğinde bireysel huzur ile en yüksek korelasyona sahip boyutun ilişkisel huzur

boyutu olduğu ($r=.857$) pozitif yönlü yüksek düzeyde, huzur bozucular boyutu ile arasındaki korelasyonun da pozitif yönlü orta düzeyde ($r=.564$), olduğu görülmektedir.

Alan yazında öğretmenlerin örgütsel huzur algılarını belirlemeye yönelik doğrudan ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak örgütsel huzurla ilişkili olduğu düşünülen örgüt sağlığı, örgütsel mutluluk, güven, mobbing, iş stresi vb. konularla paralellik gösteren veya benzerlik göstermeyen bulgulardan yararlanılarak yorum yapılmıştır.

Akkaya (2012), öğretmen ve öğrencilerin okulu ne olarak kavramsallaştırdıklarını ve ideal okul kavramlarının ne olduğunu metafor yoluyla ortaya çıkarmayı amaçladığı araştırmasında ideal okulun güven, huzur ve güven veren sıcak bir ortam olarak okulun ayrıca sevgi, saygı, huzur bulunan ve aidiyet duygusunu geliştiren bir yer olarak algılandığını belirtmiştir. İş yeri huzuru ve öğretmenlerle ilgili yapılan nadir araştırmalardan biri olan Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel'in (2010: 1136) araştırmalarının bulgularına göre öğretmenlerin büyük bir kısmına göre iş yerinde huzur; ekip ruhu, saygı, değer verme, takdir edilme, sağlıklı iletişim ortamı, diyalog, ayrıca mutlu bir okul atmosferini simgeleyen rahat, güvenli, verimli bir çalışma ortamının tesis edilmesi olarak algılanmaktadır. Ayrıca, maruz kalınan mobbing; motivasyon sorunu, işe gitmek istememe, huzursuzluk, depresyon ve öğrencilere yansıtmasıyla sonuçlanmaktadır. Arıcan (2011), yönetici ve öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarını saptamayı amaçladıkları çalışmalarında; iş ortamındaki huzursuzluğun yöneticilerde orta, sınıf öğretmenlerinde az strese neden olduğunu tespit etmiştir. Yiğit (2018: 41) örgütler ve çalışanlar için tehlike arz eden mobbing davranışının önüne geçilmezse huzursuz bir çalışma ortamı ve çalışanlar ortaya çıkarabileceğini vurgulamıştır. Akbaşlı, Diş ve Durnalı (2020) çalışmasında öğretmenlerin karşılaştıkları mobbing davranışları neticesinde kendilerini okulun bir parçası olarak görmemeleri, farklı bir okula gitme eğiliminde olabilecekleri ve ortaya çıkan bu stresli durumun öğretmenlerde iş huzuru sorunu oluşturabileceği için örgütün tamamen olumsuz ve mutsuz bir yer olma riskinin olduğunu belirtmişlerdir. Polatçı, Ardıç ve Kaya, (2008: 149-150) sağlıklı örgütlerin mesleki doyumlarının, iş yeri huzurunun yüksek olduğunu belirtmiştir.

Arslan (2018), öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını “Sıklıkla” düzeyinde; Çetin (2019) öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile alt boyutları olan olumlu duygular ve potansiyelini gerçekleştirme düzeylerinin “Yüksek” seviyede, olumsuz duygular

düzeyinin ise “Düşük” seviyede; Korkut (2019), öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını “Katılıyorum” düzeyinde olduğunu belirlemiştir. Cemaloğlu ve Kılınç (2012), öğretmenlerin örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık ve yeniliğe açıklık boyutlarına ilişkin algılarını orta düzeyde, yöneticiye güven ve iletişim ortamı boyutlarına ilişkin algılarını ise iyi düzeyde bulmuştur. Şanlı, Tan ve Bozanoğlu’nun (2018) öğretmenlerin algılanan stres düzeylerini “Orta” düzeyde değerlendirdikleri görülmüştür. Araştırmanın bulgularıyla paralellik gösterebilecek bu çalışmalardan da anlaşılabileceği üzere huzur, her örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de hem öğretmenler hem örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için yöneticiler açısından oldukça önemli bir parametredir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel huzur algılarının “Orta” düzeyde çıkmasının nedeni yöneticilerin yeterince adil olmamaları ve iletişim kanallarını doğru kullanamamaları; okulun fiziki imkânlarının yetersizliği ya da çalışma şartlarının zorluğu veya meslektaşlar arasında yaşanan ilişkiler olabilir. Örgütsel huzurun güven, adalet, bağlılık, motivasyon vb. psikolojik yanlarının yanı sıra fiziki koşullarının da etkin bir çalışma ortamı yarattığı göz önüne alınırsa huzurun ya da huzursuzluğun nedenleri daha iyi anlaşılabilir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi; *“Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algıları, mesleki doyum algıları ve örgütsel huzur algıları; cinsiyet, branş, mezun olunan fakülte, öğrenim düzeyi, kıdem, görev yapılan okul türü ve mevcut okulunda görev yapma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?”* biçiminde ifade edilmiştir. Araştırmanın bu alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde değişkenler için analiz sonuçları sırasıyla verilmiştir.

Araştırmanın bu alt problemine yanıt bulmak için araştırma verileri üzerinde öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere bağımsız gruplar için t-testi gerçekleştirilmiştir. Öncelikle t-testi yapılmadan önce gerekli varsayımları karşılayıp karşılamadığı kontrol edilmiştir. Bağımsız gruplarda t-testinin uygulanabilmesi için, bağımlı değişkene ait ölçümlerin ya da puanların, aralık ya da oran ölçeğinde olması, bağımlı değişkene ilişkin ölçümlerin dağılımının her iki grupta da normal olması ve ortalama puanları

karşılaştırılacak örneklemelerin ilişkisiz olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2011: 39). Araştırmanın bütün alt problemleri için bu varsayımların karşılandığı belirlenmiştir. Ardından yapılan analizler sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu durumlarda, ayrıca etki büyüklüğü istatistikleri de hesaplanmıştır. İstatistiksel anlamlılık testlerinin sonuçlarının yanında etki büyüklüğü testlerinden elde edilen sonuçların da rapor edilmesi tavsiye edilmektedir. Çünkü büyük örneklem grupları ile çalışıldığında, grup ortalamaları arasındaki küçük farklılıklar bile istatistiksel olarak anlamlı çıkabilmektedir (Olejnik ve Algina, 2000). Etki büyüklüğü istatistikleri, bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerinde ne derece etkili olduğunu belirlemek üzere kullanılmaktadır. Sosyal bilimlerde ya da davranış bilimlerinde en sık kullanılan iki etki büyüklüğü istatistiği eta-kare (η^2) korelasyon katsayısı ve Cohen'in d değeridir (Büyüköztürk, 2011: 44). Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algılarının cinsiyet değişkenine göre t-testi analiz sonuçları tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 22.

Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlığı Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p	η^2	Cohen d
Arkadaşlık Fırsatı	Kadın	309	18.11	3.85	539	-1.577	.115		
	Erkek	232	18.63	2.63					
Egemen Olan Arkadaşlık	Kadın	309	16.24	2.77	539	1.304	.193		
	Erkek	232	15.93	2.66					
Genel Arkadaşlık	Kadın	309	34.35	5.99	539	-.406	.685		
	Erkek	232	34.56	5.68					

*p<.05

Tablo 22'de görüldüğü üzere iş yeri arkadaşlığı ölçeğinin tüm boyutlarında ve genel arkadaşlık algılarında, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark belirlenmemiştir. Benzer olarak Chen ve Mao (2012), Mao, Chen ve Hsieh (2009), Özyer, Kanbur, Kanbur ve Seçgin (2013), Özyer, Irk ve Anaç (2015), Karaköy (2019) ile Şahinbaş (2018) tarafından yapılan çalışmalarda da kadın ve erkek çalışanların iş yeri arkadaşlığı arasında anlamlı bir farklılık görülmediği belirlenmiştir. Cinsiyet ile iş yeri arkadaşlığı arasında anlamlı bir ilişki olmaması kadın ve erkek öğretmenlerin iş yerindeki sosyal arkadaşlıkla

ilgili algılarının benzer düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu durumda iş yeri arkadaşlığının sadece cinsiyetle açıklanamayacağı ancak iş arkadaşlığını biçimlendiren toplumsal kültür, medeni durum ve çalışma koşulları iş yeri arkadaşlığında etkili olmuş olabilir.

Bunun yanı sıra araştırma sonuçlarıyla farklı olarak; Bilgin (2018) lise öğretmenleriyle gerçekleştirdiği çalışmada iş yeri arkadaşlığının cinsiyet değişkenine göre “arkadaşlık fırsatı” boyutu ve “genel arkadaşlık” ile ilgili algıları anlamlı bir farklılık göstermezken, kadın öğretmenlerin “egemen olan arkadaşlık algılarının” erkek öğretmenlerden anlamlı biçimde farklı olduğu bulunmuştur. Kırıl (2016a) her iki boyutta da kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek arkadaşlık algısına sahip olduklarını bulmuştur. Kırıl (2016b) “egemen olan arkadaşlık” ve “genel arkadaşlık algısının” kadınlarda erkeklerden daha yüksek olduğunu bulmuştur. Yavuzkurt (2017) kadın öğretmenlerin “arkadaşlık fırsatı algısının”, erkek öğretmenlerden anlamlı biçimde daha yüksek olduğunu bulmuştur. Benzer olarak Keleş (2018) de kadın öğretmenlerin arkadaşlık düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Farklı olarak Song’un (2006) gerçekleştirdiği çalışmada ise erkeklerin kadınlara göre daha yüksek iş yeri arkadaşlık algısına sahip olduğu bulunmuştur. Alan yazında genel olarak iş yeri arkadaşlığı algılarında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar görülmezken farklılık bulunan çalışmalarda ise kadınların erkeklere nazaran daha yüksek iş yeri arkadaşlık algısına sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde öğretmenlerin mesleki doyum algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 23.

Öğretmenlerin Mesleki Doyum Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p	η^2	Cohen d
Niteliklere Uygunluk	Kadın	309	43.77	9.89	539	-.272	.786	0.01	0.19
	Erkek	232	44.00	9.20					
Gelişme İsteği	Kadın	309	33.02	4.23	539	2.149	.032*	0.01	0.19
	Erkek	232	32.22	4.38					
Toplam Doyum	Kadın	309	76.80	12.47	539	.537	.591		
	Erkek	232	76.22	12.13					

*p<.05

Tablo 23'te görüldüğü gibi mesleki doyum ölçeğinin gelişme isteği boyutunda, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark görülmüştür ve bu fark kadın öğretmenler lehinedir. Başka bir ifadeyle gelişme isteği boyutu açısından bakıldığında, kadın öğretmenlerin ($\bar{x}$ =33.02), erkek öğretmenlere ($\bar{x}$ =32.22) göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu bulguya göre cinsiyet değişkeni ile gelişme isteği boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir, [t(541)= 2.149, p<.05]. Bu bulgudan yola çıkarak gelişme isteği boyutunda; öğretmenlerin gelişme isteği algılarının, öğretmenlerin cinsiyeti ile ilişkili olduğu söylenebilir. Cinsiyet değişkeninin, öğretmenlerin gelişme isteği üzerindeki etki büyüklüğünü test etmek için hesaplanan eta kare (η^2) değerlerine göre, cinsiyet değişkeninin gelişme isteği üzerinde “küçük” etkiye (η^2 =.01) sahip olduğu ifade edilebilir. Hesaplanan η^2 değerinden yola çıkarak (.01), gelişme isteği boyutundan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak %1'inin cinsiyet değişkenine bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hesaplanan Cohen d değeri (.19)'dur. Diğer bir ifadeyle “küçük” etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlerin ortalama puanları arasındaki farkın (.19) standart sapma kadar olduğu görülür.

Mesleki doyum ölçeğinin gelişme isteği boyutunda, cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenler lehine anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Alan yazındaki birçok çalışmada da kadın öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin erkek öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır (Bozkurt, 2014; Klecker ve Loadman, 1999; Kumaş ve Deniz, 2010; Ma ve MacMillan, 1999; Oshagbemi, 2000;

Öcal, 2011; Özdayı, 1990; Spear, Gould ve Lee, 2000; Şahin, 2013; Üzümcü ve Müezzın, 2018; Yiğit, 2007). Günbayı (2001) ile Günbayı ve Toprak (2010) ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, meslekş doyumunu etkileyen bazı faktörler bakımından, yaptıkları işten daha az doyumlu olduklarını belirlemiş. Araştırmada kadın öğretmenlerin lehine çıkan bulgu, kadınların öğretmenlik mesleğini daha çok benimsediklerini ve kendilerini geliştirmek üzere daha istekli olduklarını göstermiştir.

Mesleki doyum ölçeğinin niteliklere uygunluk boyutlarında ve toplam mesleki doyum algılarında, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmenlerle gerçekleştirilen çalışmalarda mesleki doyumunun cinsiyete göre çoğunlukla farklılık göstermediğini saptayan araştırmalara rastlanmaktadır. Altınkurt ve Yılmaz (2014), Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009), Gençtürk ve Memiş (2010), Gülay, (2006), Kahveci, Kotbaş, Bayram (2019), Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit, ve Aladağ, (2013), Özyer, Irk ve Anaç (2015), Taşdan ve Tiryaki (2008), Telef (2011) ile Yılmaz (2012) öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonucu da bu çalışmalarla tutarlılık göstermektedir.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde öğretmenlerin örgütsel huzur algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24.

Öğretmenlerin Örgütsel Huzur Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p	η^2	Cohen d
Bireysel Huzur	Kadın	309	31.90	8.25	539	-2.856	.004*	0.01	0.25
	Erkek	232	33.87	7.49					
İlişkisel Huzur	Kadın	309	33.96	9.09	539	-2.880	.004*	0.01	0.25
	Erkek	232	36.15	8.23					
Huzur Bozucular	Kadın	309	25.09	5.69	539	-1.604	.109		
	Erkek	232	25.84	4.96					
Genel Huzur	Kadın	309	90.96	20.76	539	-2,843	.005*	0.01	0.25
	Erkek	232	95.86	18.59					

*p<.05

Tablo 24'te görüldüğü gibi örgütsel huzur ölçeğinin; bireysel huzur, ilişkisel huzur boyutlarında ve ölçek genelinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark görülmüştür ve bu fark erkek öğretmenlerin lehinedir. Başka bir ifadeyle bireysel huzur boyutu açısından bakıldığında, erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=33.87$), kadın öğretmenlere ($\bar{x}=31.90$) göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. İlişkisel huzur boyutu açısından bakıldığında da erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=36.15$), kadın öğretmenlere ($\bar{x}=33.96$) göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Örgütsel huzur ölçeğinden alınan toplam puanlar açısından bakıldığında da erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=95.86$), kadın öğretmenlere ($\bar{x}=90.96$) göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre cinsiyet değişkeni ile bireysel huzur [$t(539)=-2.856, p<.05$] ilişkisel huzur [$t(539)=-2.880, p<.05$] ve toplam huzur [$t(539)=-2.843, p<.05$] arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu bulgudan yola çıkarak bireysel huzurun ilişkisel huzur boyutlarında ve toplam örgütsel huzur algılarının da öğretmenlerin cinsiyeti ile ilişkili olduğu söylenebilir. Cinsiyet değişkeninin, öğretmenlerin örgütsel huzuru üzerindeki etki büyüklüğünü test etmek için hesaplanan eta kare (η^2) değerlerine göre, cinsiyet değişkeninin örgütsel huzur üzerinde “Küçük” etkiye ($\eta^2=.01$) sahip olduğu ifade edilebilir. Hesaplanan η^2 değerinden hareketle (.01), örgütsel huzur ölçeğinden aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak %1'inin cinsiyet değişkenine bağlı olduğu söylenebilir. Öte yandan

hesaplanan Cohen d değeri (.25)'dir. Diğer bir ifadeyle “Orta” etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre erkek öğretmenlerle kadın öğretmenlerin ortalama puanları arasındaki farkın (.25) standart sapma kadar olduğu görülür.

Öksüz ve Karalar, (2019) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeni açısından öğrencilerin huzur düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olmadığını belirlemiştir. Demirci (2017) huzurlu ve mutlu yaşamın özelliklerini ve kaynaklarını incelemeyi amaçladığı karma çalışmasının nitel bölümünde, çalışma yaşları 21 ile 82 arasında değişen 26 katılımcı, nicel bölümünde yaşları 18 ile 75 arasında değişen, yaş ortalamaları 30.46 olan toplam 900 katılımcı ile yaptığı çalışmada katılımcıların huzur düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamıştır. Mutluluk düzeyleri ise cinsiyet değişkenine göre farklılaşmış, kadınların mutluluk düzeylerinin erkeklerin mutluluk düzeylerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Dilmaç ve Bozgeyikli (2009), öznel iyi oluş değişkeni açısından bakıldığında cinsiyetler arasında kadın öğretmen adaylarının öznel iyi oluş düzeylerinin, erkek öğretmen adaylarının öznel iyi oluş düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu araştırmada bireysel, ilişkisel ve genel huzur boyutlarının hepsinde erkek öğretmenlerin örgütsel huzur düzeyleri daha yüksek tespit edilmiştir. Bu bulgu araştırmanın en dikkat çeken bulgularındandır. Bunun sebebi örgüt kültürü, kadın öğretmenlerin sosyal rolleri gereği sorumluluklarının fazla ve beklentilerinin farklı olabileceği bunun da daha çok stres oluşturabileceği, yöneticilerin çoğunluğunun erkek olmasının erkek öğretmenlerde iletişim açısından avantaj oluşturduğu gibi sebeplerden olduğu söylenebilir. Alan yazına baktığımızda ise örgütsel anlamda kadın öğretmenlerin erkeklere nazaran daha mutlu olduğu araştırmaların yanı sıra cinsiyetin mutluluk üzerinde farklılık oluşturmadığı çalışmalar da mevcuttur (Bulut, 2015; Çetin, 2019; Korkut, 2019; Moçoşoğlu ve Kaya, 2018).

Alanda huzur ile ilişkili olan çalışmalarda araştırmayla tutarlı ya da tersi durumlar söz konusudur. Bunlardan bazıları; Arıcan (2011) araştırmasında kadınların erkeklerden daha fazla stres yaşadığını tespit ederken Erdem ve Ulusoy (2017) ile Şanlı, Tan ve Bozanoğlu (2018), öğretmenlerin stres ölçeğine ait boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmadığını tespit etmişlerdir. Cemaloğlu'nun (2007) araştırmasına göre, erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırmaya maruz kalmaktadırlar. Çomak ve Tunç'un (2012) araştırmasında yıldırmada erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasında fark olmadığı belirlenmiştir. Gökçe-Toker'e (2006) göre

öğretmenlerin yaşadıkları yıldırıcı davranışlar, cinsiyete göre farklılaşmamıştır. Kadın öğretmenler sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik, erkek öğretmenler ise kişisel ve şiddete yönelik davranışlarla mobbinge uğramaktadır. Polatçı, Ardiç ve Kaya (2008) öğretim elemanlarından oluşan örneklemede, kadın ve erkeklerin örgüt sağlığını algılama düzeylerinin farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. Örgütsel huzurla ilişkili bu çalışmalarda da görüldüğü gibi bazı çalışmalarda cinsiyet değişkenine göre fark yokken bazıları kadınlar ya da erkekler lehine farklılıklar oluşturmuştur. Bu durumun da örgütlerde var olan kültüre bağlı değişikliklerden kaynaklandığını söyleyebiliriz.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algılarının branşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 25’te verilmiştir.

Tablo 25.

Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlığı Algılarının Branş Değişkenine Göre t-Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Branş	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p	η^2	Cohen d
Arkadaşlık Fırsatı	Sözel	341	18.50	3.82	539	1.378	.169		
	Sayısal	200	18.04	3.65					
Egemen Olan Arkadaşlık	Sözel	341	16.10	2.76	539	-.051	.959		
	Sayısal	200	16.12	2.68					
Genel Arkadaşlık	Sözel	341	34.60	5.94	539	.861	.390		
	Sayısal	200	34.16	5.71					

*p<.05

Tablo 25’te görüldüğü üzere iş yeri arkadaşlığı ölçeğinin tüm boyutlarında ve genel arkadaşlık algılarında, branş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmanın bulgularıyla tutarlı olarak Kırıl (2016b) öğretmen iş yeri arkadaşlık algısının branşa göre gerek boyutlar bazında gerekse genel olarak anlamlı farklılık göstermediğini tespit ederken, diğer bir çalışmasında Kırıl (2016a) sınıf öğretmenlerinin arkadaşlık fırsatı algısını diğer branş öğretmenlerinden anlamlı şekilde yüksek bulmuştur. Bu çalışmada branşlar sayısal ve sözel olarak iki gruba ayrılmıştır. Hem “arkadaşlık

fırsatı” hem de “*egemen olan arkadaşlık*” boyutunda ve ölçek genelinde branş değişkenine göre anlamlı farkın bulunmaması arkadaşlık ilişkilerinde branşın dışında faktörlerin daha belirleyici olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde öğretmenlerin mesleki doyum algılarının branşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26.

Öğretmenlerin Mesleki Doyum Algılarının Branş Değişkenine Göre t-Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Branş	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p	η^2	Cohen d
Niteliklere Uygunluk	Sözel	341	44.59	9.49	539	2.284	.023*	0.01	0.20
	Sayısal	200	42.65	9.68					
Gelişme İsteği	Sözel	341	32.84	4.17	539	1.125	.261		
	Sayısal	200	32.41	4.54					
Toplam Doyum	Sözel	341	77.43	11.98	539	2.174	.030*	0.01	0.19
	Sayısal	200	75.06	12.76					

*p<.05

Tablo 26’da görüldüğü gibi mesleki doyum ölçeğinin niteliklere uygunluk boyutunda, branş değişkenine göre anlamlı bir fark görülmüştür ve bu fark, sözel branş öğretmenlerinin lehinedir. Başka bir ifadeyle niteliklere uygunluk boyutu açısından bakıldığında, sözel branş öğretmenleri ($\bar{X}$ =44.59), sayısal branş öğretmenlerine ($\bar{X}$ =42.65) göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu bulguya göre branş değişkeni ile niteliklere uygunluk boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir, [$t(539)= 2.284$, $p<.05$]. Bu bulgudan yola çıkarak niteliklere uygunluk boyutunda öğretmenlerin niteliklere uygunluk algılarının, öğretmenlerin branşı ile ilişkili olduğu söylenebilir. Branş değişkeninin, öğretmenlerin niteliklere uygunluk üzerindeki etki büyüklüğünü test etmek için hesaplanan eta kare (η^2) değerlerine göre, cinsiyet değişkeninin niteliklere uygunluk üzerinde “küçük” etkiye ($\eta^2=.01$) sahip olduğu

ifade edilebilir. Hesaplanan η^2 değerinden hareketle (.01), niteliklere uygunluk boyutundan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak %1'inin branş değişkenine bağlı olduğu söylenebilir. Öte yandan hesaplanan Cohen d değeri (.20)'dir. Diğer bir ifadeyle “küçük” etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre sözel branş öğretmenleri, sayısal branş öğretmenleri ortalama puanları arasındaki farkın (.20) standart sapma kadar olduğunu gösterir. Ölçeğin genelinden elde edilen toplam doyum puanlarına bakıldığında da branş değişkenine göre anlamlı farklılık görülmüştür ve bu fark sözel branş öğretmenlerinin lehinedir. Başka bir ifadeyle toplam doyum açısından bakıldığında, sözel branş öğretmenlerinin ($\bar{x}=77.43$), sayısal branş öğretmenlerine ($\bar{x}=75.06$) göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu bulguya göre branş değişkeni ile toplam mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir, [$t(539)=2.174, p<.05$]. Bu bulgudan yola çıkarak mesleki doyumun, öğretmenlerin branşı ile ilişkili olduğu söylenebilir. Branş değişkeninin, öğretmenlerin mesleki doyumları üzerindeki etki büyüklüğünü test etmek için hesaplanan eta kare (η^2) değerlerine göre, branş değişkeninin gelişme isteği üzerinde “küçük” etkiye ($\eta^2=.01$) sahip olduğu ifade edilebilir. Hesaplanan η^2 değerinden hareketle (.01), gelişme isteği boyutundan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak %1'inin branş değişkenine bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hesaplanan Cohen d değeri (.19)'dur. Diğer bir ifadeyle “küçük” etki büyüklüğüne sahip olduğu ifade edilebilir. Bu sonuca göre sözel ve sayısal branş öğretmenlerinin ortalama puanları arasındaki farkın (.19) standart sapma kadar olduğu görülür.

Araştırmada “*niteliklere uygunluk*” ve “*toplam doyum*” puanlarında sözel branş öğretmenlerinin ortalamaları daha yüksek çıkmıştır. Benzer olarak Kumaş ve Deniz (2010), öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin branşlarına göre iç faktörlerde anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirlemiş ve bu sonuca göre fen bilimleri öğretmenlerinin mesleki doyum puanlarının diğer tüm branşlar içinde en düşük değerde olduğu ancak fen bilimleri branşındaki öğretmenlerin mesleki doyumları ile güzel sanatlar branşındaki öğretmenler hariç, diğer branşlardaki öğretmenler arasında ise anlamlı farklılık bulunmadığı ifade edilmiştir. Branş değişkenine göre dış faktörler açısından bir farklılaşma belirlenmemiştir. Gençtürk ve Memiş (2010) çalışmasında sınıf öğretmenlerinin hem genel hem de içsel iş doyumları alt boyutunda branş öğretmenlerine göre daha fazla doyum hissettiğini belirlemiştir. Öğretmenlerinin mesleki doyumunun branş değişkenine göre değişmediğini bulan (Çelik, 2003; Gürbüz, 2008; Kağan, 2005;

Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013; Mete, 2006; Sulu, 2007) çalışmalar da mevcuttur. Araştırmada sözel branş öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin sayısal branş öğretmenlerine göre nispeten daha yüksek çıkmasının nedeni, sayısal derslerin daha zorlayıcı, yoğun çalışma gerektirmesi ve bunun da stres oluşturması olabilir. Hem öğrencilerin hem de yönetimin bu anlamda yüksek beklentilerinin olması ancak gösterilen çaba ve performansa rağmen merkezi sınavlarda sayısal branş derslerinde ulaşılan ortalamaların sözel branş derslerine göre daha düşük olması (Merkezi Sınav Değerlendirme Raporu, 2019) doyum sağlamamasına neden olmuş olabilir.

Araştırmanın bu alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde öğretmenlerin örgütsel huzur algılarının branşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27.

Öğretmenlerin Örgütsel Huzur Algılarının Branş Değişkenine Göre t Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Branş	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p	η^2	Cohen d
<i>Bireysel Huzur</i>	Sözel	341	33.40	8.10	539	2.504	.013*	0.01	0.22
	Sayısal	200	31.63	7.66					
<i>İlişkisel Huzur</i>	Sözel	341	35.45	8.95	539	1.915	.056		
	Sayısal	200	33.96	8.47					
<i>Huzur Bozucular</i>	Sözel	341	25.65	5.36	539	1.308	.192		
	Sayısal	200	25.02	5.45					
<i>Genel Huzur</i>	Sözel	341	94.50	20.31	539	2.197	.028*	0.01	0.20
	Sayısal	200	90.61	19.23					

*p<.05

Tablo 27’de görüldüğü gibi örgütsel huzur ölçeğinin bireysel huzur boyutunda ve ölçek genelinde branş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu, bu farkın da sözel branş öğretmenlerinin lehine olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle bireysel huzur boyutu açısından bakıldığında, sözel branş öğretmenlerinin ($\bar{X}=33.40$), sayısal branş öğretmenlerine ($\bar{X}=31.63$) göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları

görülmektedir. Örgütsel huzur ölçeğinden alınan toplam puanlar açısından bakıldığında, sözel branş öğretmenlerinin ($\bar{x}=94.50$), sayısal branş öğretmenlerine ($\bar{x}=90.61$) göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu bulguya göre branş değişkeni ile bireysel huzur [$t(539)=2.254, p<.05$] ve toplam huzur [$t(539)=2.197, p<.05$] arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu bulgudan yola çıkarak bireysel huzur ve toplam örgütsel huzur algılarının, öğretmenlerin branşı ile ilişkili olduğu söylenebilir. Branş değişkeninin, öğretmenlerin örgütsel huzuru üzerindeki etki büyüklüğünü test etmek için hesaplanan eta kare (η^2) değerlerine göre, branş değişkeninin örgütsel huzur üzerinde “küçük” etkiye ($\eta^2=.01$) sahip olduğu ifade edilebilir. Hesaplanan η^2 değerinden yola çıkarak (.01), örgütsel huzur ölçeğinden aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak %1’inin branş değişkenine bağlı olduğu söylenebilir. Diğer yandan hesaplanan Cohen d değeri (.20)’dir. Başka bir ifadeyle “küçük” etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuç, sözel branş öğretmenleri ile sayısal branş öğretmenlerinin ortalama puanları arasındaki farkın (.20) standart sapma kadar olduğunu gösterir.

Alan yazında öğretmenlerin örgütsel huzur algılarını belirlemeye yönelik doğrudan ilgili bir çalışma olmaması nedeniyle örgütsel huzurla ilişkili olduğu düşünülen çalışmaların bulgularından yararlanılarak yorum yapılmıştır.

Bulut (2015), öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun branş değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiğini ve sözel branş öğretmenlerinin sayısal branş öğretmenlerinden daha mutlu olduklarını belirlemiştir ancak Korkut (2019), öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının branş değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını belirtmiştir. Çomak ve Tunç (2012) sayısal branşlardaki öğretmenlerin yaşadıkları yıldırılma durumlarının, kültür branşlarındaki öğretmenlere göre fazla, Gökçe-Toker (2006) sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerine göre daha sık şiddet tehditleri aldığını belirtmişlerdir. Erdem ve Ulusoy (2017) ile Şanlı, Tan ve Bozanoğlu (2018) ise araştırmalarında öğretmenlerin stres hakkındaki görüşlerinin branşa göre değişmediğini belirlemişlerdir.

Bu araştırmada da sözel branş öğretmenlerinin hem “*bireysel huzur*” hem de “*genel huzur*” algılarının sayısal branşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. “*İlişkisel huzur*” ve “*huzur bozucular*” boyutlarında fark görülmezken bireysel huzurda fark görülmesi araştırmanın dikkat çeken bulgularındandır. Mesleki

doymu ölçeğinden alınan sonuçlarla benzerlik gösteren ve sözel öğretmenler lehine oluşan farkın nedeninin akademik başarı sınavlarında sayısal branş öğretmenlerinin beklentilerinin karşılanmaması, çalışma koşulları, veli ya da yönetimin beklentileri ve iş yükü olabilir. Yetenek derslerine nazaran sayısal branş öğretmenlerinin yazılı, proje, performans ödevleri vb. iş yükleri göz önüne alınırsa bu durumun beklenen bir bulgu olduğu söylenebilir.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algılarının mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 28’ de verilmiştir.

Tablo 28.

Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlığı Algıları, Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Göre t- Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Mezun Olunan Fakülte	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p	η^2	Cohen d
Arkadaşlık Fırsatı	Eğitim	410	18.30	3.85	539	-.337	.736		
	Diğer	131	18.43	3.49					
Egemen Olan Arkadaşlık	Eğitim	410	16.07	2.72	539	-.551	.582		
	Diğer	131	16.22	2.74					
Genel Arkadaşlık	Eğitim	410	34.37	5.92	539	-.473	.637		
	Diğer	131	34.65	5.67					

*p<.05

Tablo 28’de görüldüğü üzere iş yeri arkadaşlığı ölçeğinin arkadaşlık fırsatı, egemen olan arkadaşlık boyutlarında ve genel arkadaşlık algılarında, mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı bir fark belirlenmemiştir. Başka bir deyişle mezun olunan fakültenin iş yeri arkadaşlığı üzerinde etkili olmadığı ileri sürülebilir. İş yerinde oluşan ve gönüllü bir şekilde bir araya gelen iş yeri arkadaşlarının eğitim fakültesi ya da diğer fakültelerden mezun olmuş olmalarının anlamlı bir fark yaratmaması sonucu araştırmanın beklenen bir sonucudur.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde öğretmenlerin mesleki doyum algılarının mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29.

Öğretmenlerin Mesleki Doyum Algılarının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Göre t-Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Mezun Olunan Fakülte	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p	η^2	Cohen d
Niteliklere Uygunluk	Eğitim	410	43.09	9.55	539	-3.400	.001*	0.02	0.34
	Diğer	131	46.33	9.33					
Gelişme İsteği	Eğitim	410	32.46	4.28	539	-2.142	.033*	0.01	0.21
	Diğer	131	33.38	4.31					
Toplam Doyum	Eğitim	410	75.54	12.28	539	-3.403	.001*	0.02	0.34
	Diğer	131	79.71	11.90					

*p<.05

Tablo 29’da görüldüğü gibi mesleki doyum ölçeğinin tüm boyutlarında ve toplam doyumda, mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı bir fark görülmüştür. Bu fark diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin lehinedir. Başka bir ifadeyle niteliklere uygunluk boyutu açısından bakıldığında, diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin ($\bar{X}=46.33$), eğitim fakültesi mezunu öğretmenlere ($\bar{X}=43.09$) göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir. Bu bulguya göre mezun olunan fakülte değişkeni ile niteliklere uygunluk boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir [$t(539)=-3.400$, $p<.05$]. Bu bulgudan yola çıkarak niteliklere uygunluk boyutunda öğretmenlerin niteliklere uygunluk algılarının, öğretmenlerin mezun olduğu fakülteyle ilişkili olduğu söylenebilir. Mezun olunan fakülte değişkeninin, öğretmenlerin niteliklere uygunluk üzerindeki etki büyüklüğünü test etmek için hesaplanan eta kare (η^2) değerlerine göre, mezun olunan fakülte değişkeninin niteliklere uygunluk üzerinde “küçük” etkiye ($\eta^2=.02$) sahip olduğu ifade edilebilir. Hesaplanan η^2 değerinden yola çıkarak (.02), niteliklere uygunluk boyutundan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak %2’sinin mezun olunan fakülte değişkenine bağlı olduğu söylenebilir. Diğer taraftan hesaplanan Cohen d değeri (.34)’tür. Diğer bir ifadeyle “orta” etki

büyükliğüne sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuç, diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler ile eğitim fakültelerinden mezun öğretmenlerin ortalama puanları arasındaki farkın (.34) standart sapma kadar olduğunu gösterir.

Bulgulara göre gelişme isteği boyutu açısından bakıldığında, diğer fakülteden mezun olan öğretmenlerin ($\bar{x}=33.38$), eğitim fakültesi mezunu öğretmenlere ($\bar{x}=32.46$) göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Elde edilen bulguya göre mezun olunan fakülte değişkeni ile gelişme isteği boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir $t(539)=-2.142, p<.05$. Bu bulgudan yola çıkarak gelişme isteği boyutunda öğretmenlerin gelişme isteği algılarının, öğretmenlerin mezun olduğu fakülteyle ilişkili olduğu söylenebilir. Mezun olunan fakülte değişkeninin, öğretmenlerin gelişme isteği üzerindeki etki büyüklüğünü test etmek için hesaplanan eta kare (η^2) değerlerine göre, mezun olunan fakülte değişkeninin gelişme isteği üzerinde “küçük” etkiye ($\eta^2=.01$) sahip olduğu ifade edilebilir. Hesaplanan η^2 değerinden hareketle (.01), gelişme isteği boyutundan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak %1’inin mezun olunan fakülte değişkenine bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hesaplanan Cohen d değeri (.21)’dir. Diğer bir ifadeyle “orta” etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler ile eğitim fakültelerinden mezun öğretmenlerin ortalama puanları arasındaki farkın (.21) standart sapma kadar olduğu görülür.

Ölçeğin genelinden elde edilen toplam doyum puanlarına bakıldığında da mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı farklılık görülmüştür ve bu fark diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin lehinedir. Başka bir ifadeyle toplam doyum açısından bakıldığında diğer fakülte mezunu öğretmenlerin ($\bar{x}=79.71$), eğitim fakültesi mezunu öğretmenlere ($\bar{x}=75.54$) göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu bulguya göre mezun olunan fakülte değişkeni ile toplam mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir $t(539)=-3.403, p<.05$. Bu bulgudan yola çıkarak mesleki doyumun, öğretmenlerin mezun olduğu fakülteyle ilişkili olduğu söylenebilir. Mezun olunan fakülte değişkeninin, öğretmenlerin mesleki doyum üzerindeki etki büyüklüğünü test etmek için hesaplanan eta kare (η^2) değerlerine göre, mezun olunan fakülte değişkeninin mesleki doyum üzerinde “küçük” etkiye ($\eta^2=.02$) sahip olduğu ifade edilebilir. Hesaplanan η^2 değerinden yola çıkarak (.02), mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık

%2'sinin mezun olunan fakülte değişkenine bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hesaplanan Cohen d değeri (.34)'tür. Diğer bir ifadeyle “orta” etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuç diğer fakültelerden mezun öğretmenler ile eğitim fakültelerinden mezun öğretmenlerin ortalama puanları arasındaki farkın (.34) standart sapma kadar olduğunu gösterir.

Araştırmada eğitim fakültelerinden mezun öğretmenlerin mesleki doyum ölçeğinden aldığı ortalamaların diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerden düşük çıkması araştırmanın dikkat çeken önemli bulgularındandır. “Niteliklere uygunluk”, “gelişme isteği” ve “toplam doyum” puanlarında eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin düşük puanlar almaları beklentilerinin karşılanmadığının göstergesidir. Üniversite yıllarında sahip oldukları motivasyonun ve beklentilerin meslek hayatında istenilen düzeyde olmaması; gelişme isteği duymamaları ve nispeten daha düşük mesleki doyum yaşamalarının sebebi çalıştıkları örgütün koşullarından kaynaklı olabilir. Eğitim fakültelerinden mezun olanların mesleklerine ilişkin beklentilerinin yüksek olması, bu beklentinin okullarında yeterince karşılanamıyor olduğuna ilişkin algıları, bu sonucun temel nedenleri arasında yer alabilir. Eğitim fakültesi dışındaki fakültelerden mezun olup gerçekte kendi uzmanlık alanlarının gereği olan bir meslek yerine, belki de kendi mesleklerinden daha çok toplumsal saygınlık gören bir mesleği yani öğretmenliği yapıyor olmak, bu mezunların mesleki doyum algılarının yüksek çıkmasının nedeni olabilir. Benzer olarak Şahin'in (1999) de çalışmasında eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlere göre iş doyum düzeyleri daha düşük bulunmuştur. Bunun tersine Gençtürk ve Memiş (2010); Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit, Aladağ (2013) ve Tellioğlu (2004) çalışmalarında, öğretmenlerinin mesleki doyumunun mezun olduğu fakülteye göre anlamlı farklılık oluşturmadığını saptanmıştır.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde öğretmenlerin örgütsel huzur algılarının mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 30.

Öğretmenlerin Örgütsel Huzur Algılarının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Boyut	Mezun Olunan Fakülte	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p	η^2	Cohen d
<i>Bireysel Huzur</i>	Eğitim	410	32.3927	8.06935	539	-1.829	.068		
	Diğer	131	33.8550	7.63002					
<i>İlişkisel Huzur</i>	Eğitim	410	34.6902	8.81398	539	-.974	.331		
	Diğer	131	35.5496	8.73650					
<i>Huzur Bozucular</i>	Eğitim	410	25.3293	5.46125	539	-.660	.509		
	Diğer	131	25.6870	5.19924					
<i>Genel Huzur</i>	Eğitim	410	92.4122	20.11795	539	-1.337	.182		
	Diğer	131	95.0916	19.50284					

*p<.05

Tablo 30’da görüldüğü üzere örgütsel huzur ölçeğinin tüm boyutunda ve toplam örgütsel huzur algılarında, mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Başka bir deyişle mezun olunan fakülde örgütsel huzurun sağlanmasında anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algılarının öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31.

Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlığı Algılarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre t Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Öğrenim Düzeyi	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p	η^2	Cohen d
<i>Arkadaşlık</i>	Lisans	348	18.45	3.86	539	.998	.322		
<i>Fırsatı</i>	Lisansüstü	193	18.11	3.59					
<i>Egemen Olan</i>	Lisans	348	16.13	2.70	539	.220	.879		
<i>Arkadaşlık</i>	Lisansüstü	193	16.07	2.78					
<i>Genel</i>	Lisans	348	34.58	5.92	539	.744	.448		
<i>Arkadaşlık</i>	Lisansüstü	193	34.19	5.75					

Tablo 31’de görüldüğü üzere iş yeri arkadaşlığı ölçeğinin tüm boyutlarında ve genel arkadaşlık algılarında, öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırma bulgularıyla tutarlı olarak, Bilgin (2018), Chen ve Mao (2012), Karaköy (2019), Kırıl (2016b), Mao, Chen ve Hsieh (2009), Özyer, Kanbur, Kanbur ve Seçgin (2013) ile Şahinbaş (2018) farklı seviyedeki öğretim kurumlarından mezun olmuş bireylerin iş yeri arkadaşlığı algıları arasında fark bulmamıştır. Bunun yanı sıra araştırma sonucuyla farklı bulgular da alan yazında yer almaktadır. Song (2006) çalışmasında “*egemen olan arkadaşlık*” boyutunda öğrenim düzeyi değişkeni açısından fark yaratmazken “*arkadaşlık fırsatı*” boyutunda yüksekokul ve lisans mezunu olan çalışanların lisansüstü ve lise mezunlarına göre daha düşük iş yeri arkadaşlık algısına sahip olduğunu belirlemiştir. Araştırmanın diğer bulgularında olduğu gibi öğrenim düzeyi değişkeni de iş yeri arkadaşlığı üzerinde anlamlı bir fark oluşturmamıştır.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde öğretmenlerin mesleki doyum algılarının öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32.

Öğretmenlerin Mesleki Doyum Algılarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Boyut	Öğrenim Düzeyi	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p	η^2	Cohen d
Niteliklere Uygunluk	Lisans	348	44.61	9,32	539	2.42	.016*	0.01	0.22
	Lisansüstü	193	42.53	9,96					
Gelişme İsteği	Lisans	348	32.53	4,19	539	-1.09	.276		
	Lisansüstü	193	32.95	4,52					
Toplam Doyum	Lisans	348	77.14	11,87	539	1.50	.134		
	Lisansüstü	193	75.49	13,05					

*p<.05

Tablo 32’de görüldüğü gibi mesleki doyum ölçeğinin niteliklere uygunluk boyutunda, öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark görülmüştür ve bu fark da lisans mezunu olan öğretmenler lehinedir. Başka bir ifadeyle niteliklere uygunluk boyutu açısından bakıldığında, lisans mezunu olan öğretmenlerin ($\bar{x}=44.61$), lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{x}=42.53$) göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu bulguya göre öğrenim düzeyi ile niteliklere uygunluk boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir [$t(539)=2.42$, $p<.05$]. Bu bulgudan yola çıkarak niteliklere uygunluk boyutunda öğretmenlerin niteliklere uygunluk algılarının, öğretmenlerin öğrenim düzeyiyle ilişkili olduğu söylenebilir. Öğrenim düzeyi değişkeninin, öğretmenlerin niteliklere uygunluk üzerindeki etki büyüklüğünü test etmek için hesaplanan eta kare (η^2) değerlerine göre, öğrenim düzeyi değişkeninin niteliklere uygunluk üzerinde “küçük” etkiye ($\eta^2=.01$) sahip olduğu ifade edilebilir. Hesaplanan η^2 değerinden hareketle (.01), niteliklere uygunluk boyutundan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak %1’inin öğrenim düzeyi değişkenine bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hesaplanan Cohen d değeri (.22)’dir. Diğer bir ifadeyle “küçük” etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre lisans mezunu olan öğretmenlerle, lisansüstü mezunu öğretmenlerin ortalama puanları arasındaki farkın (.22) standart sapma kadar olduğunu gösterir.

Tablo 32’de görüldüğü üzere mesleki doyum ölçeğinin gelişme isteği boyutunda ve toplam mesleki doyum algılarında, öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Mesleki doyum ölçeğinin niteliklere uygunluk boyutunda lisans mezunu öğretmenler lisansüstü mezunu öğretmenlere göre nispeten daha yüksek ortalamalar almıştır. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin, öğrenim düzeylerinin sonucu olarak yüksek beklenti ve ihtiyaçlarını göz önüne alırsak bu durum beklenen bir sonuçtur. Bunun aksine öğretmenlerle yapılan bazı araştırmalarda (Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009; Kumaş ve Deniz, 2010; Taşdan ve Tiryaki, 2008) öğretmenlerin mesleki doyum algılarının öğrenim düzeyi değişkenine göre farklılaşmadığını tespit etmiştir.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde öğretmenlerin örgütsel huzur algılarının öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 33’te verilmiştir.

Tablo 33.

Öğretmenlerin Örgütsel Huzur Algılarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre t-Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Öğrenim Düzeyi	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p	η^2	Cohen d
<i>Bireysel Huzur</i>	Lisans	348	32.99	7.71	539	.946	.345		
	Lisansüstü	193	32.31	8.46					
<i>İlişkisel Huzur</i>	Lisans	348	35.08	8.70	539	.667	.505		
	Lisansüstü	193	34.56	8.98					
<i>Huzur Bozucular</i>	Lisans	348	26.10	5.13	539	4.035	.000*	0.03	0.36
	Lisansüstü	193	24.18	5.64					
<i>Genel Huzur</i>	Lisans	348	94.18	19.74	539	1.749	.081		
	Lisansüstü	193	91.05	20.32					

*p<.05

Tablo 33'te görüldüğü gibi örgütsel huzur ölçeğinin huzur bozucular boyutunda öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark görülmüştür ve bu fark lisans mezunu öğretmenlerin lehinedir. Başka bir ifadeyle huzur bozucular boyutu açısından bakıldığında, lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{x}=26.10$), lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{x}=24.18$) göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu bulguya göre lisansüstü mezunu öğretmenlerin huzur bozucular algısının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu bağlamda öğrenim düzeyi değişkeni ile huzur bozucular [$t(539)=4.035$, $p<.05$] arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu bulgudan yola çıkarak huzur bozucu öğelerin, öğretmenlerin öğrenim düzeyi ile ilişkili olduğu söylenebilir. Öğrenim düzeyi değişkeninin, öğretmenlerin örgütsel huzuru üzerindeki etki büyüklüğünü belirlemek için hesaplanan eta kare (η^2) değerlerinden hareketle, öğrenim düzeyi değişkeninin huzur bozucular üzerinde “küçük” etkiye ($\eta^2=.03$) sahip olduğu ifade edilebilir. Hesaplanan η^2 değerinden hareketle (.03), örgütsel huzur ölçeğinden aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak %3'ünün öğrenim düzeyi değişkenine bağlı olduğu söylenebilir. Öte yandan hesaplanan Cohen d değeri (.36)'dır. Diğer bir ifadeyle “küçük” etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre lisans mezunu öğretmenlerle, lisansüstü mezunu öğretmenlerin ortalama puanları arasındaki farkın (.36) standart sapma kadar olduğunu belirtir.

Bulut (2015), öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun mezun olunan öğrenim düzeyi değişkenine bakıldığında farklılaştığını gözlemlemiştir. Araştırmaya göre örgütsel mutluluk algı düzeyinin, eğitim enstitüsü ve ön lisan eğitimi alan katılımcılarda en yüksek olduğu görülmüştür; onları lisans ve lisansüstü eğitim alanların takip ettiği gözlemlenmiştir. Benzer olarak Korkut (2019), öğrenim düzeyine göre öğretmen algıları anlamlı biçimde farklılaştığı görülmüştür. En mutlu grup “ön lisans” mezunu öğretmenlerken en düşük örgütsel mutluluk algısına sahip grup ise “lisansüstü” öğrenim düzeyine sahip öğretmenler olmuştur. Erdem ve Ulusoy (2017) öğretmenlerin örgütsel stres hakkındaki görüşleri öğrenim düzeyi değişkenine göre farklılaşmış ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla stres yaşadığı belirlenmiştir. Anılan araştırmaların bulgularının bu araştırmayla benzerlik gösterdiğini söyleyebiliriz. Araştırmanın bulgularına göre huzur bozucular algısı en yüksek olan grup lisansüstü mezunu öğretmenlerdir. Bu sonucun öğretmenlerin işlerinde yönetici, meslektaş ve velilerden yüksek beklentileri, çalışma koşulları, öğrenimlerine devam ediyorlarsa bu süreçte ders programlarının eğitim programlarına uygun olarak

düzenlenmesi vb. sıkıntılar nedeniyle oluştuğu söylenebilir. Bireysel, ilişkisel ya da genel huzur algılarında farklılık oluşmazken huzur bozucular boyutundaki farklılığın sebeplerinden biri de meslektaşların kıskançlığının olası sonuçları olabilir.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt bulmak için araştırma verileri üzerinde öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Ancak öncelikle ANOVA testinin uygulanabilmesi için gerekli varsayımları karşılayıp karşılamadığı kontrol edilmiştir. Bunun için, bağımlı değişkende etkisi araştırılan faktörün her bir düzeyinde normal dağılım göstermesi, bağımlı değişkene ait ölçümlerin en az aralık ölçeğinde olması, bağımlı değişkene ilişkin varyansların her bir örneklem için eşit olması ve ortalama puanları karşılaştırılacak örneklemelerin ilişkisiz olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2010). Yapılan analizler sonucunda kıdem, öğretim kurumu ve mevcut okulda görev yapma süresi değişkenleri açısından bütün boyutlarda bağımlı değişkene ilişkin varyansların her bir grup için eşit olduğu belirlenmiştir. ANOVA testi sonucunda anlamlı farkın belirlendiği durumlarda, oluşan farkın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını tespit etmek üzere ortalama puanlarının çoklu karşılaştırmasında Scheffe testi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2010). Araştırmada gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu durumlarda ayrıca etki büyüklüğünü belirlemek üzere eta-kare (η^2) korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algıları kıdem değişkenine göre ANOVA testi analiz sonuçları tablo 34’te verilmiştir.

Tablo 34.

Öğretmenlerin İş yeri Arkadaşlığı Algıları Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Kıdem	N	$\bar{X}$	S	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Scheffe) η^2
Arkadaşlık Fırsatı	A. 1-5 Yıl	81	17.95	4.36	Gruplar Arası	34.801	4	8.700	.612	.654	
	B. 6-10 Yıl	123	18.08	4.06	Grup içi	7616.973	536	14.211			
	C. 11- 15 Yıl	153	18.39	3.51	Toplam	7651.774	540				
	D. 16- 20 Yıl	101	18.59	3.21							
	E. 21 Yıl ve üzeri	83	18.64	3.79							
	Toplam	541	18.33	3.76							
Egemen olan Arkadaşlık	A. 1-5 Yıl	81	16.23	3.01	Gruplar Arası	5.028	4	1.257	.168	.954	
	B. 6-10 Yıl	123	16.21	2.76	Grup içi	4002.754	536	7.468			
	C. 11- 15 Yıl	153	16.09	2.64	Toplam	4007.782	540				
	D. 16- 20 Yıl	101	16.00	2.53							
	E. 21 Yıl ve üzeri	83	15.99	2.82							
	Toplam	541	16.11	2.72							
Genel Arkadaşlık	A. 1-5 Yıl	81	34.19	6.78	Gruplar Arası	13.503	4	3.376	.098	.983	
	B. 6-10 Yıl	123	34.29	6.11	Grup içi	18507.673	536	34.529			
	C. 11- 15 Yıl	153	34.48	5.64	Toplam	18521.176	540				
	D. 16- 20 Yıl	101	34.59	5.07							
	E. 21 Yıl ve üzeri	83	34.63	5.92							
	Toplam	541	34.44	5.86							

Tablo 34’te görüldüğü üzere iş yeri arkadaşlığı ölçeğinin iki boyutunda ve genel arkadaşlık algılarında, kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmanın sonucuyla paralellik gösteren çalışmalara kıdem değişkeniyle doğru orantılı olan yaş değişkeni de eklenmiştir çünkü bazı çalışmalarda sadece yaş değişkeni ele alınmıştır. Kıdemin veya yaşı iş yeri arkadaşlığında anlamlı etkisinin bulunmadığı benzer çalışmalar; Karaköy (2019), toplam kıdeme ve yaşa göre iş yeri arkadaşlık algılarında farklılık olmadığını; Kırıl (2016b) öğretmen iş yeri arkadaşlık algısının yaşa ve kıdeme göre gerek “arkadaşlık fırsatı” ve “egemen olan arkadaşlık” boyutları bazında gerekse genel arkadaşlık olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiş. Bilgin (2018), öğretmenlerde yaş değişkenine göre iş yeri arkadaşlık algılarında anlamlı bir fark göstermediği bulgusunu elde etmiştir. Mao, Chen ve Hsieh (2009) farklı alanlarda görev yapan 408 kişinin katıldığı araştırmada iş yeri arkadaşlığı ile yaş değişkeni arasında

anlamalı bir ilişki olmadığını belirlemişlerdir. Şahinbaş (2018), sağlık personelinin iş yeri arkadaşlığı ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin yaş gruplarına göre anlamalı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir.

Bu çalışmada kıdeme göre herhangi bir farklılık elde edilmemiştir. Alan yazında kıdem veya yaş değişkenine göre anlamalı farklılıkların elde edildiği çalışmalar mevcuttur. Berman, West ve Richter (2002), 45 yaş ve üzeri yöneticilerin iş yeri arkadaşlıklarının genç olanlardan daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Chen ve Mao (2012) tarafından 221 otel çalışanı arasında yapılan çalışmada, çalışanların yaşları ilerledikçe algılanan iş yeri arkadaşlığının arttığı belirlenmiştir. Keleş (2018), iş yeri arkadaşlığının öğretmenlerin kıdemine göre anlamalı olarak farklılaşmadığını belirlemiştir. Kıdemi 11-16 yıl olan öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık düzeyleri diğer öğretmenlere göre daha yüksekken kıdemi 5 yıl ve altında olan öğretmenlerin daha düşük düzeydedir. Kırıl (2016a), ilköğretim okullarında 222 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada 41 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin arkadaşlık fırsatı algısının 31-35 yaş grubundakilerden düşük olduğunu bulmuştur. 30 yaş ve altında olan öğretmenlerin, egemen olan arkadaşlık algısının ise 31-35 yaş grubundakilerden düşük olduğu bulunmuştur. Kıdemi 16 yıl ve üzeri olanların arkadaşlık fırsatı algısının, kıdemi 5 yıl ve altı olanlardan; kıdemi 16 yıl ve üzeri olanların egemen olan arkadaşlık algısının, kıdemi 11-15 yıl ve 6-10 yıl olanlardan düşük olduğu tespit edilmiştir. Özyer, Kanbur, Kanbur ve Seçgin (2013) 18-25 yaş aralığında olanların 26-35 yaş aralığında olanlara nazaran daha fazla işyeri arkadaşlığı raporladıkları tespit edilmiştir. Song (2006) ise yaşça büyük olan çalışanların iş yeri arkadaşlık algı düzeylerinin genç çalışanlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Araştırma bulgularında genel olarak yaşları ilerledikçe algılanan işyeri arkadaşlığının arttığı söylenebilir. Bir arada geçirilen vakitle beraber çalışanların birbirini daha iyi tanıması ve güvenmesi sonuç olarak da paylaşımlarının arttığı göz önüne alındığında kıdem arttıkça iş yeri arkadaşlık ortalamalarının yükselmesi söz konusu olabilir. Ancak bu araştırma bulgularına göre kıdem iş yeri arkadaşlık algılarında farklılık oluşturmamıştır.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde öğretmenlerin mesleki doyum algılarının kıdem değişkenine göre anlamalı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 35'te verilmiştir.

Tablo 35.

Öğretmenlerin Mesleki Doyum Algılarının Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Kıdem	N	$\bar{X}$	S	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Scheffe)	η^2
Niteliklere Uygunluk	A. 1-5 Yıl	81	45.33	9.51	Gruplar Arası	1463.274	4	365.818	4.062	.003	E-C	.03
	B. 6-10 Yıl	123	44.02	9.14	Grup içi	48265.669	536	90.048			E-D	
	C. 11- 15 Yıl	153	42.46	10.05			540					
	D. 16- 20 Yıl	101	42.25	9.56	Toplam	49728.943						
	E. 21 Yıl ve üzeri	83	46.81	8.80								
	Toplam	541	43.87	9.59								
Gelişme İsteği	A. 1-5 Yıl	81	33.21	4.47	Gruplar Arası	47.246	4	11.811	.635	.638		
	B. 6-10 Yıl	123	32.59	4.29	Grup içi	9976.070	536	18.612				
	C. 11- 15 Yıl	153	32.45	4.56	Toplam	10023.316	540					
	D. 16- 20 Yıl	101	32.45	4.15								
	E. 21 Yıl ve üzeri	83	33.02	3.91								
	Toplam	541	32.68	4.31								
Toplam Doyum	A. 1-5 Yıl	81	78.54	12.91	Gruplar Arası	1976.328	4	494.082	3.313	.011	E-C	.02
	B. 6-10 Yıl	123	76.60	11.99	Grup içi	79929.421	536	149.122			E-D	
	C. 11- 15 Yıl	153	74.91	12.95		81905.749	540					
	D. 16- 20 Yıl	101	74.69	11.79	Toplam							
	E. 21 Yıl ve üzeri	83	79.83	10.86								
	Toplam	541	76.55	12.32								

Tablo 35'teki bulgular incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre niteliklere uygunluk boyutunda ve toplam mesleki doyumda kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık görülmektedir. Kıdem değişkenine göre niteliklere uygunluk boyutunda elde edilen bulgulara göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$F(4-536)=4.062$, $p<.05$]. Niteliklere uygunluk boyutu açısından bakıldığında, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=46.81$), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden ($\bar{x}=42.46$) ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden ($\bar{x}=42.25$) daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler, 11-15 yıl ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre, niteliklere uygunluklarının daha fazla olduğunu belirtmiştir. Başka bir ifadeyle niteliklere uygunluk ile kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Bu ilişkinin anlamlılık

düzeyini belirlemek üzere, hesaplanan η^2 değerinden yola çıkarak (.03), niteliklere uygunluk boyutundan alınan puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak %3'ünün kıdeme bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğünden hareketle hesaplanan bu değer, niteliklere uygunluk açısından kıdem değişkeninin “*düşük*” etki büyüklüğüne sahip olduğu belirtir.

Kıdem değişkenine göre toplam mesleki doyumda elde edilen bulgulara göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$F(4-536)=3.313, p<.05$]. Toplam mesleki doyum açısından bakıldığında, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=79.83$), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden ($\bar{x}=74.91$) ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden ($\bar{x}=74.69$) daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin, 11-15 yıl ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre, mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu belirtilebilir. Başka bir ifadeyle mesleki doyum ile kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Bu ilişkinin anlamlılık düzeyini belirlemek üzere, hesaplanan η^2 değerinden yola çıkarak (.02), mesleki doyum ölçeğinden alınan toplam puanlara ait varyansın yaklaşık olarak %2'sinin kıdeme bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğünden hareketle hesaplanan bu değer, mesleki doyum açısından kıdem değişkeninin “*düşük*” etki büyüklüğüne sahip olduğu belirtir.

Araştırmanın sonucuyla paralellik gösteren çalışmalara kıdem değişkeniyle doğru orantılı olan yaş değişkeni de eklenmiştir çünkü bazı çalışmalarda sadece yaş değişkeni ele alınmıştır. Bu araştırmanın bulgularına göre 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler hem “niteliklere uygunluk” boyutunda hem de toplam mesleki doyum algılarında 11-15 ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek ortalamalar elde etmiştir. Benzer olarak Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu, Kiremit ve Aladağ (2013), 41 ve üstü yaş aralığındaki bireylerin mesleki doyum düzeylerinin 20-40 yaş aralığına göre daha yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir. Ancak araştırma bulgularının tersine Korkmaz (2007), öğretmenler mesleğin ilk 1-5 yılları arasında yüksek mesleki doyum elde ederlerken daha sonraki yıllarda bu doyumun ciddi bir şekilde düşüş gösterdiğini ortaya koymuştur. Buna benzer bir şekilde Günbayı ve Toprak (2010), düşük yaş grubundaki öğretmenlerin daha yüksek mesleki doyum sağladığı sonucunu elde etmiştir. Akkurt (2008), Özcan (2013) ve Üzümcü ve Müezzın (2018) 20'li yaşlardaki öğretmenlerin mesleki doyum düzeyinin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Kumaş ve Deniz (2010), 20-25 yaş

aralığındabulunan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin diğer yaş aralıklarında bulunan öğretmenlere göre anlamlı seviyede daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yavuzkurt (2017) çalışmasında, kıdemi 5 yıl ve altında olan öğretmenlerle, kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerin; içsel, dışsal ve genel doyum düzeylerinin, diğer kıdeme sahip olan öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksek olduğunu belirlemiştir. 35 yaş altı ile 46-50 yaş grubuna dâhil öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum düzeylerinin, diğer yaş gruplarındaki öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum alan yazında kıdem ve yaş ile mesleki doyum arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu; doyumun mesleğin başlarında yüksek, ortalarında düşük, mesleğin sonlarına doğru ise yine yüksek olduğu ifade edilmiştir (Altinkurt ve Yılmaz, 2014; Crossman ve Haris, 2006).

Kumaş ve Deniz (2010), öğretmenlerin iş doyumları kıdem değişkenine göre iç faktörlerde anlamlı bir farklılık ortaya koymazken dış faktörlerde kıdemi 11-20 yıl olan öğretmenlerin mesleki doyumlarının diğer tüm kıdemlere göre düşük olduğu belirlenmiştir. Altinkurt ve Yılmaz (2014), Balcı (1985), Karabulut (2014), Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ (2013), Taşdan ve Tiryaki (2008) Üzümcü ve Müezziz (2018) ile Yılmaz'ın (2012) araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki doyumları kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Can (2006) ile Kahveci, Kotbaş ve Bayram'ın (2019) araştırmalarında ise öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri yaş ve kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009), Şahin ve Dursun (2009) ile Şahin'in (2013) araştırmalarında da öğretmenlerin yaşlarına göre mesleki doyum düzeylerinde anlamlı düzeyde bir farklılık gözlenmemiştir.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde öğretmenlerin örgütsel huzur algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 36'da verilmiştir.

Tablo 36.

Öğretmenlerin Örgütsel Huzur Algılarının Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Kıdem	N	$\bar{X}$	S	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Scheffe)	η^2
Bireysel Huzur	A. 1-5 Yıl	81	31.65	8.82	Gruplar Arası	542.177	4	135.544	2.145	.074		
	B. 6-10 Yıl	123	31.64	8.95	Grup içi	33870.130	536	63.191				
	C. 11- 15 Yıl	153	32.76	7.77	Toplam	34412.307	540					
	D. 16- 20 Yıl	101	33.59	6.95								
	E. 21 Yıl ve üzeri	83	34.39	6.88								
	Toplam	541	32.75	7.98								
İlişkisel Huzur	A. 1-5 Yıl	81	34.32	9.74	Gruplar Arası	786.564	4	196.641	2.572	.037	D-B E-B	.02
	B. 6-10 Yıl	123	33.13	9.73	Grup içi	40982.844	536	76.461				
	C. 11- 15 Yıl	153	34.92	8.29	Toplam	41769.409	540					
	D. 16- 20 Yıl	101	36.16	7.70								
	E. 21 Yıl ve üzeri	83	36.51	8.15								
	Toplam	541	34.89	8.79								
Huzur Bozucular	A. 1-5 Yıl	81	25.63	5.70	Gruplar Arası	281.501	4	70.375	2.442	.046	D-C E-B	.02
	B. 6-10 Yıl	123	25.01	5.21	Grup içi	15443.923	536	28.813			E-C	
	C. 11- 15 Yıl	153	24.59	5.75	Toplam	15725.423	540					
	D. 16- 20 Yıl	101	26.03	5.19								
	E. 21 Yıl ve üzeri	83	26.59	4.69								
	Toplam	541	25.42	5.39								
Genel Huzur	A. 1-5 Yıl	81	91.60	22.57	Gruplar Arası	3960.154	4	990.039	2.506	.041	D-B	.02
	B. 6-10 Yıl	123	89.78	21.65	Grup içi	211734.833	536	395.028			E-B	
	C. 11- 15 Yıl	153	92.27	19.29	Toplam	215694.987	540					
	D. 16- 20 Yıl	101	95.78	17.51								
	E. 21 Yıl ve üzeri	83	97.48	18.00								
	Toplam	541	93.06	19.99								

Tablo 36'daki bulgular incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre ilişkisel huzur ve huzur bozucular boyutunda ve toplam örgütsel huzur algılarında kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre kıdem değişkenine göre ilişkisel huzur boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir, $[F(4-536)=2.145, p<.05]$. İlişkisel huzur boyutu açısından bakıldığında, 16-20 kıdem ve 21 yıl ve üzeri kidede sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=26.08$), 6-10 yıl kidede sahip ($\bar{x}=24.22$) öğretmenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları

görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, 16-20 yıl kıdem ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre, ilişkisel huzur algılarının daha fazla olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle ilişkisel huzur ile kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Bu ilişkinin anlamlılık düzeyini belirlemek üzere, hesaplanan η^2 değerinden yola çıkarak (.02), ilişkisel huzur boyutundan alınan puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak %2'sinin kıdeme bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğünden hareketle hesaplanan bu değer, ilişkisel huzur boyutu açısından kıdem değişkeninin “*düşük*” etki büyüklüğüne sahip olduğu belirtir.

Kıdem değişkenine göre huzur bozucular boyutunda elde edilen bulgular anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F(4-536)=2.442$, $p<.05$]. Huzur bozucular boyutu açısından bakıldığında, 16-20 kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=26.03$) 10-15 yıl kıdeme sahip ($\bar{x}=24.59$) öğretmenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler, 10-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre, huzur bozucuların daha az olduğunu algılıyor denebilir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip ($\bar{x}=26.59$) öğretmenlerin 6-10 yıl ($\bar{x}=26.03$) ve 11-15 yıl kıdeme sahip ($\bar{x}=24.59$) öğretmenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler, 16-20 yıl ve 10-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre, huzur bozucuların daha az olduğunu düşünüyor denilebilir. Başka bir ifadeyle huzur bozucular ile kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Bu ilişkinin anlamlılık düzeyini belirlemek üzere, hesaplanan η^2 değerinden yola çıkarak (.02), huzur bozucular boyutundan alınan puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak % 2'sinin kıdeme bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğünden hareketle hesaplanan bu değere göre, huzur bozucular boyutu açısından kıdem değişkeninin “*düşük*” etki büyüklüğüne sahip olduğu göstermektedir.

Elde edilen bulgulara göre kıdem değişkenine göre ölçek genelinden elde edilen bulgular anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F(4-536)=2.506$, $p<.05$]. Ölçek genelinden alınan puanlar açısından bakıldığında, 16-20 kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{x}=95.78$) 6-10 yıl kıdeme sahip ($\bar{x}=89.78$) öğretmenlere göre; 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=97.48$) 6-10 yıl kıdeme sahip ($\bar{x}=89.78$) öğretmenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Bu bulgudan hareketle, kıdemi 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre, örgütsel huzurlarının daha fazla olduğunu ifade ediyor. Başka bir ifadeyle örgütsel huzur ile kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Bu ilişkinin anlamlılık düzeyini belirlemek üzere, hesaplanan η^2 değerinden yola çıkarak (.02), ölçek genelinden alınan puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak %2'sinin kıdeme bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğünden hareketle hesaplanan bu değer, örgütsel huzur açısından kıdem değişkeninin “*düşük*” etki büyüklüğüne sahip olduğu belirtir.

Demirci (2017) araştırmasında katılımcıların huzur düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaştığını belirlemiştir. Orta ve ileri yetişkinlerin huzur düzeyleri genç yetişkinlere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu sonucun araştırmanın bulgularıyla benzerlik gösterdiğini söyleyebiliriz. Bu çalışmada da görev süresi 16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin “*ilişkisel huzur*” ve “*genel huzur*” algılarının görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca “*huzur bozucular*” boyutunda görev süresi 16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin görev süresi 6-10 ile 11-15 yıl olan öğretmenlere göre daha düşük algılara sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durumun sebebi kıdemi ve buna bağlı olarak yaş olarak da ilerleyen öğretmenlerin mesleki deneyimle birlikte kendini daha iyi tanıması ve ifade edebilmesi, iletişim kanallarını daha iyi kullanabilmesi, örgütsel mobbinge karşı daha deneyimli olması, daha gerçekçi beklentiler oluşturmaları ve bu beklentilerinin karşılanma oranının yükselmesi olabilir.

Örgütsel huzur ile ilgili alan yazında çalışma olmaması sebebi ile huzur ile ilişkili olduğu düşünülen çalışmaların bulguları ile destekleyen ve çelişen durumlar paylaşılmıştır.

Bulut (2015), araştırmasında 1 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenlerin, 6 yıl ve üstü çalışma kıdemine sahip olan öğretmenlere göre daha mutlu oldukları belirlenmiştir. Çetin (2019) az kıdemli öğretmenlerin çok kıdemli öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel mutluluk düzeyine sahip olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin çalışma tecrübesi attıkça örgütsel mutluluk algı düzeylerinin düştüğünü gözlemlemiştir. Bu bulguların tersine Korkut (2019), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin daha yüksek örgütsel mutluluk algısına sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Demirci (2017) ise mutluluk düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşmadığını belirlemiştir.

Tablo 37’de görüldüğü üzere iş yeri arkadaşlığı ölçeğinin egemen olan arkadaşlık boyutlarında, görev yaptığı öğretim kurumu değişkenine göre anlamlı farklılık görülmektedir [$F(2-538)=3.375$, $p<.05$]. Egemen olan arkadaşlık boyutu açısından bakıldığında, ortaokulda görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=16.41$), lisede görev yapan öğretmenlerden ($\bar{x}=15.77$) daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, ortaokul öğretmenlerinin, lise öğretmenlerine göre, egemen olan arkadaşlık algılarının daha fazla olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle egemen olan arkadaşlık ile görev yaptığı öğretim kurumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Bu ilişkinin anlamlılık düzeyini belirlemek üzere, hesaplanan η^2 değerinden yola çıkarak (.01), egemen olan arkadaşlık boyutundan alınan puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak %1’inin egemen olan arkadaşlığa bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğünden hareketle hesaplanan bu değere göre, egemen olan arkadaşlık açısından görev yapılan öğretim kurumu değişkeninin “*düşük*” etki büyüklüğüne sahip olduğu belirtir.

Araştırmada iş yeri arkadaşlığı ölçeğinin “*egemen olan arkadaşlık*” boyutunda ortaokulda görev yapan öğretmenlerin algıları lisede görev yapanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Öğrencilerin gelişim özellikleri, öğrenciyle olan ilişkinin yoğunluğu ve süresi öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algıları üzerinde belirleyici olmuş olabilir. Alan yazında yapılan araştırmalarda (Bilgin, 2018; Kırıl, 2016a; Kırıl, 2016b) okul türü değişkenine göre anlamlı fark bulunmamıştır.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde öğretmenlerin mesleki doyum algılarının öğretim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 38.

Öğretmenlerin Mesleki Doyum Algılarının Görev Yaptığı Öğretim Kurumu Değişkenine Göre ANOVA Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Öğretim Kurumu	N	$\bar{X}$	S	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Scheffe)	η^2
Niteliklere Uygunluk	1.Okulöncesi ve İlkokul	111	45.50	9.68	Gruplar Arası	401.844	2	200.922	2.191	.113		
	2. Ortaokul	274	43.66	9.61	Grup içi	49327.099	538	91.686				
	3. Lise	156	43.08	9.43	Toplam	49728.943	540					
	Toplam	541	43.87	9.60								
Gelişme İsteği	1.Okulöncesi ve İlkokul	111	33.07	3.93	Gruplar Arası	29.526	2	14.763	.795	.452		
	2. Ortaokul	274	32.69	4.23	Grup içi	9993.790	538	18.576				
	3. Lise	156	32.40	4.70	Toplam	10023.316	540					
	Toplam	541	32.68	4.31								
Toplam Doyum	1.Okulöncesi ve İlkokul	111	78.57	12.08	Gruplar Arası	641.501	2	320.751	2.123	.121		
	2. Ortaokul	274	76.35	12.30	Grup içi	81264.248	538	151.049				
	3. Lise	156	75.48	12.42	Toplam	81905.749	540					
	Toplam	541	76.55	12.32								

Tablo 38’de görüldüğü üzere mesleki doyum ölçeğinin tüm boyutlarında ve toplam mesleki doyum algılarında, öğretmenlerin görev yaptığı öğretim kurumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmada görev yapılan öğretim kurumu değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Landers, Alter ve Servilio (2008) farklı kademelerde görev yapan öğretmenlerle yaptıkları araştırmanın sonucuna göre, öğretim yapılan sınıflar büyüdükçe öğretmenlerin mesleki doyumlarının azaldığını belirtmişlerdir. Alan yazınında da okulöncesi ve ilkokulda görev yapan öğretmenlerin daha çok mesleki doyum yaşadığı ile ilgili araştırmaların daha yoğun olduğu söylenebilir. Altınkurt ve Yılmaz (2014) iş doyumunda en yüksek ortalamaya okulöncesi öğretmenleri, en düşük üç ortalamaya ise meslek lisesi, ilkokul ve ortaokul öğretmenleri sahiptir. Benzer olarak Üzümcü ve Müezziz (2018), okul öncesi kurumda çalışan öğretmenlerin mesleki doyum düzeyinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Çimen (2007), Gençtürk (2008), Ültanır (2002), Telef (2011) ile Turcan (2011) ilkokul öğretmenlerinin ortaokul ve lise öğretmenlerine göre iş doyumları düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Kumaş ve Deniz

(2010) ilkököl ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerinin iç, dış ve genel faktörlere dayalı iş doyumlarının lisede görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Tüm kurumlar arasında en yüksek iş doyumunu sağlayan öğretmenlerin ortaokulda görev yaptıklarını belirlenmiştir.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde öğretmenlerin örgütsel huzur algılarının öğretim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 39’da verilmiştir.

Tablo 39.

Öğretmenlerin Örgütsel Huzur Algılarının Görev Yaptığı Öğretim Kurumu Değişkenine Göre ANOVA Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Öğretim Kurumu	N	$\bar{X}$	S	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Scheffe)	η^2
Bireysel Huzur	1.Okulöncesi ve İlkokul	111	34.75	7.76	Gruplar Arası	674.158	2	337.079	5.375	.005*	1-3	.02
	2. Ortaokul	274	32.62	8.10	Grup içi	33738.148	538	62.710				
	3. Lise	156	31.54	7.69	Toplam	34412.307	540					
	Toplam	541	32.75	7.98								
İlişkisel Huzur	1.Okulöncesi ve İlkokul	111	37.00	8.94	Gruplar Arası	753.400	2	376.700	4.941	.007*	1-3	.02
	2. Ortaokul	274	34.78	8.95	Grup içi	41016.009	538	76.238				
	3. Lise	156	33.61	8.17	Toplam	41769.409	540					
	Toplam	541	34.90	8.79								
Huzur Bozucular	1.Okulöncesi ve İlkokul	111	26.11	5.67	Gruplar Arası	84.666	2	42.333	1.456	.234		
	2. Ortaokul	274	25.40	5.50	Grup içi	15640.758	538	29.072				
	3. Lise	156	24.97	4.98	Toplam	15725.423	540					
	Toplam	541	25.42	5.40								
Genel Huzur	1.Okulöncesi ve İlkokul	111	97.86	20.26	Gruplar Arası	3919.465	3	1959.733	4.979	.007*	1-3	.02
	2. Ortaokul	274	92.79	20.35	Grup içi	211775.52	537	393.635				
	3. Lise	156	90.12	18.59	Toplam	215694.98	540					
	Toplam	541	93.06	19.99								

Tablo 39’daki bulgular incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre bireysel huzur, ilişkisel huzur ve toplam örgütsel huzur algılarında görev yaptığı öğretim kurumu değişkenine göre anlamlı farklılık görülmektedir.

Elde edilen bulgulara göre görev yaptığı öğretim kurumu değişkenine göre bireysel huzur boyutunda elde edilen bulgular anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir, $[F(2-538)=5.375, p<.05]$. Bireysel huzur boyutu açısından bakıldığında, okulöncesi ve ilkokul öğretmenleri ($\bar{x}=35.03$), lise öğretmenlerine ($\bar{x}=31.54$) göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, okulöncesi ve ilkokul öğretmenleri, lise öğretmenlerine göre bireysel huzurlarının daha fazla olduğunu belirtiyor. Başka bir ifadeyle bireysel huzur ile görev yaptığı öğretim kurumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Bu ilişkinin anlamlılık düzeyini belirlemek üzere, veriler üzerinden hesaplanan η^2 değerinden yola çıkarak (.02), bireysel huzur boyutundan alınan puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak %2'sinin öğretim kurumuna bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğünden hareketle hesaplanan bu değer, bireysel huzur boyutu açısından, görev yaptığı öğretim kurumu değişkeninin “*düşük*” etki büyüklüğüne sahip olduğunu belirtir.

Elde edilen bulgulara göre görev yaptığı öğretim kurumu değişkenine göre ilişkisel huzur boyutunda elde edilen bulgular anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir, $[F(2-538)= 4.941, p<.05]$. İlişkisel huzur boyutu açısından bakıldığında, okulöncesi ve ilkokul öğretmenleri ($\bar{x}=37.00$), lise öğretmenlerine ($\bar{x}=33.61$) göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, okulöncesi ve ilkokul öğretmenleri, lise öğretmenlerine göre ilişkisel huzurlarının daha fazla olduğunu düşünüyor. Başka bir ifadeyle ilişkisel huzur ile görev yaptığı öğretim kurumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Bu ilişkinin anlamlılık düzeyini belirlemek üzere, hesaplanan η^2 değerinden yola çıkarak (.02), ilişkisel huzur boyutundan alınan puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak %2'sinin görev yaptığı öğretim kurumuna bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğünden hareketle hesaplanan bu değer, ilişkisel huzur boyutu açısından görev yaptığı öğretim kurumu değişkeninin “*düşük*” etki büyüklüğüne sahip olduğu belirtir.

Elde edilen bulgulara göre görev yaptığı öğretim kurumu değişkenine göre ölçek genelinden elde edilen bulgular anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir, $[F(2-538)= 4.979, p<.05]$. Ölçek genelinden alınan puanlar açısından bakıldığında, okulöncesi ve ilkokul öğretmenleri ($\bar{x}=97.86$), lise öğretmenlerine ($\bar{x}=90.12$) göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, okulöncesi ve ilkokul öğretmenleri, lise öğretmenlerine göre örgütsel huzurlarının daha fazla

olduğunu düşünüyor diyebiliriz. Başka bir ifadeyle örgütsel huzur ile görev yapılan öğretim kurumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Bu ilişkinin anlamlılık düzeyini belirlemek üzere, hesaplanan η^2 değerinden yola çıkarak (.02), ölçek genelinden alınan puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak %2'sinin görev yaptığı öğretim kurumuna bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğünden hareketle hesaplanan bu değer, örgütsel huzur açısından görev yaptığı öğretim kurumu değişkeninin “*düşük*” etki büyüklüğüne sahip olduğu belirtir.

Araştırmada ilkokulda çalışan öğretmenlerin lisede çalışan öğretmenlere göre “*bireysel huzur*”, “*ilişkisel huzur*” ve “*genel huzur*” algılarının daha yüksek olması beklenen bir durumdur. Bunun sebebi sınıf öğretmenlerinin, öğrencileriyle daha fazla birlikte olması yoğun iletişimin yaşanması ve lisede görev yapan öğretmenlere nazaran disiplin sorunları ya da sınav stresinin daha az yaşanması olabilir. Moçoşoğlu ve Kaya (2018), araştırmasında örgütsel mutluluk değişkenin okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. İlkokulda görev yapanların ortalaması ortaokulda görev yapanların ortalamasına göre daha yüksek çıkmıştır. Bunun sebebi olarak da ilkokulda görev yapan öğretmenlerin uzun süre aynı öğrencilerle devam ediyor olması, kendilerine ait sınıflarının olması, dönütün ve samimi ilişkilerin daha fazla yaşanması gibi nedenlerin olabileceği belirtilmiştir.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algılarının mevcut okulda görev yapma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 40’da verilmiştir.

Tablo 40.

Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlığı Algılarının Mevcut Okulunda Görev Yapma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Öğrenim Düzeyi	N	$\bar{X}$	S	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Scheffe) η^2
Arkadaşlık Fırsatı	A. 0-2 yıl	181	18.04	3.74	Gruplar Arası	37.569	3	12.523	.883	.450	
	B. 3-4 yıl	135	18.27	4.27	Grup içi	7614.205	537	14.179			
	C. 5-6 yıl	108	18.45	3.06	Toplam	7651.774	540				
	D. 7 yıl ve üzeri	117	18.74	3.77							
	Toplam	541	18,33	3,76							
Egemen olan Arkadaşlık	A. 0-2 yıl	181	16,11	2,53	Gruplar Arası	14,168	3	4,723	,635	,593	
	B. 3-4 yıl	135	15,90	3,19	Grup içi	3993,614	537	7,437			
	C. 5-6 yıl	108	16,07	2,53	Toplam	4007,782	540				
	D. 7 yıl ve üzeri	117	16,38	2,62							
	Toplam	541	16,11	2,72							
Genel Arkadaşlık	A. 0-2 yıl	181	34.14	5.72	Gruplar Arası	80.587	3	26.862	.782	.504	
	B. 3-4 yıl	135	34.17	6.80	Grup içi	18440.588	537	34.340			
	C. 5-6 yıl	108	34.53	4.69	Toplam	18521.176	540				
	D. 7 yıl ve üzeri	117	35.12	5.87							
	Toplam	541	34.44	5.86							

Tablo 40’da görüldüğü üzere iş yeri arkadaşlığı ölçeğinin tüm boyutlarında ve genel arkadaşlık algılarında, mevcut okulda görev yapma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırma bulgularıyla benzer olarak; Bilgin (2018), Karaköy (2019), Kırıl (2016a, 2006b) ile Yavuzkurt (2017) iş yeri arkadaşlık algılarının aynı okulda görev yapma yılına göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Benzer olarak Song (2006) hükûmet çalışanları ile gerçekleştirdiği araştırmada kurumdaki görev süresi ile iş yeri arkadaşlığı arasında anlamlı bir fark tespit etmemiştir. Araştırmanın bu bulgusunda aynı kurumda görev yapma süresinin artmasıyla arkadaşlık ilişkilerinin artması beklenirken anlamlı farklılık elde edilmemiştir. Alan yazında öğretmenlerle yapılan benzer çalışmalarda da tutarlı sonuçlar elde edilmiş olması iş yeri arkadaşlığı için mevcut okulda geçirilen süre dışındaki faktörlerin daha belirleyici olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde öğretmenlerin mesleki doyum algılarının mevcut okulda görev yapma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 41’de verilmiştir.

Tablo 41.

Öğretmenlerin Mesleki Doyum Algılarının Mevcut Okulunda Görev Yapma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Öğrenim Düzeyi	N	$\bar{X}$	S	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Scheffe) η^2
Niteliklere Uygunluk	A. 0-2 yıl	181	43.94	9.61	Gruplar Arası	161.781	3	53.927	.584	.626	
	B. 3-4 yıl	135	43.76	9.97	Grup içi	49567.161	537	92.304			
	C. 5-6 yıl	108	43.00	9.81	Toplam	49728.943	540				
	D. 7 yıl ve üzeri	117	44.68	8.96							
	Toplam	541	43.87	9.59							
Gelişme İsteği	A. 0-2 yıl	181	32.66	4.46	Gruplar Arası	19.833	3	6.611	.355	.786	
	B. 3-4 yıl	135	32.92	4.54	Grup içi	10003.483	537	18.628			
	C. 5-6 yıl	108	32.35	4.01	Toplam	10023.316	540				
	D. 7 yıl ve üzeri	117	32.74	4.08							
	Toplam	541	32.68	4.31							
Toplam Doyum	A. 0-2 yıl	181	76.61	12.54	Gruplar Arası	248.034	3	82.678	.544	.653	
	B. 3-4 yıl	135	76.68	13.12	Grup içi	81657.715	537	152.063			
	C. 5-6 yıl	108	75.35	12.01	Toplam	81905.749	540				
	D. 7 yıl ve üzeri	117	77.43	11.32							
	Toplam	541	76.55	12.32							

Tablo 41’de görüldüğü üzere mesleki doyum ölçeğinin tüm boyutlarında ve toplam mesleki doyum algılarında, mevcut okulda görev yapma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Başka bir ifadeyle mevcut okulda görev yapma süresinin mesleki doyum için fark yaratmadığı söylenebilir.

Araştırmanın ikinci alt problemine yanıt bulmak için elde edilen veriler üzerinde öğretmenlerin örgütsel huzur algılarının mevcut okulda görev yapma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 42’de verilmiştir.

Tablo 42.

Öğretmenlerin Örgütsel Huzur Algılarının Mevcut Okulunda Görev Yapma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Fakülte	N	$\bar{X}$	S	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Scheffe)	η^2
Bireysel Huzur	A. 0-2 yıl	181	32.27	7.88	Gruplar Arası	83.889	3	27.963	.437	.726		
	B. 3-4 yıl	135	32.76	8.98	Grup içi	34328.418	537	63.926				
	C. 5-6 yıl	108	32.91	7.29	Toplam	34412.307	540					
	D. 7 yıl ve üzeri	117	33.32	7.58								
	Toplam	541	32.75	7.98								
İlişkisel Huzur	A. 0-2 yıl	181	34.890	8.78	Gruplar Arası	41.926	3	13.975	.180	.910		
	B. 3-4 yıl	135	35.04	9.91	Grup içi	41727.482	537	77.705				
	C. 5-6 yıl	108	34.39	7.11	Toplam	41769.409	540					
	D. 7 yıl ve üzeri	117	35.21	8.95								
	Toplam	541	34.89	8.79								
Huzur Bozucular	A. 0-2 yıl	181	25.01	5.82	Gruplar Arası	59.834	3	19.945	.684	.562		
	B. 3-4 yıl	135	25.74	5.32	Grup içi	15665.590	537	29.172				
	C. 5-6 yıl	108	25.31	4.71	Toplam	15725.423	540					
	D. 7 yıl ve üzeri	117	25.77	5.41								
	Toplam	541	25.42	5.39								
Genel Huzur	A. 0-2 yıl	181	92.17	20.25	Gruplar Arası	377.450	3	125.817	.314	.815		
	B. 3-4 yıl	135	93.55	21.96	Grup içi	215317.537	537	400.964				
	C. 5-6 yıl	108	92.60	16.60	Toplam	215694.987	540					
	D. 7 yıl ve üzeri	117	94.29	20.21								
	Toplam	541	93.06	19.99								

Tablo 42’de görüldüğü üzere örgütsel huzur ölçeğinin tüm boyutlarında ve toplam huzur algılarında, mevcut okulda görev yapma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütsel huzur algılarında aynı okulda görev yaptıkları hizmet yılının farklılık yaratmadığı söylenebilir. Benzer olarak Bulut (2015) ve Çetin (2019) öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki hizmet sürelerinin örgütsel mutluluk düzeyleri üzerinde etkili olmadığı sonucuna varmıştır. Erdem ve Ulusoy (2017) ile Şanlı, Tan ve Bozanoğlu (2018) aynı okulda çalışma süresinin örgütsel stres üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna varmıştır.

Bu bulguya göre mevcut okulda görev yapma süresinin örgütsel huzurun belirleyicisi olmadığı söylenebilir. Şöyle ki görev süresinden çok görev yapılan okulda açık bir örgüt ikliminin olması, sağlıklı iletişiminin sağlanabildiği, adil ve liyakatli yönetimin olması, motivasyonun ve doyumun yüksek olması daha önemli görülmüş olabilir.

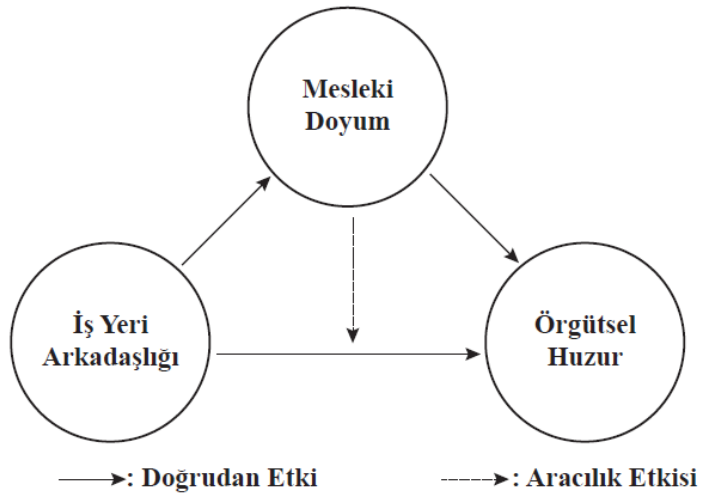
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi “*Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algılarının örgütsel huzur algıları üzerindeki etkisinde mesleki doyum algılarının aracılık rolü var mıdır?*” olarak düzenlenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek amacıyla, Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmıştır.

Bolen ve Long (1993; Akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Öztürk, 2012: 256) yapısal eşitlik modelinin uygulamasında takip edilmesi gereken beş adım sıralamıştır. Bunlar model betimleme, tanımlama, hesaplama, uyumu test etme ve yeniden betimleme olarak sıralanmıştır.

4.3.1. Model Betimleme

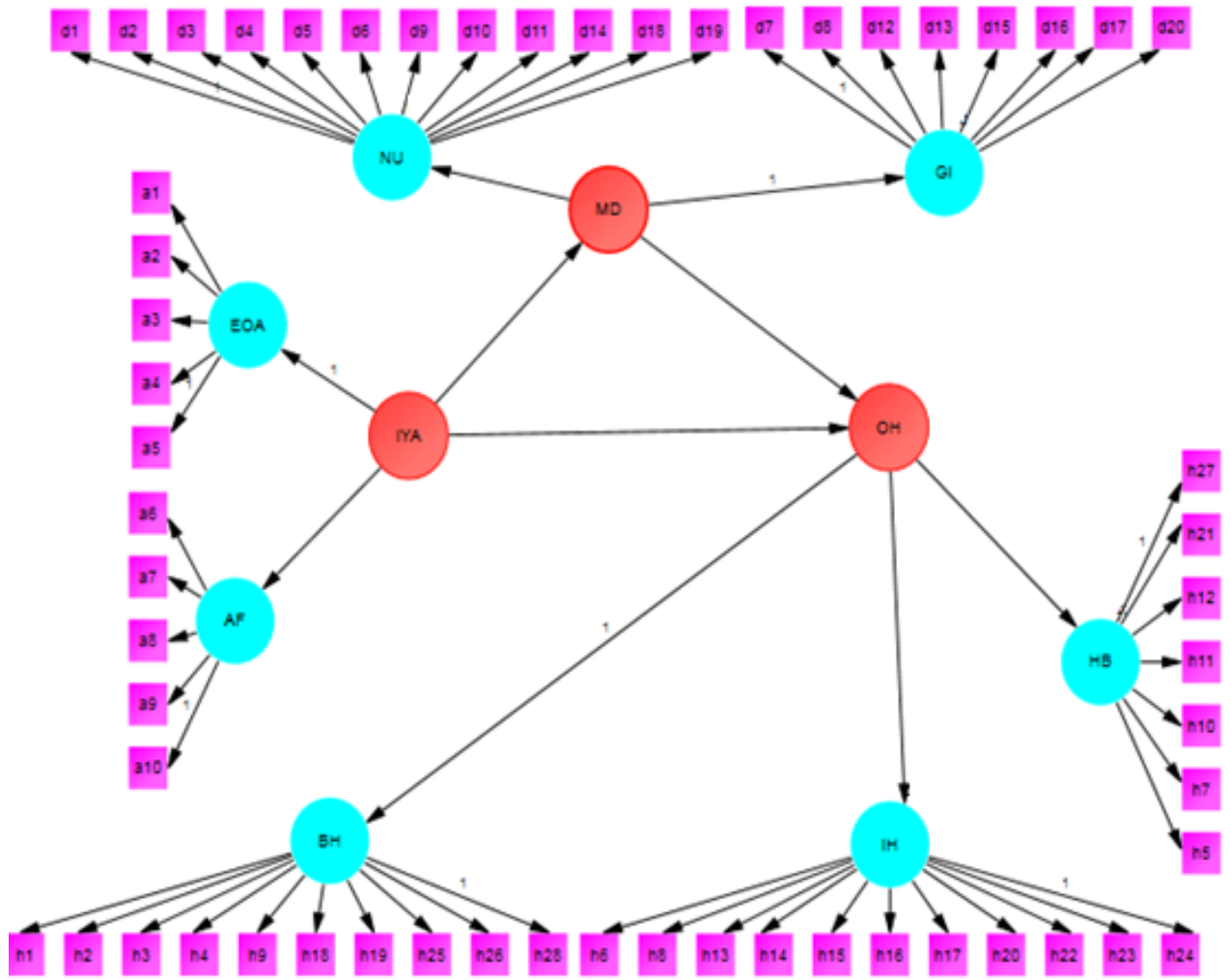
Bu araştırma kapsamında, mesleki doyumun aracılık rolüne ilişkin kuramsal bilgiler ve bulgular ışığında araştırmacı tarafından kavramsal bir model oluşturulmuştur. Araştırmanın kavramsal modeli Şekil 10’da gösterilmiştir.



Şekil 10: Araştırmanın Yapısal Modeli

Şekil 10’da verilen yapısal modelde; iş yeri arkadaşlığının mesleki doyumu ve örgütsel huzur algısını doğrudan etkilediği, mesleki doyumun örgütsel huzuru doğrudan etkilediği, ayrıca mesleki doyumun iş yeri arkadaşlığı ile örgütsel huzur arasındaki ilişkide aracılık rolünün bulunduğu varsayılmaktadır. Değişkenlere bakıldığında iş yeri arkadaşlığı bağımsız/dışsal değişken; örgütsel huzur ve mesleki doyum bağımlı/içsel değişkenler olarak modelde yer almaktadırlar. Mesleki doyumun aracı değişken rolünü de bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında ele alınacak modelin belirlenmesi aşamasında, örtük yapılar olan iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzuru betimleyen faktör ve değişkenler belirlenmiştir. Bu araştırma kapsamında 3 örtük/gizil (*iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum, örgütsel huzur*) ve 58 gözlenen (*a1, a2, a3, a4, a5, a6, a7, a8, a9, a10, d1, d2, d3, d4, d5, d6, d7, d8, d9, d10, d11, d12, d13, d15, d16, d17, d18, d19, d20, h1, h2, h3, h4, h5, h6, h7, h8, h9, h10, h11, h12, h13, h14, h15, h16, h17, h18, h19, h20, h21, h22, h23, h24, h25, h26, h27, h28*) değişken bulunmaktadır. Görüldüğü gibi üç değişkenli bir model oluşturulmuştur. Modelde örtük/gizil değişkenler elips şeklinde, gözlenen değişkenler ise dikdörtgen şeklinde gösterilmiştir. Test edilecek model Şekil 11’de gösterilmiştir.



Şekil 11: Test Edilecek Model

Araştırma modeli incelendiğinde, iş yeri arkadaşlığının örgütsel huzuru doğrudan; mesleki doyumun örgütsel huzuru doğrudan, iş yeri arkadaşlığının mesleki doyum aracılığı ile örgütsel huzur algılarını dolaylı yoldan etkilemesi beklenmektedir.

4.3.2. Modelin Tanımlanması

Modelin tanımlanması aşamasında, YEM analizi yapılmadan önce ölçüm modelinin test edilerek değişkenler arası kovaryans ilişkilerinin incelenmesi önerilmektedir. Yapısal modelde yer alan örtük/gizil değişkenlere ait Pearson Korelasyon katsayılarına ilişkin bulgular tablo 43'te verilmiştir.

Tablo 43.

Araştırmanın Ölçüm Modelinde Yer Alan Gizil Değişkenlere Ait Pearson Korelasyon Katsayılarına İlişkin Bulgular (N=541)

Ölçek	1	2	3
1. İş yeri arkadaşlığı	1	.342**	.712**
2. Mesleki doyum		1	.420**
3.Örgütsel huzur			1

p* < .05 p** < .01

Tablo 43 incelendiğinde, iş yeri arkadaşlığı ile mesleki doyum arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki, iş yeri arkadaşlığı ile örgütsel huzur arasında ise pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Mesleki doyum ile örgütsel huzur arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırmanın bulgularıyla tutarlı olarak alan yazında mesleki doyum ile iş yeri arkadaşlığı arasında pozitif ilişkilerin bulunduğu çalışmalar (Balaban ve Özsoy, 2016; Biçer, 2017; Çetinkaya-Bozkurt, Bulgurcu-Gürel ve Alparslan, 2016; Güner, 2019; Ekşili ve Bozkurt, 2018; İlyas, 2016; Nielsen, Jex ve Adams, 2000; Ömüriş, 2014; Özyer, İrk ve Anaç, 2015; Yavuzkurt, 2017) yer almaktadır. Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ, (2013) araştırmasında da öğretmenlerin meslektaşlarıyla sorun yaşamadıklarını ifade edenlerin mesleki doyumlarının, sorun olduğunu ifade edenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırma bulgularına göre iş yeri arkadaşlığı ile örgütsel huzur arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişki belirlenmiştir. Araştırma bulgularıyla tutarlı olarak Güner ve Çetinkaya-Bozkurt (2017), iş yerinde mutlu olanların en önemli mutluluk nedenlerinin başında iş yeri arkadaşlığının olduğunu belirtmiş; bunu yapılan işin kendisi, yönetici iletişimi, olumlu çalışma koşulları, ödül ve takdir, müşteri ilişkileri ve hedeflere ulaşmak olarak sıralamıştır. Demirci (2017), araştırmasında huzur ve mutluluğun birbirini olumlu yönde etkilediğini ve iç içe geçmiş deneyimler olarak ifade edildiğini belirtmektedir.

Ayrıca huzur ve mutluluk kavramlarının pozitif ilişkili olduğunu ve huzurun mutluluğun en güçlü yordayıcısı olduğu ifade edilmiştir.

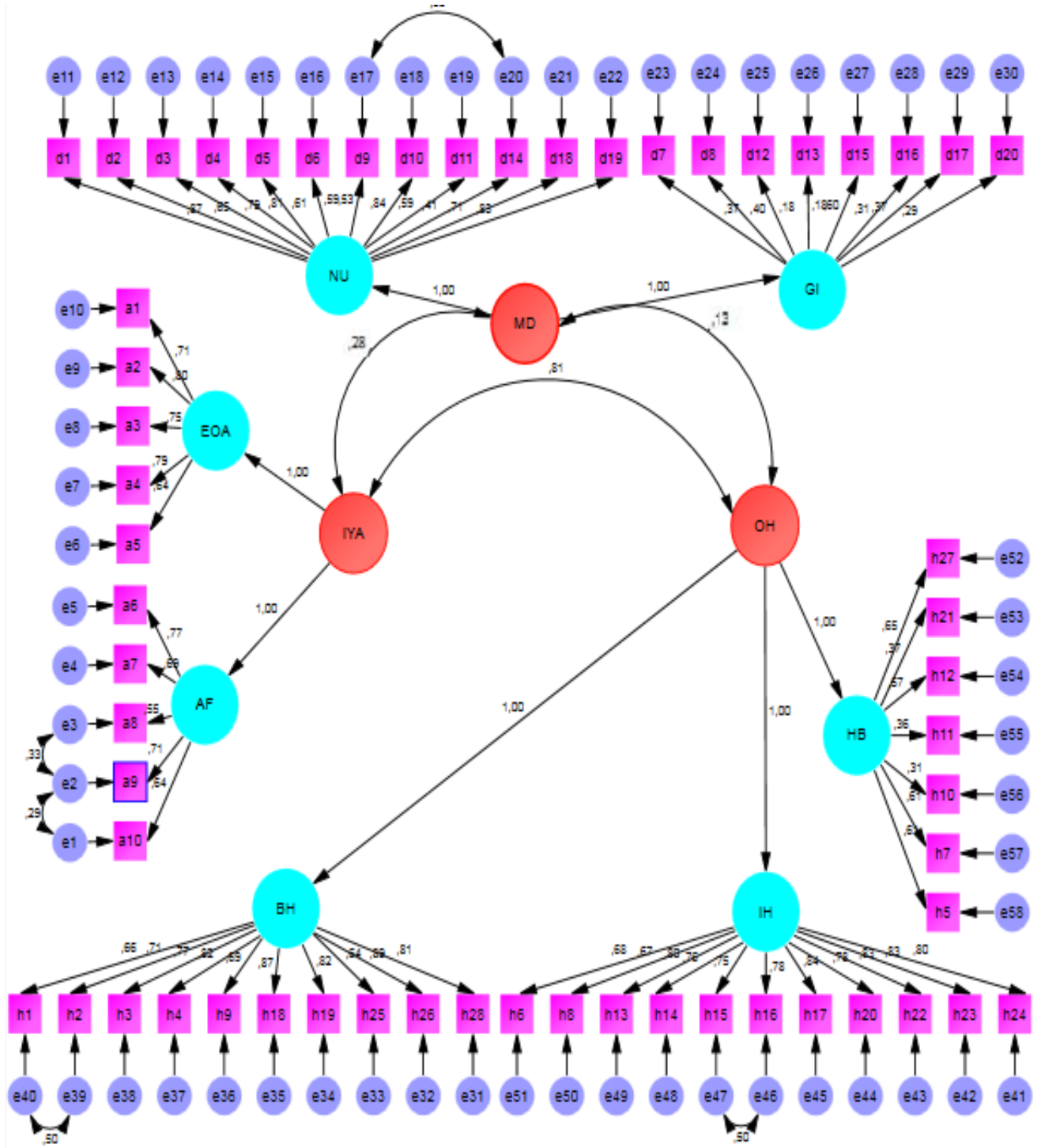
Araştırma bulgularına göre mesleki doyum ile örgütsel huzur arasında pozitif yönlü ilişki belirlenmiştir. Tersini düşündüğümüzde çalışanların mesleki doyumlarının istenilen düzeyde olmaması onların huzursuz olmasına yol açabilmektedir bu durum da örgütler için önemli bir sorun teşkil etmektedir. Karakuş (2019), araştırmasında mesleki doyum ile iş stresi arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel, (2010: 1136) yaptığı araştırma sonunda, iş yerinde huzurun; ekip ruhu, saygı, değer verme, takdir edilme, sağlıklı iletişim ortamı, diyalog, mutlu bir okul atmosferini simgeleyen rahat, güvenli ve verimli bir çalışma ortamının yaratılması anlamına geldiğini belirtmiştir. Boydak-Özan, Özdemir (2013: 480), örgütsel güvenin sağlandığı kurumlarda işgörenlerin kendilerini daha mutlu hissederek mesleki doyumlarının artacağını ifade edilmiştir. Bu şekilde örgüt içerisinde oluşacak pozitif atmosferin sağlanması sonucunda, işgörenlerin motivasyonlarında artış oluşacağını ifade etmişlerdir. Katılımcılar, işgören motivasyonlarında artışın doğal bir sonucu olarak örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine katkı sunacağını ve bu sayede örgütte başarının artacağını da ifade etmişlerdir. Örgütler, insan ilişkilerinin en derin yaşandığı olduğu ortamlardan biridir. Bu ortamlarda insanlar üyesi olduğu örgütlerin amaçlarına ulaşmasına katkı sağlarlar. Mutlu ve huzurlu olan örgüt üyeleri örgütsel faaliyetleri daha verimli bir şekilde yerine getirirler. Örgütlerde çalışanların mutluluklarını, memnuniyetlerini etkileyen etmenler; örgütsel stres, örgütsel iklim, örgüt kültürü, örgütsel sağlık ve örgütsel doyum olarak sıralanmaktadır. Bu kavramlar çalışanların örgüte bağlılığını, verimliliğini ve sevgisini arttıran öğelerdir (Döş, 2013: 269). Bunların yanı sıra okul yöneticilerine daha güvenilir ve huzurlu bir çalışma ortamının oluşturulmasında etik ilkeler rehberlik etmelidir çünkü yöneticilerinin yeterlikleri öğretmenlerin mesleklerinde daha verimli olmalarını etkilemektedir. Çalışma ortamından memnun olmayan öğretmenlerin iş motivasyonu düşebileceğinden, bu durum dolaylı yoldan öğrencilerin başarısını da negatif yönde etkileyebilecektir (Karataş, 2012: 156).

Sağlıklı örgütlerde mesleki doyum ve iş yeri huzuru yüksektir (Ardıç ve Polatçı, 2007: 148). Sağlıklı örgütün de çalışanların huzuruna katkıda bulunan örgüt olduğunu ifade edebiliriz. Örgüt sağlığı kavramı altında incelenen moral, güdülenme, mesleki

doyum ve iletişim gibi yönetsel araçların, etkili kullanıldığında yıldırmanın yaşanma düzeyinde düşme meydana gelmesi, beklentilere uygun bir durumdur. İş ortamının psikososyal yönünün zayıf olması, yıldırma sürecinin ortaya çıkmasının ön koşullarından biridir. Ayrıca araştırmalardan elde edilen bulgular, yıldırmaya maruz kalanların, çalışma ortamlarını, yıldırmaya maruz kalmamış işgörenlere kıyasla daha olumsuz algıladıkları doğrultusundadır (Cemaloğlu, 2007: 84). Arıkan (2011), Arslan (2019), Korkmaz (2007), Polatçı, Ardıç ve Kaya (2008) ile Savaş ve Toprak (2013) yaptıkları çalışmalarda, öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları ile mesleki doyum düzeylerinin anlamlı ve pozitif yönlü etkilendiği sonucu elde edilmiştir.

Bu aşamadan sonra, örtük ve gözlenen değişkenler arasındaki tüm ilişkiler serbest bırakılarak ölçüm modeli test edilmiştir. Ölçüm modeline ilişkin path diyagramı ve standardize edilmiş değerler Şekil 12’de verilmiştir.



Şekil 12: Ölçüm Modeline Ait Path Diyagramı Standardize Edilmiş Sonuçlar

Ölçüm Modele ilişkin uyum iyiliği değerleri tablo 44' te sunulmuştur.

Tablo 44.

Ölçüm Modeline İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

İncelenen Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum için Kriterler	İyi Uyum için Kriterler	Elde Edilen Uyum İndeksleri	Sonuç
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	3.220	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .10$	0.064	İyi Uyum
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$	0.94	İyi Uyum
AGFI	$.95 \leq AGFI \leq 1.00$	$.90 \leq AGFI < .95$	0.901	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$	0.91	İyi Uyum
NFI	$.90 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$	0.93	İyi Uyum

Kaynak: Brown, 2006, Çelik ve Yılmaz, 2016; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyükoztürk, 2012; Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel vd., (2003).Schumacker ve Lomax, 2010; Seçer, 2015; Şimşek, 2007; Tabachnick ve Fidell, 2007.

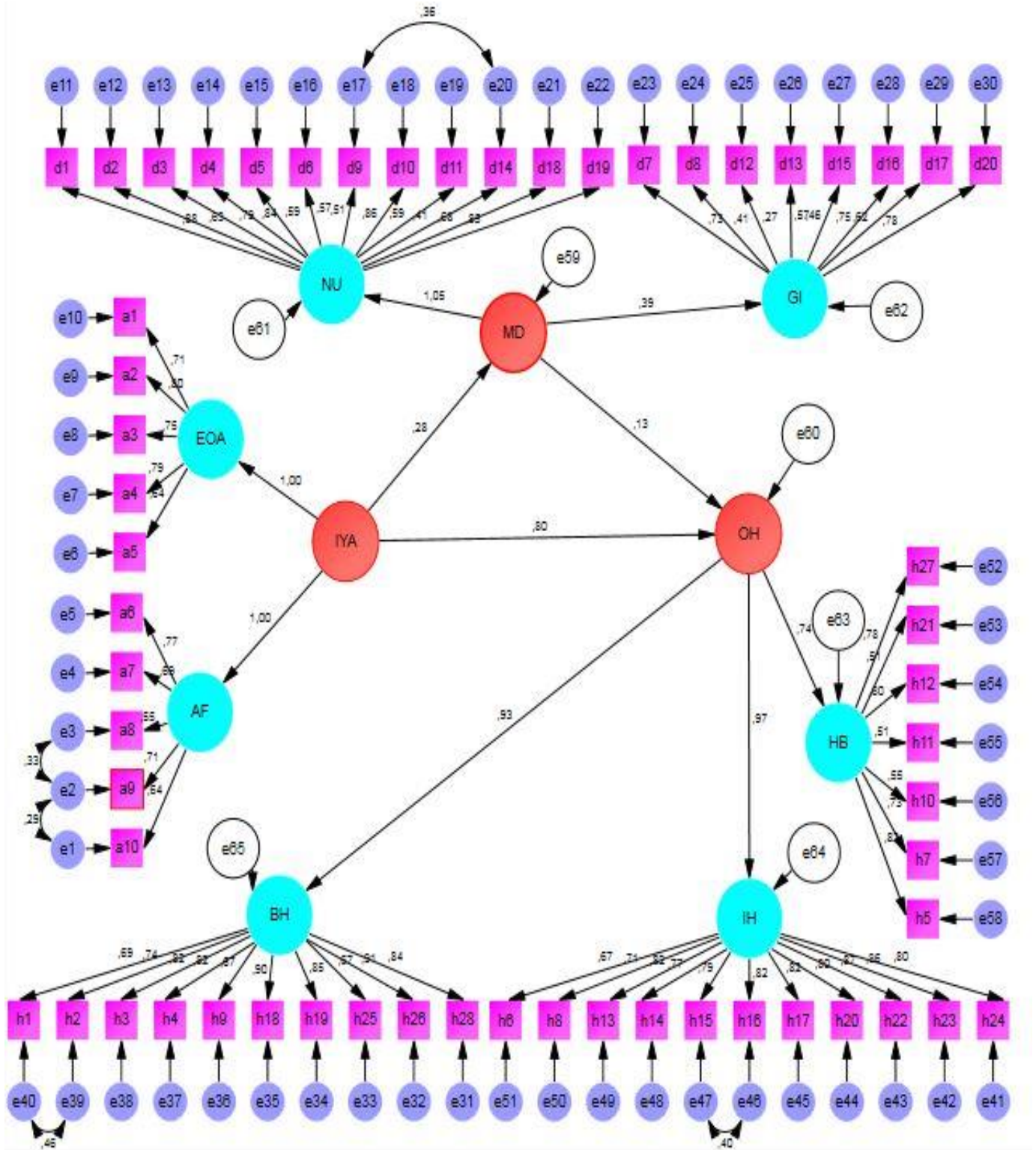
Tablo 44'teki uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde, araştırma modeline ilişkin uyum iyiliği indekslerinin iyi uyuma işaret ettiği ifade edilebilir.

4.3.3. Model Tahmini

Araştırmada toplanan verilerle model parametreleri arasındaki uyumu kestirebilmek için model uyum programlarından AMOS 21 kullanılmıştır. Bu program aracılığıyla öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur algıları arasındaki ilişkilere dayalı olarak oluşturulan yapısal eşitlik modellemesi test edilmiştir. Ele alınan modelde iş yeri arkadaşlığı bağımsız (egzojen) değişken, örgütsel huzur bağımlı (endojen) değişken ve örgütsel huzur aracı (moderatör) değişken olarak model kapsamında değerlendirilmiştir. Ele alınan modelde ilk olarak modelin bağımsız değişkeni olan iş yeri arkadaşlığı ile aracı değişken mesleki doyum arasındaki ilişki yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmiştir. Daha sonra 3 değişken arasında anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiş ve bu kapsamda ele alınan 3 örtük/gizil ve 58 gözlenen değişken yapısal eşitlik modellemesine dâhil edilmiştir.

4.3.4. Model Testi ve Uyum Ölçütleri

Yapılan yapısal eşitlik modellemesi sonucunda ortaya çıkan path diyagramı ve standardize edilmiş sonuçlar Şekil 13'te sunulmuştur.



Şekil 13: Yapısal Eşitlik Modellemesine Ait Path Diyagramı Standardize Edilmiş Sonuçlar

Yol analizi sonuçlarının değerlendirilmesinde önemli kriterlerden biri uyum iyiliği değerleridir (Byrne, 2010). Test edilen modelin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olup olmadığı incelenmiş ve modele ilişkin uyum iyiliği değerleri tablo 45’te verilmiştir.

Tablo 45.

Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

İncelenen Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum için Kriterler	İyi Uyum için Kriterler	Elde Edilen Uyum İndeksleri	Sonuç
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	3.220	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .10$	0.064	İyi Uyum
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$	0.94	İyi Uyum
AGFI	$.95 \leq AGFI \leq 1.00$	$.90 \leq AGFI < .95$	0.901	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$	0.91	İyi Uyum
NFI	$.90 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$	0.93	İyi Uyum

Kaynak: Brown, 2006, Çelik ve Yılmaz, 2016; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyükoztürk, 2012; Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel vd., (2003).Schumacker ve Lomax, 2010; Seçer, 2015; Şimşek, 2007; Tabachnick ve Fidell, 2007.

Tablo 45’e göre tüm değerlerin iyi ve kabul edilebilir uyuma işaret ettiği görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle, uyum iyiliği indeksleri incelenen yapısal eşitlik modelinin model veri uyumunun sağlandığı söylenebilir.

Şekil 13’e göre gözlenen değişkenlerin .27 ile .97 arasındaki yük değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Diğer yandan yapısal eşitlik modellemesinde bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığında iş yeri arkadaşlığı ile mesleki doyum arasında .28; iş yeri arkadaşlığı ile örgütsel huzur arasında .80 ve mesleki doyum ile örgütsel huzur arasında .13 düzeyinde bir ilişki tespit edilmiştir. Örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılık düzeyini tespit etmek amacıyla t-değerleri tablo 46’da verilmiştir.

Tablo 46.

Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin t- değerleri

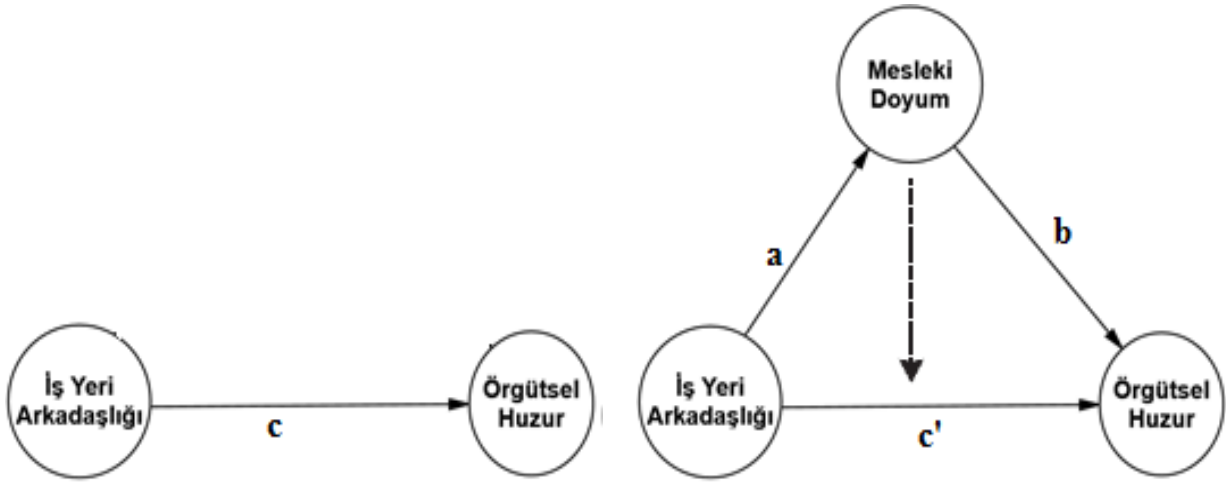
Ölçüm	Modeli	B	β	S.E.	C.R. (t değeri)	P
MD	<--> IYA	.194	.281	.034	2.745	***
OH	<--> IYA	1.141	.798	.084	13.599	***
OH	<--> MD	.562	.132	.140	4.027	***

***p<.01

Tablo 46'ya göre modeldeki t değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Yol analizi sonuçları değerlendirildiğinde araştırma değişkenleri arasında çizilen yolların anlamlı olduğu görülmektedir ($t > 1,96$; $p < 0,001$; $p < 0,01$). Tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkiler mevcuttur. Tablo 46'daki tahmin değerlerine göre öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algıları mesleki doyum algılarını anlamlı bir biçimde yordamaktadır ($\beta = .28$; $t = 2.745$; $p < .01$). Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algıları örgütsel huzur algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = .80$; $t = 13.599$; $p < .01$). Öğretmenlerin mesleki doyum algıları örgütsel huzur algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = .13$; $t = 4.027$; $p < .01$).

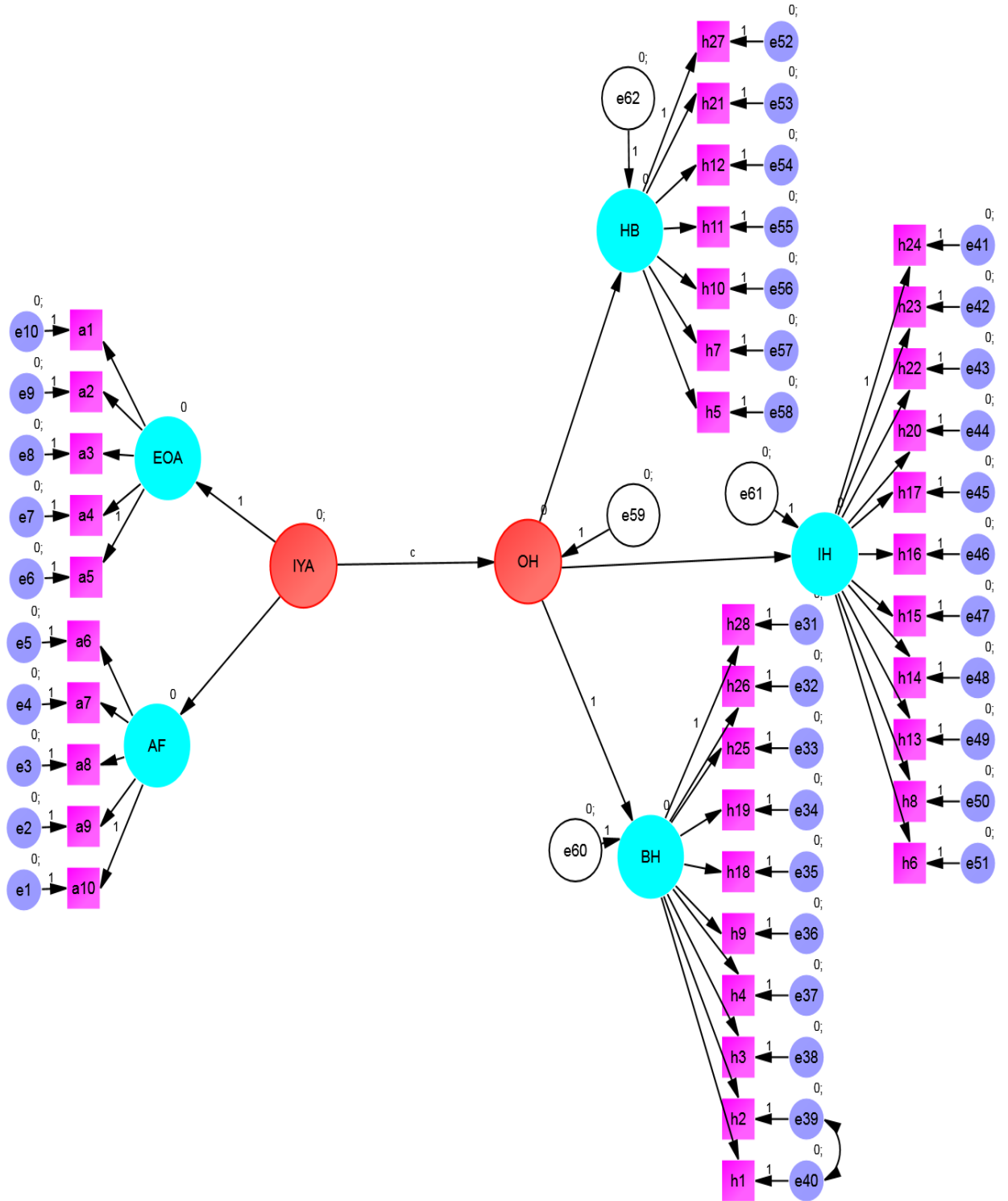
4.3.5. Aracılık Etkisinin İncelenmesi

Bu aşamaya kadar değişkenlerin doğrudan etkileri incelenmiştir. Bu aşamada ise iş yeri arkadaşlığının örgütsel huzur üzerindeki etkisinde mesleki doyumun aracılık etkisini belirlemek amacıyla aracılık testi yapılmıştır. Aracılık etkisinden söz edebilmek için Baron ve Kenny'nin (1986: 1174-1176) önerdiği işlem adımları takip edilmiştir. Aracılık etkisinden bahsedebilmek için gerçekleştirilmesi gerekli olan koşulların yanında, bağımsız değişkenin aracı değişken vasıtası ile bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olup olmadığını test etmek için Bootstrap testi yapılmıştır. Söz konusu aracı model Şekil 14'te gösterilmiştir.



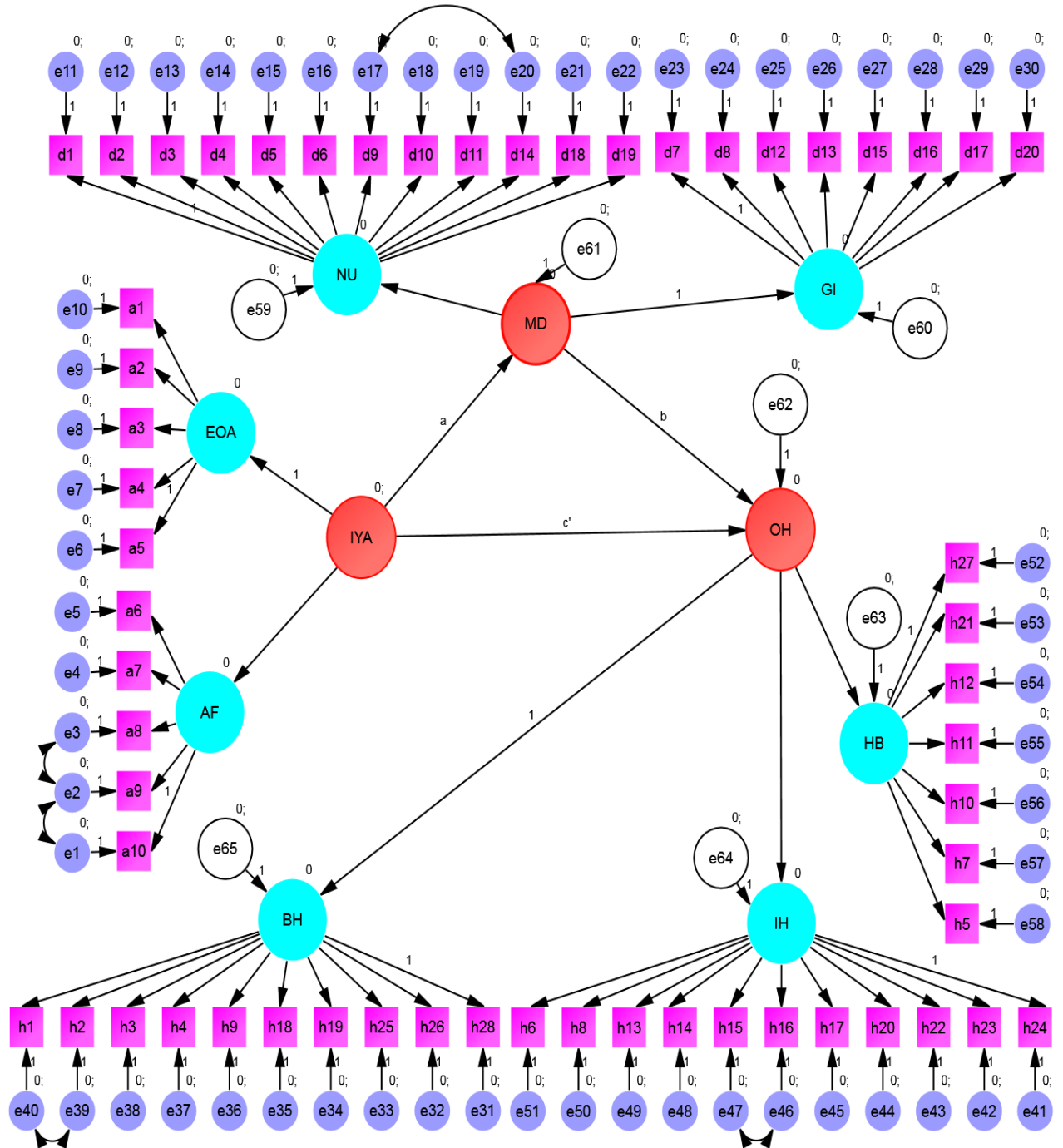
Şekil 14: Aracılık etkisi modeli

Bu aşamada aracılık etkisinin koşullarının sağlanıp sağlanmadığını incelemek için öncelikle bağımsız (egzojen) değişken olan iş yeri arkadaşlığının, bağımlı (endojen) değişken örgütsel huzur üzerindeki etkisinin (c yolu) anlamlı olup olmadığı test edilmiştir. Şekil 15'te iş yeri arkadaşlığının örgütsel huzur üzerine etkisini gösteren yapısal model ve standardize edilmiş tahmin değerleri görülmektedir.



Şekil 15: İş Yeri Arkadaşlığı ve Örgütsel Huzur Arasındaki ilişkiyi İnceleyen Yapısal Model

Aracılık etkisini belirleyebilmek için bu modele mesleki doyum değişkeni eklenmiştir. Yapılan yapısal eşitlik modellemesi sonucunda ortaya çıkan path diyagramı ve standardize edilmiş sonuçlar Şekil 16’da verilmiştir.



Şekil 16: İş Yeri Arkadaşlığının Mesleki Doyum Aracılığıyla Örgütsel Huzur Üzerindeki Etkisini İnceleyen Yapısal Model

İş yeri arkadaşlığının örgütsel huzur üzerindeki etkisinde mesleki doyumun aracı rolü test edilmiştir. İlgili değişkenlere ait regresyon katsayıları (β) ve bunlara ait standart hata değerleri, mesleki doyumun iş yeri arkadaşlığının örgütsel huzur üzerindeki etkisinde aracılık rolü olup olmadığını gösteren regresyon analizi sonuçları tablo 47’de verilmiştir.

Tablo 47

İş Yeri Arkadaşlığının Örgütsel Huzur Üzerindeki Etkisinde Mesleki Doyumun Aracı Rolü

	Sonuç Değişkenleri			
	Mesleki Doyum		Örgütsel Huzur	
	β	SE	β	SE
İş Yeri Arkadaşlığı (c Yolu)			.828*	.087
R ²				.685
İş Yeri Arkadaşlığı (a Yolu)	.281*	.034		
R ²		.179		
İş Yeri Arkadaşlığı (c’ Yolu)			.798*	.084
Mesleki Doyum (b Yolu)			.132*	.140
R ²				.713
Dolaylı etki			0.037* (0.011-0.077)	

*p<0.001

Tablo 47’ye göre iş yeri arkadaşlığının örgütsel huzur üzerindeki etkisi (c yolu) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\beta = .83$; $p < 0.001$). İş yeri arkadaşlığı ile mesleki doyum arasındaki ilişki (a yolu) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\beta = .28$; $p < 0.001$). İş yeri arkadaşlığı ile örgütsel huzur arasındaki dolaylı etki 0.037 ve %95 güven aralığı (0.011-0.077) olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Aracı değişken “mesleki doyumla”, bağımsız değişken “iş yeri arkadaşlığı” eş zamanlı olarak analizine girildiğinde daha önce bağımlı ve bağımsız değişken arasında var olan anlamlı ilişkinin anlamlılık düzeyi azalmıştır (.83 < .80). Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki devam eden anlamlılık

düşüyorsa *kısmi aracılık* etkisi vardır diyebiliriz. Bu durumda elde edilen analiz sonuçlarına göre iş yeri arkadaşlığının örgütsel huzur üzerindeki etkisinde mesleki doyumun aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca yol analizi sonucu araştırma değişkenlerine ilişkin doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler de elde edilmektedir. Analiz sonuçları yorumlanırken bu etkilerden de faydalanılmaktadır. Doğrudan etki bir değişkenin diğer bir değişken üzerindeki etkisini ifade ederken, dolaylı etki ise aracılık etkisidir (Raykov ve Marcoulides, 2006). Toplam etki ise doğrudan ve dolaylı etkiler toplamını ifade etmektedir. Doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler yorumlanırken “.10 civarı küçük, .30 civarı orta .50 ve üstü geniş etki (Kline, 2013) olarak yorumlanmaktadır. Analiz sonucu elde edilen doğrudan dolaylı ve toplam etkilere tablo 48’de sunulmuştur.

Tablo 48.

Modele İlişkin Standardize Edilmiş Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler

	Mesleki Doyum			Örgütsel Huzur		
	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki
İş Yeri Arkadaşlığı	.281		.281	.798	.037	.835
Mesleki Doyum				.132		.132

P<.05

Tablo 48’deki standardize edilmiş doğrudan etkiler incelendiğinde iş yeri arkadaşlık algısının mesleki doyum üzerinde (.28) küçük bir etkiye, örgütsel huzur algıları üzerinde (.798) geniş düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Mesleki doyumun ise örgütsel huzur üzerinde (.132) küçük bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Dolaylı etkiye bakıldığında, iş yeri arkadaşlık algısının, örgütsel huzur algılarına mesleki doyum üzerinden (.037) dolaylı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca iş yeri arkadaşlık algısının örgütsel huzur üzerinde toplam etkisi incelendiğinde (.835) geniş bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde iş yeri arkadaşlık algısı ile örgütsel huzur arasındaki ilişkide mesleki doyumun kısmi bir aracılık etkisinin olduğu söylenebilir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacını gerçekleştirmek üzere elde edilen sonuçlar alt problemlere göre sıralanacak ve bu sonuçlar doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilecektir.

5.1. Sonuçlar

Öğretmenlerde iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur ilişkisini belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada ortaya çıkan sonuçlar, alt problemlere göre aşağıda verilmektedir.

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın birinci alt probleminde öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur algılarının düzeyleri tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algılarına bakıldığında arkadaşlık fırsatı algısının ($\bar{x} = 3.66$), egemen olan arkadaşlık algısının ($\bar{x} = 3.45$) ve genel arkadaşlık algılarının ($\bar{x} = 3.55$) ortalamalarına sahip oldukları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin niteliklere uygunluk algısının ($\bar{x} = 3.65$), gelişme isteği algısının ($\bar{x} = 4.08$) ve toplam doyumlarının ($\bar{x} = 3.82$) olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin bireysel huzur algısının ($\bar{x} = 3.27$), ilişkisel huzur algısının ($\bar{x} = 3.17$), huzur bozucular algısının ($\bar{x} = 3.63$) ve genel huzur algılarının ($\bar{x} = 3.32$) olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin arkadaşlık fırsatı, egemen olan arkadaşlık ve genel arkadaşlık düzeyleri yüksek; niteliklere uygunluk, gelişme isteği ve toplam mesleki doyum düzeyleri yüksek; bireysel huzur, ilişkisel huzur ve genel huzur algıları orta düzeyde, huzur bozucular algıları ise düşük düzeyde bulunmuştur.

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algıları, mesleki doyum algıları ve örgütsel huzur algıları cinsiyet, branş, mezun olunan fakülte, öğrenim düzeyi, kıdem, görev yapılan öğretim kurumu ve mevcut okulunda görev yapma süresi değişkenleri açısından incelenmesinden elde edilen sonuçlar şunlardır:

5.1.2.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algılarının tüm alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği; mesleki doyum algılarının niteliklere uygunluk alt boyutunda anlamlı farklılık göstermemesine rağmen gelişme isteği alt boyutunda kadın öğretmenler lehine anlamlı fark gösterdiği; örgütsel huzur algılarında ise bireysel huzur ve ilişkisel huzur boyutlarında erkek öğretmenler lehine anlamlı fark gösterirken, huzur bozucular alt boyutunda anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir.

Bu sonuçlar, cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algıları üzerinde fark oluşturmadığını ancak kadın öğretmenlerin gelişme isteği algısının daha fazla olduğunu göstermektedir. Ayrıca erkek öğretmenlerin örgütsel huzurlarının kadın öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğunu göstermektedir.

5.1.2.2. Branş Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algılarının tüm alt boyutlarında branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre branş değişkeni iş yeri arkadaşlığı algıları üzerinde fark oluşturmamaktadır.

Öğretmenlerin mesleki doyum algılarının niteliklere uygunluk alt boyutunda sözel branş öğretmenleri lehine anlamlı farklılık göstermesine rağmen gelişme isteği alt boyutunda anlamlı fark göstermediği; toplam mesleki doyuma bakıldığında ise sözel branş öğretmenleri lehine anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre sözel branş öğretmenlerinin mesleki doyum algılarının sayısal branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle branş değişkeni öğretmenlerin mesleki doyum algıları üzerinde fark oluşturmakta ve bu fark sözel branş öğretmenlerinin lehinedir.

Öğretmenlerin örgütsel huzur algılarında bireysel huzur alt boyutunda anlamlı fark gösterdiği, ilişkisel huzur ve huzur bozucular alt boyutlarında ise anlamlı fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre sözel branş öğretmenlerinin bireysel huzur algılarının sayısal branş öğretmenlerine nazaran daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca toplam huzur algılarına baktığımızda sözel branş öğretmenlerinin örgütsel huzur algılarının daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Başka bir deyişle branş değişkeni, öğretmenlerin örgütsel huzur algıları üzerinde fark oluşturmakta ve bu fark sözel branş öğretmenlerinin lehinedir.

5.1.2.3. Mezun Olunan Fakülte Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algılarının tüm alt boyutlarında mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre mezun olunan fakülte değişkeni iş yeri arkadaşlığı algıları üzerinde fark oluşturmamaktadır.

Öğretmenlerin mesleki doyum algılarının niteliklere uygunluk ve gelişme isteği alt boyutunda diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Bu sonuca göre eğitim fakülteleri dışındaki diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin mesleki doyum algılarının, eğitim fakülteleri mezunu öğretmenlerinkine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle mezun olunan fakülte değişkeni, öğretmenlerin mesleki doyum algıları üzerinde fark oluşturmakta ve bu fark diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin lehinedir.

Öğretmenlerin örgütsel huzur algıları tüm alt boyutlarında mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre mezun olunan fakülte değişkeni öğretmenlerin örgütsel huzur algıları üzerinde fark oluşturmamaktadır.

5.1.2.4. Öğrenim Düzeyi Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algılarının tüm alt boyutlarında öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre öğrenim düzeyi değişkeni iş yeri arkadaşlığı algıları üzerinde fark oluşturmamaktadır.

Öğretmenlerin mesleki doyum algılarının gelişme isteği alt boyutunda anlamlı farklılık göstermemekte, niteliklere uygunluk alt boyutunda ise lisans mezunu olan öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Bu sonuca göre lisans mezunu öğretmenlerin niteliklere uygunluk algılarının lisansüstü mezunu öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle öğrenim düzeyi değişkeni öğretmenlerin niteliklere uygunluk algıları üzerinde fark oluşturmakta ve bu fark lisans mezunu öğretmenlerin lehinedir.

Öğretmenlerin örgütsel huzur algıları bireysel ve ilişkisel huzur alt boyutlarında öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemekte, huzur bozucular alt boyutunda ise lisansüstü mezunu öğretmenler lehine anlamlı fark gösterdiği belirlenmiştir. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin huzur bozucular algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre öğrenim düzeyi değişkeni öğretmenlerin huzur bozucular algıları üzerinde fark oluşturmaktadır.

5.1.2.5. Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algılarının tüm alt boyutlarında kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre kıdem değişkeni iş yeri arkadaşlığı algıları üzerinde fark oluşturmamaktadır.

Öğretmenlerin mesleki doyum algıları niteliklere uygunluk boyutunda ve toplam doyumda 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler ile 11-15 yıl ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılık göstermekte, gelişme isteği alt boyutunda ise anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuca göre 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin niteliklere uygunluk algıları ve toplam mesleki doyumlarının, 11-15 yıl ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerinkine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle kıdem değişkeni, öğretmenlerin niteliklere uygunluk algıları ve toplam mesleki doyumunu üzerinde fark oluşturmakta ve bu fark 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin lehinedir.

Öğretmenlerin örgütsel huzur algıları bireysel huzur alt boyutunda kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemekte; genel huzur, ilişkisel huzur ve huzur bozucular alt boyutunda anlamlı fark gösterdiği belirlenmiştir.

İlişkisel huzur alt boyutunda; 16-20 yıl, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahiptir. Başka bir deyişle 16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre ilişkisel huzur algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Huzur bozucular alt boyutunda; 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Bu sonuca göre 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere nazaran daha huzurlu oldukları belirlenmiştir. Ayrıca 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerle 6-10 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Bu sonuca göre 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin 6-10 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre huzur bozucular algıları daha düşüktür.

Ölçekten alınan toplam puanlara göre genel örgütsel huzur algıları kıdem değişkenine göre anlamlı fark göstermiştir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre; 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir. Başka bir deyişle 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler ile 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre örgütsel anlamda daha huzurlu olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuca göre kıdem değişkeni öğretmenlerin örgütsel huzur, ilişkisel huzur ve huzur bozucular algıları üzerinde fark oluşturmaktadır.

5.1.2.6. Görev Yapılan Öğretim Kurumu Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algıları, arkadaşlık fırsatı boyutunda ve genel arkadaşlık algılarında görev yapılan öğretim kurumu değişkenine göre anlamlı fark göstermemektedir. Egemen olan arkadaşlık boyutunda görev yapılan öğretim kurumu değişkenine göre anlamlı fark belirlenmiştir. Bu sonuca göre ortaokulda görev yapan öğretmenler, lisede görev yapan öğretmenlere göre egemen olan arkadaşlık boyutunda daha yüksek ortalamaya sahiptir. Başka bir deyişle ortaokul öğretmenlerinin lise öğretmenlerine göre egemen olan arkadaşlık algıları daha yüksektir.

Öğretmenlerin mesleki doyum algılarının görev yapılan öğretim kurumu değişkenine göre anlamlılaşmadığı belirlenmiştir. Bu sonuca göre görev yapılan öğretim kurumu değişkeni mesleki doyum algıları üzerinde fark oluşturmamaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel huzur algıları; bireysel huzur, ilişkisel huzur alt boyutlarında ve genel huzur algılarında görev yapılan öğretim kurumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği; huzur bozucular alt boyutunda anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir.

Okulöncesi ve ilkokullarda çalışan öğretmenlerin; bireysel huzur, ilişkisel huzur ve genel huzur algılarında lisede görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir. Başka bir deyişle okulöncesi ve ilkokulda görev yapan öğretmenler, lisede görev yapan öğretmenlere nazaran örgütsel anlamda daha huzurlu olduğunu belirtmiştir. Bu sonuca göre görev yapılan öğretim kurumu değişkeni örgütsel huzur algıları üzerinde fark oluşturmaktadır.

5.1.2.7. Mevcut Okulda Görev Yapma Süresi Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur algılarının mevcut okulda görev yapma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre mevcut okulda görev yapma süresi değişkeni iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur algıları üzerinde fark oluşturmamaktadır.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın üçüncü alt probleminde öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur algıları arasındaki ilişki incelenmiş ve mesleki doyumun aracılık rolüne bakılmıştır. Sonuç olarak; iş yeri arkadaşlığı ile mesleki doyum arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki, iş yeri arkadaşlığı ile örgütsel huzur arasında ise pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Mesleki doyum ile örgütsel huzur arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca mesleki doyumun, iş yeri arkadaşlığı ve örgütsel huzur arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçtan hareketle, iş yeri arkadaşlığının hem doğrudan hem de

mesleki doyum aracılığıyla dolaylı yoldan öğretmenlerin örgütsel huzur algılarını etkilediği sonucu elde edilmiştir. Örgütsel huzur puanının anlamlı yordayıcılarını belirlemek amacıyla kurulan modelin sonuçlarına göre, işyeri arkadaşlığının ve mesleki doyumun anlamlı birer yordayıcı olduğu görülmektedir. R^2 değerine bakıldığında, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki değişimin %71'ini açıkladığı belirlenmiştir. Örgütsel huzuru arttırabilmek için öğretmenlerin iş yeri arkadaşlıklarının ve mesleki doyumlarının önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görülen ilişkilerin ötesinde bir değişkenin bir başka değişken üzerindeki etkisinin bir diğer aracı değişken tarafından da sağlandığı belirlenmiş ve yeni bir durum keşfedilmiştir.

5.2. Öneriler

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular ve sonuçlar göz önüne alınarak uygulayıcılar ve araştırmacılar için geliştirilen öneriler aşağıda iki farklı başlık altında sunulmuştur.

5.2.1. Uygulayıcılar için Öneriler

Bu araştırma kapsamında öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığının, hem doğrudan hem de mesleki doyum aracılığıyla dolaylı olarak örgütsel huzuru etkilediği sonucu elde edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş yeri arkadaşlıklarını, mesleki doyumlarını ve örgütsel huzurlarını arttırmak amacıyla, uygulamacılar için geliştirilen öneriler aşağıda sıralanmaktadır:

1. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algılarını yükseltebilecek ve arkadaşlık ilişkilerini güçlendirecek sosyal faaliyetler hem özelde okul müdürlükleri çapında hem de genelde bakanlık projeleriyle desteklenerek arttırılabilir. Bu sayede arkadaşlık ilişkileri güçlenen öğretmenlerin örgütsel anlamda da huzuru arttırılabilir. Okul yöneticileri, öğretmenleri iş yerinde informal ilişkileri destekleyen bir iklim oluşturmaya teşvik edebilirler.

2. Öğretmenleri okullarında gerçekleşen huzur bozucu faktörlerden arınmalarını sağlayacak çalışmalar (psikososyal destek vb.) yapılabilir. Huzursuzluk sebepleri okulda yapılacak standart ölçeklerle tespit edilip giderilebilir. Millî Eğitim Müdürlükleri ilçe bazında ya da il bazında masalar oluşturarak çözüm yolları geliştirilebilir. Bu süreçte sendikalarla, üniversitelerle, özel sektörden temsilcilerle ve sosyal medyada oluşturulan platformlarla öğretmenler birbirine destek olabilir ve çözüm stratejileri geliştirebilir.
3. Öğretmenlerin mesleki doyum algılarına bakıldığında gelişme isteği boyutunda erkek öğretmenlerin daha düşük ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. Erkek öğretmenlerin mesleki doyumlarını arttıracak, gelişme isteği boyutunda onları teşvik edecek ilgi alanlarına, branşlarına uygun eğitimde yeni yaklaşımların paylaştığı hizmet içi eğitimler gerçekleştirilebilir.
4. Cinsiyet eşitliği kapsamında kadın öğretmenlerin yönetimle ya da iş arkadaşlarıyla yaşadığı sorunlar ve huzursuzluk yaratan sebeplerin belirlenmesi için kadın kolları çalışmaları, sendikal çalışmalar ve sosyal faaliyetler gerçekleştirilebilir. Erkek çalışanların mesleklerini gerçekleştirirken huzurunu kaçırmayan ancak kadın öğretmenler için sorun olan konular tespit edilip bakanlık çapında iyileştirmeler yapılabilir. Aile yaşamında kadınlara daha çok sorumluluk düştüğü ve fedakârlık yapmaları gerektiği göz önüne alınırsa huzursuzluk sebepleri ailesel kaynaklı ise Millî Eğitim Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ortak çalışmalar yürüterek kadın öğretmenlere dönük iyileştirici çalışmalar yapılabilir. Sosyal medyanın olumlu/güçlü/birleştirici tarafları kullanılarak etkileşim ortamı yaratılarak örgütlenebilir. Üyeleri arasında öğretim elemanlarının da bulunduğu sosyal ortam grupları kurulup etkinlikleri takip edilebilir.
5. Üniversite ve Millî Eğitim Bakanlığı ortak çalışmalar gerçekleştirerek eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin mesleki doyum algılarının diğer fakültelerden mezun olanlara nazaran daha düşük olmasının nedeni araştırılarak lisans öğreniminde öğretmen adaylarının ilgi duyduğu ve mesleki gelişimine katkı sağlayacak seçmeli ders seçeneklerinin artırılması,

öğretmenlik uygulamaları dersinin işlevselliğini arttıracak çözüm yolları geliştirilebilir.

6. Öğretmenlerin mesleki doyumları, niteliklere uygunluk boyutunda lisans mezunu öğretmenler lehine sonuçlanmıştır. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin mesleki doyumlarını arttıracak fırsatlar yaratmak için eğitimler ve projeler üretilebilir; lisansüstü eğitim almış olanların mesleki ve özlük haklarını iyileştirmek için düzenlemeler (Ek hizmet puanı, atamada ek puan, ek ders ücretinin arttırımı, yöneticilik sınavlarında ek puan, Bilim Sanat ya da proje okullarında görevlendirmede ön şart, vb.) yapılabilir.
7. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin huzur bozucular algıları daha yüksek çıkmıştır. Bunun sebepleri uygun ölçme araçları vasıtasıyla araştırılarak çözüm yolları üretilebilir. Huzurlarını bozacak sebepler arasında yüksek lisans ya da doktora eğitimine devam etmede yaşadığı sorunlar (derse devam edebileceği şekilde ders programının düzenlenmemesi gibi) varsa bu sorunları giderecek çözüm yolları üretilebilir. Bu sebeplerin araştırma ve çözüm geliştirme aşamasında üniversite ve Millî Eğitim Müdürlükleri ortak AR-GE çalışmaları yapılabilir.
8. Öğretmenlerin mesleki doyumunda 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler 11-15 ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre hem niteliklere uygunluk boyutunda ham de genel doyumda yüksek olduğu belirlenmiştir. Mesleki tecrübe olarak görevlerinin en verimli döneminde mesleki doyumlarının düşük çıkma nedenleri Millî eğitim müdürlükleri aracılığıyla araştırılarak doyumlarını arttırıcı meslektaş dayanışması sağlanması, mesleki gelişimlerine katkı sunacak güncel programların ya da eğitim platformlarının tanıtıldığı çalışmalarla öğretmenler desteklenebilir.
9. 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ilişkisel huzur algılarının 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre daha düşük çıkmasının nedeni; atandıktan 6 yıl sonra tayin isteyip farklı şehirlere ya da okullara gelmeleri ve yeni bir ortama girmeleri olabilir bu nedenle okul yöneticilerinin okula yeni gelen öğretmenlerin uyum sürecini kolaylaştıracak, onları diğer

meslektaşlarıyla tanıştırmabileceği ortamlar oluşturması ve mentörlük yapması önerilebilir.

10. Görevde 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel huzur algılarının düşük çıkmasının nedenleri araştırılarak çözüm üretilebilir. Kıdemin yaşla doğru orantılı olduğunu göz önüne alırsak bu dönemin öğretmenlerin yeni aile kurdukları veya ebeveyn oldukları sürece denk geldiği düşünülürse ailesel olarak farklı sorumluluklar yüklenen öğretmenlerin yaşadığı sorunlarda hem yönetim kademesinden hem de meslektaş dayanışması ile sorunların üstesinden gelmesi sağlanabilir. Bu öğretmenlere maddi destek ya da çocuk bakımı konularında kolaylaştırıcı politikalar geliştirilebilir.
11. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algıları, egemen olan arkadaşlık boyutunda ortaokul öğretmenleri lehine belirlenmiştir. Lise öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine nazaran düşük ortalamaya sahip olmasının nedenleri uygun ölçme araçları ile araştırılabilir. Nedenler arasında lisede disiplinsel sorunların daha yoğun yaşanması, öğrencilerin üniversite sınavına girecek olmaları, mesleğe adım atacak öğrencilerin yaşadığı stres ve öğretmenlerin bu sorunlara odaklanmaları olabilir bu nedenle lisede yaşanan bu sorunların ve oluşturduğu stresin ortadan kaldırılması adına projeler, sosyal programlar ve dış paydaş desteği sağlanabilir.
12. Öğretmenlerin bireysel, ilişkisel huzur ve genel huzur algılarında okul öncesi ve ilkokul öğretmenlerinin lise öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Lise öğretmenlerinin görev yaptığı hedef kitlenin yaş aralığı göz önüne alındığında bu huzursuzluğun nedenleri uygun yöntemlerle araştırılabilir. Yaş grubuyla alakalı disiplin süreçleri ve üniversite sınavının olduğu göz önüne alınarak iyileştirici çalışmalar yürütülebilir. Özellikle velilerle iş birliği kurularak sorunları çözmede kalıcı ve yapıcı çözümlerin üretilmesi sağlanarak öğretmenlerin örgütsel huzuru artırılabilir. Bu bağlamda belli periyotlarda eğitimler, sosyal programlar ve toplantılar düzenlenebilir.

5.2.2. Araştırmacılar için Öneriler

Araştırmada ulaşılan bulgulara dayalı olarak araştırmacılara sunulabilecek olası araştırma önerileri şu şekildedir;

1. Bu araştırma Türkiye genelinde görev yapan öğretmenlerle yürütülmüştür. Yöneticilerle, özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle ve eğitim alanı dışındaki örgütlerde de (sağlık, bankacılık, işletme vb.) çalışma tekrar edilebilir.
2. Araştırmada erkek öğretmenlerin örgütsel huzurunun kadın meslektaşlarına göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin örgütsel huzurunu düşüren bireysel, ilişkisel ve genel nedenlerin belirlenmesiyle ilgili nitel çalışmalar yapılabilir.
3. İş yeri arkadaşlığı cinsiyet, branş, kıdem ve fakülte değişkenlerinin hiçbirinde anlamlı farklılık oluşturmamıştır. Bundan sonraki araştırmalarda medeni durum, çocuk sahibi olma, okulun bulunduğu yer (kırsal ya da şehir merkezi) ve okulda görev yapan öğretmen sayısı gibi demografik değişkenlerle tekrar incelenebilir.
4. Mevcut okulda görev yapılan sürenin artmasına karşın iş yeri arkadaşlığında herhangi bir farklılık olmamasının nedenleri nitel çalışmalarla araştırılabilir.
5. Öğrencilerin de araştırmaya dâhil edildiği örgütsel huzur araştırmaları gerçekleştirilebilir.
6. Araştırma öğretim elemanlarına ve üniversite yöneticilerine de uygulanarak öğretim elemanlarının örgütsel huzur algılarını belirlemeye yönelik araştırmalar yapılabilir.
7. Okulların öğrenciler ve öğretmen için daha huzurlu, ilgi çekici ve daha mutlu bir mekân olmasına katkı sağlayacak etmenleri belirlemeye yönelik deneysel çalışmalar yapılabilir.
8. Çalışmaya yöneticilerin liderlik biçimleri eklenerek örgütsel huzuru belirlemeye yönelik çalışmalar yapılabilir.

9. Araştırma kapsamında örgütsel huzuru belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirilmiştir. Eğitim örgütlerinde oldukça büyük öneme sahip huzurun belirlenmesi ve arttırılması yönünde yapılacak çalışmalar nitel çalışmalarla da desteklenerek araştırma kapsamı genişletilebilir.
10. Öğretmenlerin örgütsel huzurunu etkileyecek, olumlu veya olumsuz etkisi olabilecek; maaş, okulun fiziki şartları, haftalık girilen ders saati, okulda çalışan öğretmen sayısı, okulun akademik başarısı vb. başka değişkenlerle ilişkileri incelenebilir.
11. Bu araştırmada iş yeri arkadaşlıklarının pozitif ilişkili olduğu, huzur ve mesleki doyum ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışanların zamanının büyük bir bölümünü işte ve iş arkadaşlarıyla birlikte geçirdiği düşünüldüğünde negatif ilişkili olabileceği, olumsuz yönlerinin de (kıskançlık, dedikodu, ayak kaydırma, gruplaşma, sendikal ya da etnik ortaklık, duygusal karar verme, açık kapama, duygusal ilişkiler, yanlılık vb.) çalışma ortamına olan etkileri araştırılabilir.
12. Bu araştırma sadece kamuda çalışan öğretmenlerle yapılmıştır. Araştırma özel sektörde de uygulanıp karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.
13. Bu araştırma nicel bir çalışmadır. İş yeri arkadaşlıklarının gösterdiği özellikler, örgütlerdeki çalışan sayısı, yürüttüğü görevler ve çalışma saatlerine göre de farklılık göstereceğinden derinlemesine inceleme yapılabilecek nitel çalışmalar yapılabilir.
14. Farklı örneklem grupları (akademisyenler, sağlık çalışanları, banka çalışanları, turizm, işletme vb.) üzerinde karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Öte yandan farklı araştırma yöntemleri çerçevesinde ele alınacak çalışmalar yapılabilir. Örgütsel huzur ölçeğinin, örgütsel bağlılık, iyi oluş, işten ayrılma niyeti, örgütsel güven, mobbing ve öz yeterlikle ilişkilerinin incelenmesi hem ölçeğin psikometrik özelliklerinin daha iyi anlaşılması hem de alanyazına katkı sunması açısından faydalı olabilir.

KAYNAKÇA

- Akbaşı, S., Diş, O. ve Durnalı, M. (2020). İlkokul öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırma davranışları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-18.
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumları düzeyleri arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akduman, G. ve Duran, N. (2017). Organizasyonlarda çalışan mutluluğunun önemi ve insan kaynaklarında yeni bir kavram: Mutluluk departmanı. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Kongresi*, Uşak, 20-22.
- Akın, A., Uysal, R. ve Çitemel, N. (2013). Çocukluk dönemi mutluluk/huzur anıları ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eğitim Fakültesi Dergisi* 26 (1), 71-80.
- Akkaya, E. (2012). *Ortaöğretim öğrenci ve öğretmenlerinin okul ve ideal okul algılarının metafor yoluyla analizi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *HAYEF Journal of Education*, 14(1), 71-88.
- Alparslan, A. M. (2016). Emek işçilerinde fazladan rol davranışının öncülü: iş tatmini mi iş yerinde mutluluk mu? *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 203-215.
- Alparslan, A. M., Çiçek, H., Soydemir, S. (2015). Birey-Örgüt uyumunu güçlendiren öncül: İş yeri arkadaşlığı. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(32), 175-194.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Angı, A. (2002). *A comprehensive study concerning the job satisfaction of the instructors associated with students evaluation*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2007). İşgören refahı ve örgütsel etkinlik kavramlarına bütüncül bir bakış: Örgüt sağlığı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 137-154.
- Arıcan, K. (2011). Örgütsel stres kaynakları: kavramsal bir çözümleme. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 2(4), 55-76.

- Arslan, M. (2019). Öğretmenlerin özyeterlik inançlarının örgüt sağlığı algıları ve iş tatmin düzeyi ilişkisindeki ara değişken etkisi. *Araştırma ve Deneyim Dergisi*, 4(1), 21-28.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Arslan, Y. ve Polat, S. (2017). Adaptation of well-being work scale to Turkish. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603-622. doi: 10.14527/kuey.2017.019
- Arslan, A. ve Yener, S. (2016). İşgören sesliliği ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlanması çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 173-191.
- Aslan, M., Özer, N. ve Bakır, A., A. (2009). Okul kültürüne ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri: Nitel bir araştırma. *İlköğretim Online*, 8(1), 268-281.
- Arslantaş, C.C. ve Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1), 111-128.
- Aydın, Y. (2015). *Örgütsel sessizliğin okul yönetiminde kayırmacılık ve öğretmenlerin öz yeterlik algısı ile ilişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bacanlı, H. (2016). Nasıl huzurlu olunur? Benlik açısından huzur modeli. Uluslararası Manevi Rehberlik Kongresi, İstanbul, Türkiye.
- Balaban, Ö. ve Özsoy, E. (2016). Effects of workplace friendship on individual outcomes. *In 3rd Multidisciplinary Academic Conference Prosiding*, 326-338.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N. ve Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kirehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)* 7(2), 345-358.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kariyer Yayıncılık: İstanbul.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29-62.

- Başaran, H. (2005). *Türk kamu personel yönetiminde liyakat (yeterlik) ve kariyer (yükselme) sistemi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel davranış-İnsanın üretim gücü*. Feryal Matbaası: Ankara.
- Başaran, S. (2011). *Ortaöğretim Kurumlarındaki Öğretmen Ve Yöneticilerin Örgütsel Güven Algılarının Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Kırıkkale.
- Başaran, M. ve Güçlü, N. (2018). Okul Yöneticilerinin Yönetim Biçimleri ile Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(3), 949-963.
- Başer, M. U. ve Özel, B. U. A. (2013). İlköğretim Okulu Müdürlerinin İş Doyum Düzeyleri, *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 47-62.
- Batıgün, A. D. ve Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyum. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Baykal, G. D. Ö. (2016). *Kamu sektöründe çalışan kadın orman mühendislerinin mesleki memnuniyetleri ve çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Bayram, N. (2016). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Amos uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, M. N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00172>
- Bhardwaj, A., Qureshi, I., Konrad, A. M. and Lee, S. H. (2016). A Two-Wave Study of Self-Monitoring Personality, Social Network. Churn, and In-DegreeCentrality in Close Friend shipand General Socializing Networks, *Group & Organization Management*, 41(4), 526-559.
- Biçer C., (2017). *Örgütsel politika algısının iş yeri arkadaşlığına etkisi ve bireysel sonuçları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Biçer, C. ve Büyükyılmaz, O. (2019). The effect of perceptions of organizational politics on workplace friendship: A study on healthcare employees. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(2), 515-531.
- Bil, E., (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(32), 32-41.

- Bilgin, Y. N. (2018). *Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık ve okul kültürü algı düzeyleri arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: bir norm çalışması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Veri analizi el kitabı* (14. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (9. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyükyılmaz, O. ve Biçer, C. (2018). İş yeri arkadaşlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracılık rolü. *Social Sciences*, 13(2), 28-41.
- Bogler, R. (2001). The influence of leadershipstyle on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662-683.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bozkurt-Çetinkaya, Ö., Gürel-Bulgurcu, E. B. ve Alparslan, M. (2016). Üniversite çalışanlarında iş yeri arkadaşlığının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), 111-126.
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nivel veri analizi* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L. & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 821-832.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 77-87.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 37(165), 137-151.
- Chen, C. Y., Mao, H. Y., & Hsieh, A. T. (2012). Role ambiguity, employee gender, and workplace friendship. *Psychological reports*, 110(3), 719-730.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2014). *Karma yöntem araştırmaları: Tasarımı ve yürütülmesi* (Y. Dede ve S. B. Demir, çev. ed). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Creswell, J. W. (2014). *Araştırma deseni: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları* (S. B. Demir, çev. ed.). Ankara: Eğiten Kitap.

- Crossman, A., & Harris, P. (2006). Jop satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46. doi: 10.1177/1741143206059538.
- Çarıkçı, İ. H. ve Yavuz, H. (2009). Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10), 47-62.
- Çalışkan, C. S. (2011). Çalışanların psikolojik güçlendirilme algıları üzerinde iş yeri arkadaşlıkları ve örgütsel iletişimin etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 77-92.
- Çelebi, N. ve Kaya, G. T. (2014). Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Mobbing (Yıldırma). *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (9), 43-65.
- Çetin, M. ve Özcan, K. (2004). Okul yöneticilerinin etik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(20), 21-38.
- Çetin, S. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Çınar, K. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerine yöneticilerinin farklılıklarla yönetim davranışlarının etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Sivas.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamalar* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çomak, E. ve Tunç, B. (2012). İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 197-208.
- Çoruk, A. ve Çiçek, H. K. (2017). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyum algıları arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (31), 750-761.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının ölçülmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demir, G. (2019). Kişilerarası iletişimde duygu yönetiminin rolü: öğretmen-öğrenci iletişimi üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(11), 153-167.

- Demirci, İ. (2017). *Huzurlu ve mutlu yaşamın değerler ve karakter güçleri bağlamında karma bir araştırmayla incelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Demirci, İ. ve Ekşi, H. (2018). Keep calm and be happy: A mixed method study from character strengths to well-being. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 18, 303–354. <http://dx.doi.org/10.12738/estp.2018.2.0799>
- Demirel, F. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Demirer, M. C. (2019). Kişi Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: Mutluluğun Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 283-302.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyum. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumları arasındaki ilişki. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 16(2).
- Demirtaş, Z. ve Nacar, D. (2018). Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki. *Eğitim Yansımaları*, 2(1), 13-23.
- Devlet Memurları Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (Erişim tarihi: 15/09/2017).
- Dickie, C. (2009). Exploring Workplace Friendships in Business: Cultural Variations of Employee Behaviour, Research and Practice in Human Resource Management, 17(1), 128-137.
- Dilmaç, B. (1999). *İlköğretim öğrencilerine insani değerler eğitiminin verilmesi ve eğitimin Ahlaki Olgunluk Ölçeği ile sınanması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dilmaç, B. ve Bozgeyikli, H. (2009). Öğretmen adaylarının öznel iyi olma ve karar verme stillerinin incelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 171-187.
- Diri, M. S. ve Kırıl, E. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(39), 125-149.
- Doğan, S. ve Oğuzhan, Y. S. (2015). Çalışanların duygusal zekâ düzeylerinin işten ayrılma niyetlerine etkisi üzerine bir çalışma. *Academic Review of Economics & Administrative Sciences*, 8(2), 1-12.
- Dönmez, B. (2013). Motivasyon. S. Özdemir (Ed.), *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama* (s. 185-229) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Döş, İ. (2013). Mutlu okul. *Eğitim ve Bilim*, 38(170), 266-280.

- Dündar, G. ve Acar, A. (2008). İş yerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111-120.
- Dotan, H. (2009). Workplace friendships: Origins and consequences for managerial effectiveness. *Academy of Management Proceedings* (1), 1-6.
- Durmuş, E., Aypay, A. ve Aybek, E. C. (2017). Parental monitoring and positive school climate in preventing school burnout. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(3), 355-386. doi: 10.14527/kuey.2017.013
- Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- Durusu, H. ve Cemaloğlu, N. Öğretmenlerin Yıldırma Yaşama, İş yeri Arkadaşlık Algısı ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 20-38.
- Efeoğlu, G. E. ve Özgen, H. (2007). İlaç sektöründe bir araştırma: iş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri. *ÇÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-25.
- Erdem, A. R. (1998). Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(4), 51-57.
- Erdem, A. R. ve Ulusoy, H. (2017). Ortaöğretim öğretmenlerinde örgütsel stres: Huzursuzluk (The organizational stress in secondary education teachers: Restless), *EYFOR 8 Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu, 19-21 Ekim 2017, Bildiri Kitabı*, 433-454, Ankara, Türkiye.
- Erdem, M. ve Meriç, E. (2012). Okul yönetiminde kayırmacılığa ilişkin ölçek geliştirme çalışması. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Uluslararası E-Dergi*, 2(2), 141-149.
- Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79.
- Erilli, A. N. (2015). Bulanık kümeleme analizi ile istatistiki bölge birimlerinin (İBBS) mali değişkenlere göre sınıflandırılması. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 149-165.
- Eroğlu, F. (2009). *Davranış Bilimleri* (9.Baskı). Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.

- Fraenkel, J.R. & Wallen, N.E. (2009). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step. A simple study guide and reference* (10. Baskı). GEN, Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Gökçe-Toker, A. (2006). *İş yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güllü, S. (2018). *Lider üye etkileşiminin çalışma yaşam kalitesi ile üretkenlik karşısı iş davranışları üzerine etkisinde örgüt sağlığının aracılık rolü: spor işletmeleri örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(2), 93-112.
- Günbayı, İ. ve Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9(1), 150-169.
- Güner, F. (2019). *İş yerindeki duygusal iyi oluşun belirleyicileri ve prososyal hizmet davranışı ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Güner, F. ve Bozkurt, Ö. Ç. (2017). Banka çalışanlarının işyerinde mutluluk ve mutsuzluk nedenleri üzerine keşif amaçlı bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 85-105.
- Hair, F. J., Black, W. C., & Babin, B. A. (2013). RE, & Tatham, RL (2009). *Análise multivariada de dados*.
- Hamilton, E. A. (2007). *Firm friends: Examining functions and outcomes of workplace friendship among law firm associates* (Doctoral dissertation, ProQuest Information & Learning).
- İllyas, M. (2016). *İş yeri arkadaşlık fırsatları ve iş çıktıları arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerde birlik çabası motivasyonun rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1).
- İnandı, Y. ve Tunç, B. (2012). Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 201-222.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.

- İşleyen, R. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Öğretmen Performans Yönetimi Uygulamaları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Kahveci, G., Kotbaş, S. ve Bayram, S. (2019). Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi [Journal of Theoretical Educational Science]*, 12(1), 205-226.
- Kalkınma Bakanlığı, (2013). *Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)*. Ankara.
- Kanbur, A. (2015). Örgütsel bağlılığı belirleyici bir faktör olarak işyeri arkadaşlığının incelenmesi üzerine emniyet teşkilatında bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 31(2), 45-63.
- Karacaoğlu, K., Aksoy, M. S. ve Şahin, S. (2019). Örgütlerde Algılanan Mağduriyetin İntikam Niyetine Etkisinde İş yeri Arkadaşlığının Düzenleyici Rolü: Kayseri’de Bir İşletme Uygulaması. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 177-188.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyum ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Karakuş, Ç. (2019). Çalışma hayatında iş tatmini ve iş stresi: özel bir hastanede çalışan hemşireler üzerine bir araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 92-104.
- Karakuş, S. (2013). *Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakuş, M. ve Çankaya, İ. H. (2012). Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin bir modelin sınanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(42).
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karataş, A. (2012). Okullarda örgütsel etiğin yapılandırılmasında okul yöneticilerinin rolü. *EYFOR-III bildiriler kitabı* içinde (s. 156-163). Nevşehir: Nevşehir Üniversitesi.
- Karaköy, D. (2019). *Lider üye etkileşiminin, işyeri arkadaşlığının, rol belirsizliğinin ve rol çatışmasının işe yabancılaşma üzerine etkisine yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.

- Kaya, F. Ş., Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2013). Herzberg in Çift Faktör kuramı açısından ilköğretim I. kademe öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 1-18.
- Keleş, R. (1976). *Toplum Bilimlerinde Araştırma ve Yöntem*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Keleş, H. N. (2018). Eğitim kurumlarında iş yeri arkadaşlığı ile örgütsel adanmışlık ilişkisi: İstanbul ilinde bir araştırma. *9. Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu*, 01-04 Kasım 2018, Antalya, 632-656.
- Keskin, C. (2014). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Etkililik Mesleki Doyum ve İşten Ayrılma Eğilimi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Kıral, E. (2016a). Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. Sözel Bildiri, VII. *Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu*, KKTC/ Girne, 234-235.
- Kıral, E. (2016b). İş yeri arkadaşlık ölçeğinin Türkiye örnekleminde öğretmenler üzerinde psikometrik özelliklerinin incelenmesi. Sözel Bildiri, *Uluslararası Eğitim Denetimi Kongresi*, Antalya, 11-13.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Kline, R. B. (2013). Assessing statistical aspects of test fairness with structural equation modelling. *Educational Research and Evaluation*, 19(2-3), 204-222.
- Koç, M. ve Bulut, H. U. (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1).
- Konan, N. (2013a). İlköğretim okulu yöneticilerinin okuma alışkanlıkları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(1), 31-59.
- Konan, N. (2013b). Educational supervisors' locus of control. *Eurasian Journal of Educational Research*, 51, 45-64.
- Korkmaz, M. ve Baykal, G. D. Ö. Kadın orman mühendislerinde iş doyumunu etkileyen faktörler ile iş doyum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Türkiye Ormancılık Dergisi*, 19(1), 83-90.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Malatya.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(25).

- Köseoğlu, M. A. ve Karayormuk, K. (2009). Örgüt sağlığı nedir: yöneticiler arasında görüş farklılığı var mıdır?. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 175-193.
- Kula, S. ve Çakar, B. (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(12), 191-210.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(32), 123-139.
- Kurt, T. (2005). Herzberg'in Çift Faktörlü Güdöleme Kuramının öğretmenlerin motivasyonu açısından çözümlenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1).
- Kuzgun, Y., Sevim, S. A. ve Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 14-18.
- Kuzgun Y., Sevim, S. A. ve Hamamcı Z. (2005). *Mesleki Doyum Ölçeği, Pdr'de Kullanılan Ölçekler*, Ed. Y. Kuzgun, F. Bacanlı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 82-87.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116.
- Küçükçivil, B. (2019). Tüketici Davranışlarının Etkilenmesinde McClelland'ın Motivasyon Kuramına Yönelik Bir İnceleme. *Kritik İletişim Çalışmaları Dergisi*, 1(2), 79-102.
- Landers, E., Alter, P. and Servilio, K. (2008). Students' challenging behavior and teachers' job satisfaction. *Beyond Behavior*, 18(1), 26–33.
- Lan, G., Okechuku, C., Zhang, H., & Cao, J. (2013). Impact of job satisfaction and personal values on the work orientation of Chinese accounting practitioners. *Journal of business ethics*, 112(4), 627-640.
- Lee, J. J., & Ok Ph D, C. (2011). Effects of workplace friendship on employee job satisfaction, organizational citizenship behavior, turnover intention, absenteeism, and task performance.
- Lin, C. T. (2010). Relationship between job position, job attributes and workplace friendship: Taiwan and China. *Journal of Tecnology and Management in China*, 5(1), 55-68.
- Ma, X., & MacMillan, R. B. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93(1), 39-47. doi: 10.1080/00220679909597627

- Mao, H. Y., Chen, C. Y., & Hsieh, T. H. (2009). The relationship between bureaucracy and workplace friendship. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(2), 255-266.
- Mao, H. Y., Hsieh, A. T., & Chen, C. Y. (2012). The relationship between workplace friendship and perceived job significance. *Journal of Management & Organization*, 18(2), 247-262.
- Meriç, E. ve Erdem, M. (2013). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 19(3), 467-498.
- Meriç, E. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Merrill, R. M., Aldana, S. G., Garrett, J., & Ross, C. (2011). Effectiveness of a workplace wellness program for maintaining health and promoting healthy behaviors. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 53(7), 782-787.
- Moçoşoğlu, B. ve Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Maarif Dergisi*, 3(1), 52-70.
- Morrison, R. (2005). Informal Relationships in the workplace: Associations with job satisfaction, Organisational Commitment and turnover intentions. *New Zealand Journal of Psychology*. 33(3), 114-128.
- Morrison, R. L. (2005). *Informal relationships in the workplace: Associations with job satisfaction, organisational commitment and turnover intentions* (Doctoral dissertation), Massey University, Albany, New Zealand.
- Morrison, R. L. (2009). Are women tending and befriending in the workplace? Gender differences in the relationship between workplace friendships and organizational outcomes. *Sex Roles*, 60(1-2), 1.
- Neuman, L. W. (2013). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nitel ve nicel yaklaşımlar* (S. Özge, Çev.). İstanbul: Yayın Odası Yayıncılık.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
- Ouellette, Rachel R., Frazier, Stacy L., Shernoff, Elisa S., Cappella, Elisa, Mehta, Tara G., Mariñez-Lora, Ane and Atkins, Marc S. (2018). Teacher job stress and satisfaction in urban schools: Disentangling individual-, classroom-, and organizational-level influences. *Behavior therapy*, 49(4), 494-508.

- Omolawal, S. A., & Okewole, Y. B. (2019). The Role of Workplace Friendship among Employees in Selected Universities, Ibadan, Nigeria. *International Journal of Philosophy and Social-Psychological Sciences*, 5(1), 1-12.
- Öksüz, Y. ve Karalar, M. (2019). Üniversite öğrencilerinin huzur ve otantiklik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 321-336.
- Önen, S. M. ve Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve motivasyon: kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 43-64.
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). Örgütsel-yönetmel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: hizmet ve endüstri işletmesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 85-97.
- Örgev, M. ve Günelan, M. (2011). İş yeri maneviyatı üzerine eleştirel bir değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 51-64.
- Özan-Boydak, M. ve Özdemir, T. Y. (2013). İlköğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri: Nitel bir çalışma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences* (<http://jss.gantep.edu.tr>), 12(3), 469-486.
- Özkan-Hıdıroğlu, Y., Hıdıroğlu, Ç. N., & Tanrıöğen, A. (2019). Matematik öğretmenlerinin akran denetimine ilişkin görüşleri. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 12(2), 757-782.
- Özyer, K., Kanbur, A., Kanbur, E. ve Seçgin, Y. (2013). Arkadaşlık mutluluk getirir mi? İşyeri arkadaşlığı ile tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma. *Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 1, 16-21.
- Özyer, K., İrk, E. ve Anaç, S. (2015). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinde iş arkadaşlığının aracılık rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 261-278.
- Polatçı, Ş., Ardiç, K. ve Kaya, A. (2008). Akademik kurumlarda örgüt sağlığı ve örgüt sağlığını etkileyen değişkenlerin analizi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 145-161.
- Polatçı, S., Ardiç, K. ve Kaya, A. (2008). İş gören refahı ve örgütsel etkinlik kavramlarına bütüncül bir bakış: Örgüt sağlığı. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 145-161.
- Raykov, T., and Marcoulides, G. A. (2006). On multilevel model reliability estimation from the perspective of structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, 13(1), 130-141.
- Rennie, K. M. (1997). Exploratory and confirmatory rotation strategies in exploratory factor analysis. Paper Presented At The Annual Meeting Of The Southwest Educational Research Association (Austin, January).

- Riordan, C. M., & Griffeth, R. W. (1995). The opportunity for friendship in the workplace: An underexplored construct. *Journal of business and psychology*, 10(2), 141-154.
- Sarı, T. (2019). *Okul yöneticilerinin algı yönetimi taktikleri, örgüt iklimi ve öğretmen motivasyonu arasındaki ilişkileri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim, Denizli.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures, *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Seligman, Martin, E., P. (2007). *Gerçek mutluluk: Kalıcı doyum potansiyelinizi gerçekleştirmek için yeni olumlu psikolojinin kullanılması*. Ankara: HYB Yayıncılık.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Sevinç, Y., S. (2013). *İlköğretim okulu yöneticilerinin iletişim yeterliliklerine ilişkin öğretmen görüşleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki (Uşak ili örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Shier, M. L., & Graham, J. R. (2011). Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace. *Journal of Social Work*, 11(4), 402-421.
- Sias, P. M., Heath, R. G., Perry, T., Silva, D., & Fix, B. (2004). Narratives of workplace friendship deterioration. *Journal of Social and Personal relationships*, 21(3), 321-340.
- Song, S. H. (2006). Workplace friendship and employees' productivity: LMX theory and the case of the Seoul city government. *International Review of Public Administration*, 11(1), 47-58.
- Song, S. H., & Olshfski, D. (2008). Friends at work: A comparative study of work attitudes in Seoul city government and New Jersey state government. *Administration & Society*, 40(2), 147-169.
- Şahin, F., Tabak, B. Y. ve Tabak, H. (2017). Motivasyon kuramları bağlamında akademik teşvik ödeneği uygulamasının değerlendirilmesi. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(2), 403-410.
- Şahin, H., ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 160-179.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.

- Şahinbaş, F. (2018). *Pozitif örgütsel davranış yaklaşımıyla işyeri arkadaşlığı ve işe adanma ilişkisi: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Şahinbaş, F. ve Erigüç, G. (2019). Pozitif örgütsel davranış yaklaşımıyla işyeri arkadaşlığı ve işe adanma ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(4), 1201-1225.
- Şerbetçioğlu, B. (2019). *Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş-aile-yaşam dengesine, iş yeri arkadaşlığına ve iş yerindeki duygusal tacize göre yordanması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şeker, S. E. (2014). Maslow'un İhtiyaçlar Piramiti (Maslow Hierarchy of Needs. *YBS Ansiklopedisi*, 1, 35-37.
- Şeker, S. E. (2015). Motivasyon teorisi (Motivation theory). *YBS Ansiklopedi*, 2(1), 22-26.
- Şener, O. (2013). Genel kamu liselerinde psikolojik yıldırma ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 47-64.
- Şirin, H. (2007). *Okul ve özellikleri*. Servet Özdemir (Ed.), Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi (1.Basım) içinde (49-77). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics*. (5th ed.). Boston: Pearson Education.
- Tashakkori, A. & Teddlie, C. (2010). *Sage Handbook Of Mixed Methods in Social & Behavioral Research (2nd Ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tağ, M. N. ve Çetinkaya, B. (2019). Öznel iyi oluş hali, başkasına güven ve iş motivasyonu arasındaki ilişki: beklenti teorisi çerçevesinde çok düzeyli analiz. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3), 858-888.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi* (3. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tan, Ç. (2012). *İlköğretim okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Tekin, Ö. A., Baş, M. ve Gökdemir, A. (2016). Konaklama işletmesi çalışanlarının Douglas McGregor'un X ve Y teorilerine yönelik tutumları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 81-91.

- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(1), 81-89.
- Thekedam, J. S. (2010). A study of job satisfaction and factorsthat in fluence it. *Management and Labour Studies*, 35(4), 407-417.
- Tınaz, P. (2006). Mobbing: İş yerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum*, 3, 11-22.
- Tok, T. N. (2013). Teachers' job satisfaction and organizational commitment in Turkey. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 4(2), 250-265.
- Tokgöz, E. ve Seymen, A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma (Relationship between organizational trust, organizational identification and organizational citizenship behavior: a study at a state hospital). *Öneri*, 10(39), 61-76. <http://e-dergi.marmara.edu.tr/maruoneri/article/view/1012000308>
- Treputtharat, S., & Tayiam, S. (2014). School climate affecting job satisfaction of teachers in primary education. *Procedia-Social and Bheavioral Science*, 116, 996-1000. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.01.334
- Tsui, K. T., & Cheng, Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 249-268.
- Tunç, B. (2008). *Okul yönetiminde çalışan hizmetleri*. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi içinde* (s. 225-246). Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Tüfekçi, N. ve Uysal, M. (2018), Örgüt sağlığının hemşirelerin örgütsel adaletsizlik algısına etkisi, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 53 (3), 740-758.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2017). <http://www.tdk.gov.tr> (Erişim tarihi: 09/05/2017).
- Türker, Y. ve Çelik, K. (2019). Öğretmenlerde iş ve aile çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 242-258. doi: 10.16986/HUJE.2018037287
- Uluğ, G.(2015). *Ortaokul ve Liselerde Görev Yapan Okul Müdürlerinin Okul*.
- Ulaş, S. E. (2002). *Felsefe sözlüğü*. Ankara: Bilim Sanat Yayıncılık.
- Uyanık, B. (2016). *Yûsuf Has Hâcib'e göre mutluluk bilgisi, Fârâbî'nin Tahsilu's-Saadetasavvuru bağlamında bir inceleme*. A. Kavas, F. M. Şeker, M. Tandoğan ve C. Bayram (Ed.), *Yusuf Has Hâcib'in doğumunun 1000. Yılında Kutadgu Bilig Türk dünya görüşünün şaheseri uluslararası sempozyumu bildiriler içinde* (s. 80-114). Şen Yıldız Yayıncılık, İstanbul.

- Uyaroğlu, E. S. (2019). *Örgütsel bağlılığın örgütsel mutluluğa etkisi: Eğitim sektörü örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı, İstanbul.
- Uysal, E. (2014). *Lise öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ünal, S. (2000). İlköğretim okulu yöneticilerinin okullarında motivasyonu sağlama etkinlikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(7), 84-90.
- Ünüvar, P., Çalışandemir, F. ve Tagay, Ö. (2018). Sosyal Medyada Mesleki Dayanışma: Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yardım Talepleri. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 4, 22-32.
- Üzümcü, B. ve Müezziz, E. E. (2018). Öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki doyum düzeyinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(1), 8-25.
- Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., Majid, A., & Halim, A. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
- Winstead, B. A., Derlega, V. J., Montgomery, M. J., & Pilkington, C. (1995). The quality of friendships at work and job satisfaction. *Journal of social and personal relationships*, 12(2), 199-215.
- Wright, S. L. (2005). Organizational climate, social support and loneliness in the workplace. In *The effect of affect in organizational settings* (pp. 123-142). Emerald Group Publishing Limited.
- Yalçın, S. (2017). Öğretmenlerin Algılarına Göre İstenmeyen Okul Yöneticisi Davranışları. *Ekev Akademi Dergisi*, 69, 105-116.
- Yalçınkaya, M. (2000). *Okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve iş doyumunu*. Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, 2, İzmir.
- Yaman, E. (2010). Psikoşiddete (mobbinge) maruz kalan öğretim elemanlarının örgüt kültürü ve iklimi algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1).
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö. ve Çitemel, N. (2010). İş yerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136-1151.
- Yavuz, C. ve Bahtiyar Karadeniz, C. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi/The Journal of International Social Research*, 2(9), 507-519.
- Yavuzkurt, T. (2017). *Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumunu ile ilişkisi (Aydın ili örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Ege akademik bakış*, 12(2), 171-182.
- Yıldırım, M. C. (2008). İlköğretim okulu öğretmen ve yöneticilerinin öğretmenlerin ödüllendirilmesine ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 56(56), 663-690.
- Yıldırım, İ. (2015). *Okul yöneticilerinin kişilik ve denetim odağı özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumu ve okul etkililiği açısından incelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Erzurum.
- Yıldız, K. (2012). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*; 26, 289-316.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 277-394.
- Yılmaz, H. A. ve Dönmez, A. (2013). İş doyumunu tayin eden bazı psikolojik ve demografik değişkenler. *Türk Psikoloji Yazıları*, 16(31), 91-97.
- 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, K. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel farkındalık ve örgütsel güven algıları ile okulların örgütsel etkililik düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Yiğit, B. (2018). Mobbing kavramı: Kavramsal bir çerçeve. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 32-42.
- Yurcu, G. ve Atay, H. (2015). Çalışanların öznel iyi oluşunu etkileyen demografik faktörlerin incelenmesi: Antalya ili konaklama işletmeleri örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 17-34.
- Zayim, M. (2015). *Devlet okulu öğretmenlerinin değişim uygulama davranışlarının modellenmesi: Öncül değişkenler, değişime bağlı duygular, değişime bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005), 2003 Yılı Programı <http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2003.pdf> (Erişim tarihi: 23/05/2019).
- <http://www.sbb.gov.tr/2003-yayinlari/> (Erişim tarihi: 05/06/2019)
- http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/İllerin_sosyo_ekonomik_gelistismislik_siralamasi_arastirmasi_2003-%E2%80%8B.pdf (Erişim tarihi: 21/06/2019)

EKLER

Ek-1 İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği

	KATILMA DÜZEYİNİZ				
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.Okulumda, birlikte çalıştığım kişileri tanıma fırsatına sahibim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Okulumda, karşılaştığım problemleri birlikte çalıştığım kişilerle işbirliği içinde çözebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.Okulumda, birlikte çalıştığım kişilerle istediğim zaman konuşmak için ziyaret etme fırsatına sahibim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.Okulumda, çalışanlar arasında iletişim teşvik edilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.Okulumda, iş tamamlandığı sürece samimi konuşmalara hoşgörü gösterilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.Okulumda, iyi dostluklar kurarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.Okulumda, birlikte çalıştığım arkadaşlarımla okul dışında sosyal faaliyetlerde (sosyal, kültürel, sportif vb) bulunurum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.Okulumda, arkadaşlarıma sırlarımı açarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9.Okulumda, bulunmak için sabırsızlanmamın bir nedeni de birlikte çalıştığım insanları görebilmektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.Okulumda, birlikte çalıştığım hiç kimsenin gerçek arkadaşım olduğunu hissetmiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek-2 Mesleki Doyum Ölçeği

	KATILMA DÜZEYİNİZ				
	Her zaman	Sık sık	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6. İş yerinize hevesle gelir misiniz?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7. İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8. İş yerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9. İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissedersiniz mi?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11. Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
13. Mesleki bilginizi arttırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
14. İş yerinizde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
15. İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
16. Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
17. Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
18. İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
19. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
20. Meslek bilginizi arttırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

Ek-3 Huzur Ölçeği

	KATILMA DÜZEYİNİZ				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Tam
1. Okulumda çalışma koşullarım mükemmeldir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Okulumda ideallerimdekine yakın bir çalışma ortamım var.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Bu okulda çalışmaktan memnunum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. İşimle ilgili sorunlarımın çözüldüğü bir okulda çalışıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Okulumda mobbing (psikolojik şiddet) uygulanır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Başarılı olanların takdir edildiği bir iş ortamım var.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Okulumda gerilim/stres yaratan durumlar vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Okulumda paydaşlar birbirlerini motive eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Okulumda öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyici bir ortam vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Okulumdaki yöneticiler bizden sürekli takdir edilmeyi bekler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Çalıştığım okulda görevimin gereği olmayan işlerle uğraşmak zorunda kalıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Çalıştığım okulda baskıcı bir yönetsel ortam vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Okulumda açık bir iletişim ortamı vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Okulumda görev dağılımı adil biçimde yapılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Okulumda herkes birbirine adaletli davranır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. Kişilerarası ilişkilerde anlayışın hâkim olduğu bir okulum var.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Okulumda kendimi güvende hissedirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. Okulumda geçirdiğim vakitten hoşnutum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Okulum, işimle ilgili beklentilerimi karşılar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. Okulumda paydaşlar ortak hedeflere sahiptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. Okulun amaçlarından çok, kişilerin amaç ve çıkarlarının dikkate alındığı bir iş ortamına sahibim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. Okulumda paydaşlar arasında anlayışlı bir ortam vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. Okulumda görevsel ve kişisel ilişkilerde dengenin olduğu bir iş ortamım var.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. Okulumdaki bütün işler planlı bir şekilde vizyon ve misyonumuza uygun olarak yapılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25. Okulumda verimli çalıştığımı düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26. Bu okulda kendimi rahat/iyi hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27. Okulumda kişiler arası ilişkilerde kullanılan dil yargılayıcıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28. Yorulmuş da olsam, okulumdan her gün mutlu ayrılıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek-4 Araştırma izni



MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü

Sayı : 81576613-605.01-E.21829177
Konu : Araştırma Uygulama İzin Talebi

05.11.2019

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

- İlgi: a) İnönü Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 27/09/2019 tarihli ve 81576613-605.01-E-18449325 sayılı yazısı
b) Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğünün 01/10/2019 tarihli ve 36077160-405.01-E-18564085 sayılı yazısı
c) Temel Eğitim Genel Müdürlüğünün 21/10/2019 tarihli ve 70297676-605.01-E.20554228 sayılı yazısı
d) Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün 01/10/2019 tarihli ve 20880154-605.01-E-18563446 sayılı yazısı
e) Ortaöğretim Genel Müdürlüğünün 04/10/2019 tarihli ve 18997770 sayılı yazısı
f) Millî Eğitim Bakanlığının 22/08/2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E.12607291 (2017/25) sayılı genelgesi

İlgi (a) yazı ile İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Büşra BOZANOĞLU'nun, "Öğretmenlerde İş Arkadaşlığı, Mesleki Doyum ve Örgütsel Huzur İlişkisi" konulu doktora tezi kapsamında hazırladığı veri toplama aracının, Türkiye genelinde devlet ve özel ilkökul, her tür ve derecedeki ortaokul ve liseler ile Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğüne bağlı kurumlarda görev yapan öğretmenlere uygulanmasına yönelik izin talebi Genel Müdürlüğümüz ve Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğünün ilgi (b), Temel Eğitim Genel Müdürlüğünün ilgi (c), Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün ilgi (d) yazısı ve Ortaöğretim Genel Müdürlüğünün ilgi (e) yazısı ile incelenmiştir.

Denetimi il/ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre; onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama aracının uygulanmasına ilgi (f) Genelge doğrultusunda izin verilmiştir.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Güvenli Elektronik İmza

Aşağıya Ayımdır

05.11.2019

Anıl YILMAZ
Bakan a.
Genel Müdür

Ek: Veri Toplama Araçları (3 sayfa)

Büşra BOZANOĞLU

İzmir'in Mahallesi Mihal Sokak No: 05 060 Yenimahalle-ANKARA

Telefon No: (0 312) 296 94 00 Fax: (0 312) 713 61 36

E-Posta: yigit@yigit.gov.tr İnternet Adresi: http://yigit.gov.tr

Bünye için: Seydi KARABULUT Dr. AİLE DEMİRHAŞ

Öğretmen

Koordinator

Telefon No: (0 312) 296 94 18

(0 312) 296 95 82

Bu e-imza güvenli elektronik imza ile oluşturulmuştur. <https://yigit.gov.tr> adresinden CMB-PMO-3eB2-ad3e-35bC kodu ile doğrulanabilir.

Ek-5 Etik Kurul İzni

T.C. İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU (Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu)			
Oturum Tarihi	Oturum Sayısı	Karar Sayısı	
31.10.2019	12	2019/12-5	
Karar No: 2019/12-5: Kurulumuz 31.10.2019 tarihinde İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı toplantı salonunda toplandı. Ölçme, Değerlendirme ve Sınav Hizmetleri Genel Müdürlüğü/Veri Analizi İzleme ve Değerlendirme Daire Başkanlığı Öğretmen, Doktora Öğrencisi Büşra BOZANOĞLU'nun, sorumlu araştırmacı olduğu; "Öğretmenlerde İş Arkadaşlığı Mesleki Doyum ve Örgütsel Huzur İlişkisi " başlıklı çalışmasının Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından uygun olup-olmadığı hususundaki başvurusuna ilişkin teklifin değerlendirilmesi, Çalışma Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından değerlendirildiğinde; çalışmanın <u>etik açıdan uygun olduğuna; oy birliği ile karar verilmiştir.</u>			
Prof. Dr. Hüseyin Suphi ERDEM Etik Kurul Başkanı			
Prof. Dr. Mustafa ARSLAN Etik Kurul Başkan Yardımcısı	KATILDI	Prof. Dr. Nesrin SİS Etik Kurul Üyesi	KATILDI
Prof. Dr. Süleyman ÇALDAK Etik Kurul Üyesi	KATILDI	Prof. Dr. Mehmet ÜSTÜNER Etik Kurul Üyesi	KATILDI
Prof. Dr. Mehmet GÜNGÖR Etik Kurul Üyesi	KATILDI	Prof. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR Etik Kurul Üyesi	KATILMADI

Ek-6 Ölçek Kullanım İzni

Re: Ölçek İsteği

İzleme bayrağı.

EK Erkan Kırıl <erkankiral74@gmail.com>
13.11.2019 Çar 06:28
Siz

↩ ↪ → ...

Merhaba Büşra;
öncelikle çalışmanız hayırlı olsun. Alana katkı sağlayacak bir çalışma, danışmanını ve seni tebrik ederim. Uyarlamış olduğum "*İşyeri Arkadaşlık Ölçeği*"ni ; "*Öğretmenlerde İşyeri Arkadaşlığı, Mesleki Doyum ve Huzur ilişkisi*" isimli doktora tezinizde kullanabilirsiniz.
Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.
Saygılarımla

12 Kas 2019 Sal, saat 12:47 tarihinde büşra bozanoğlu <bu-bozanoğlu@hotmail.com> şunu yazdı:
İyi akşamlar Erkan Kırıl Hocam,

Sayın Hocam tezim için danışman hocamın da görüşleri doğrultusunda İş yeri arkadaşlığı ölçeğinizi kullanmak istiyorum.
Eğer izniniz olursa "*Öğretmenlerde işyeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve huzur ilişkisi*" isimli doktora tezimde daha önce sizin gönderdiğiniz "**İŞYERİ ARKADAŞLIĞI**" ölçeğinizi kullanmak istiyorum.

Saygılarımla.



Büşra BOZANOĞLU

Ek-7 Ölçek Kullanım İzni

Re: Ölçek Kullanım İzni

① İzleme bayrağı.

① Bu iletiyi 11.10.2018 Per 09:49 tarihinde ilettiniz

zeynep hamamci <zeynephamamci@hotmail.com>
19.09.2018 Çar 12:17
Kime: Siz

Merhaba Büşra Hanım,

Ölçeğimizi araştırmanızda kullanabilirsiniz size kolaylıklar dilerim

prod. dr. zeynep hamamcı

From: büşra bozanoğlu <bu-bozanoglu@hotmail.com>
Sent: Tuesday, September 18, 2018 9:30 PM
To: hamamci@gantep.edu.tr
Subject: Ölçek Kullanım İzni

Sayın Zeynep Hamamcı Hocam,

Yıldız Kuzgun ve Seher Sevim ile geliştirdiğiniz "Meslekî Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi" çalışmasında yer alan "Meslekî Doyum" ölçeğinizi izniniz olursa araştırmamızda kullanmak istiyoruz.

Teşekkürler
İyi çalışmalar.

Büşra BOZANOĞLU