

ÖĞRETMENLERİN YÖNETİCİ DESTEĞİ, İŞE ANGAJE OLMA, OKUL ETKİLİLİĞİ VE İŞ DOYUMU ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ¹

Investigation of The Relationship Between Teachers' Supervisor Support, Work Engagement, School Effectiveness And Job Satisfaction Perceptions

Dr. Öğr. Üyesi Bahadır GÜLBAHAR

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü, Kırşehir/Türkiye

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7040-1593>

ÖZET

Nicel yaklaşımlı bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın amacı ise söz konusu değişkenlerin öğretmenlerin bazı demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini saptamaktır. Araştırma bu özellikleri dolayısıyla ilişkisel tarama modeli bir çalışmadır. Çalışma evrenini, 2019-2020 Eğitim-Öğretim Yılı'nda Kırşehir merkezde görev yapan ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem, basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen 405 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak "Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği", "Algılanan Okul Etkililiği Ölçeği", "İşe Angaje Olma Ölçeği", "İş Doyumu Ölçeği" ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. İstatistiksel analizler için istatistik paket programı SPSS 25.0'dan yararlanılmıştır. Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır: Öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algıları arasında pozitif yönlü, düşük düzey ile orta düzey arasında değişen anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre, en yüksek ilişkinin öğretmenlerin iş doyumunu ve işe angaje olma algıları arasında olduğu anlaşılmıştır. En düşük düzeyli ilişkinin ise öğretmenlerin yönetici desteği ile iş doyumunu algıları arasında olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu algılarının "cinsiyet"e göre; işe angaje olma algılarının "mesleki kıdem" ve "görev yapılan okuldaki çalışma süresi"ne göre ve yönetici desteği, okul etkililiği algılarının "mesleki kıdeme" göre anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği, iş doyumunu, öğretmen algıları.

ABSTRACT

The main purpose of this quantitative research is to examine the relationship between teachers' executive support, engagement in work, school effectiveness and job satisfaction perceptions. The sub-purpose of the study is to determine whether the variables in question differ according to some demographic characteristics of the teachers. The research is a study in relational screening model due to these features. The working universe is composed of secondary school teachers working in the central district of Kırşehir in the 2019-2020 academic year. The sample consists of 405 teachers determined by simple random sampling method. In the research, "Perceived Supervisor Support Scale", "Perceived School Effectiveness Scale", "Work Engagement Scale", "Job Satisfaction Scale" and personal information form were used as data collection tools. Statistical package program SPSS 25.0 was used for statistical analysis. The research has reached the following results: It has been determined that there are positive relationships between teachers' supervisor support, work engagement, school effectiveness and of job satisfaction perceptions, ranging from low to medium level. According to the results, it was understood that the highest relationship was between teachers' job satisfaction and their perception of work engagement. The lowest relationship was found to be the relationship between teachers' supervisor support and job satisfaction perceptions. It has been determined that teachers' perceptions of job satisfaction differ significantly compared to "gender". It has been understood that perceptions of engaging in work differ significantly according to "professional seniority" and "working time at the current school". It was found that the perceptions of school support, school effectiveness perceptions differ significantly compared to "professional seniority".

Keywords: Supervisor support, work engagement, school effectiveness, job satisfaction, teacher perceptions.

¹ Bu çalışma, 4. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi'nde (14-15 Aralık 2019, İzmir) sunulan sözlü bildirin genişletilmesiyle oluşturulmuştur.

1. GİRİŞ

Uluslararası rekabetin en yoğun hissedildiği toplumsal kurumlardan biri eğitimidir. Devletlerin eğitim politikalarında temel amacın eğitimin niteliğini yükseltmek olduğu bilinmektedir. Bu amaca ulaşabilmek için birçok etkenin işe koşulmaya çalışıldığı ancak öğretmen faktörünün diğerlerine göre üzerinde daha fazla durulan, daha fazla yatırım yapılan etmen olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, hizmet öncesinden başlamak üzere öğretmen niteliğini yükseltici planlamalar, çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Öğretmen donanımını artırmanın eğitimde hedeflere ulaşmayı kolaylaştıracağı iddiasının kabul görececek bir iddia olduğu düşünülmektedir. İyi yetişmiş, kendini geliştirmiş öğretmenlerin mesleklerine bağlılıklarının daha güçlü olacağını, işlerinden daha fazla doyum elde edeceklerini söylemek mümkündür. Ancak nitelikli öğretmenler dahi desteklendiklerini ve iyi koşullar altında görev yaptıklarını hissetmek isterler. Bu sava bağlı olarak özellikle yönetici desteği ve etkili okul algısına sahip olmalarının öğretmenlerin performanslarını, iş motivasyonlarını yükselteceği, bir diğer ifadeyle verimliliklerini olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir.

Örgütler, amaçlarına ulaştığı düzeyde etkilidir. Çalışanlarda görev yaptıkları örgütün etkili olduğuna ilişkin bir algının oluşmasında örgütlerine duydukları bağlılığın belirleyici olduğunu söylemek mümkündür. Çalışanlar, amaçlarına ulaşma bakımından iyi durumda olduğu düşünülen bir örgütte kalmayı, bu örgütteki görevlerini devam ettirmeyi ister. Örgütlerin etkililik düzeyini, dolayısıyla çalışanların örgütlerine bağlılıklarını tayin eden başlıca etkenin de çalışanların yöneticilerinden gördükleri destek olduğu öne sürülebilir. Yöneticisince desteklendiği algısına sahip çalışanlarda yüksek performans, bireysel gelişim, bunlara bağlı olarak da işe bağlılık ve iş doyumunu sonuçları gözlemlenebilir. Dolayısıyla algılanan yönetici desteğinin örgütün etkililik düzeyine ve gelişimine, yanı sıra çalışanların işlerine bağlılık ve iş doyumlarına olumlu yansıtacağı iddia edilebilir. Okul yöneticisince desteklendikleri ve etkili bir okulda görev yaptıkları şeklindeki bir algının öğretmenlerin de işe angaje olma ve iş doyumunu durumlarını geliştirebileceği savunulabilir.

1.1. Yönetici Desteği

Çalışanların yüksek performansı, kendilerini geliştirme istekleri ve bu doğrultuda sergiledikleri çabalar, çalıştıkları kuruma da olumlu yansımaktadır. Matthews, Carrie ve Barnes-Farrel (2009) çalışana yönelik desteği, işlerini yürütebilmeleri için çalışanlara sağlanan kolaylaştırıcı ve yardımcı faaliyetler şeklinde tanımlamaktadır. Bu noktada, yönetici desteğinin çalışanın gelişimi ve verimliliği üzerinde büyük bir etkisinin olacağı ifade edilebilir. Yönetici desteğini çalışanın yüksek düzeyde hissetmesinin, dolayısıyla yönetici desteği algısının düzeyini belirlemenin oldukça önemli olduğu söylenebilir. Çalışanların yöneticilerinin desteğini ne düzeyde algıladıklarını anlatmak için Babin ve Boles (1996) tarafından “algılanan yönetici desteği” kavramı kullanılmış ve yöneticinin çalışana verdiği değer, teşvik ve desteğin çalışan tarafından ne kadar hissedildiği şeklinde tanımlanmıştır. Algılanan yönetici desteği, yöneticinin çalışana fırsatlar sunması boyutu ile çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmalarına, işle ilgili sorunlarını çözmelerine ve özel hayat ile iş hayatının dengelenmesine ilişkin destekler boyutlarını içermektedir (Turgut, 2011; Çakmak ve Otluoğlu, 2012).

Eğitimde kalite birçok değişkenden etkilenir. Ancak öğretmen niteliğinin eğitimde kaliteye tesir eden faktörler arasında en güçlü, belirleyici faktör olduğu söylenebilir. Nitelikli öğretmen; etkili öğretim, öğrencilere rehberlik, okulu geliştirme, mesleki gelişim, meslektaşlarıyla iş birliği sorumluluklarını yerine getiren öğretmen olarak tarif edilebilir. Öğretmenlerin gelişime ve geliştirmeye ilişkin tutumları, öğretmen niteliği konusunda öne çıkan bir değişkendir. Öğretmenlerin profesyonel gelişim ve öğrenmelerinde okul yöneticilerinin de sorumluluğu bulunmaktadır (Evers ve Eacott, 2016). Destek gören öğretmenlerin kendilerini ve okullarını geliştirme konusunda başarılı oldukları savunulabilir. Öğretmenler, okulu geliştirme girişim ve çabalarının özellikle okul yöneticisince desteklendiğini görmek ister. Böyle bir destek, öğretmenlerin kendilerini ve okullarını geliştirme konusunda sonuca ulaşmalarını kolaylaştırır.

Öğretmenler, mesleklerini icra ederken birtakım sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu sorunlar öğretmenlerin motivasyonlarını, performanslarını ve mesleğe bağlılıklarını olumsuz etkileyebilmektedir. Okullarında karşılaştıkları sorunlar, öğretmenlerde okullarına ilişkin olumsuz bir tutumun oluşmasına neden olabilmektedir. Yalnız işte karşılaştıkları problemler değil, özel hayatlarında yaşadıkları sorunlar da öğretmenleri olumsuz etkileyebilmektedir. Öğretmenlerin işle ilgili ve özel hayatlarında yaşadıkları problemleri çözmede en önemli gereksinimlerinin yönetici desteği olduğunu ifade etmek mümkündür.

Yöneticileri tarafından desteklenen öğretmenlerin karşılaştıkları sorunları daha kolay çözecekleri iddia edilebilir.

Öğretmenler, okul yöneticilerinden farklı konularda destek görmek isterler. House'un (1981) öğretmen destek teorisine göre, yönetici desteği "duygusal destek, değerlendirme desteği, yardımcı destek ve bilgilendirici destek" olmak üzere dört alt boyutta karşımıza çıkmaktadır (Makela, 2014). Buna göre **duygusal destek**; öğretmenlerin okul yöneticisi tarafından değer görmeleri ve takdir edilmeleri, fikirlerinin değerlendirilmesi ve okul yöneticisinin onlara açık iletişim imkânı sunması anlamına gelmektedir. **Yardımcı destek**, okul yöneticisinin öğretim ve öğretim dışı etkinlikler için öğretmenlere yardımcı olması ve öğretim için gerekli materyalleri ve kaynakları temin etmesi demektir (Makela, 2014). **Değerleme desteği** de okul yöneticisinin sık ve yapıcı geri bildirimle öğretmenleri güçlendirmesi ve etkili öğretim için neler gerektiği hakkında net bilgiler sunmasıdır. **Bilgilendirici destek** ise okul yöneticisinin etkili öğretim uygulamaları hakkında öğretmenlere pratik bilgiler sunması ve sınıf yönetimini nasıl geliştireceği hakkında bilgilendirmede bulunması anlamına gelmektedir (Littrell, Billingsley ve Cross, 1994).

1.2. Okul Etkililiği

Her örgütün hedefleri vardır. Örgütler, kurumlar hedeflerine ulaşabildikleri ölçüde güçlüdür, başarılıdır. Bir organizasyonun amaçlarını gerçekleştirememesi, sunulan ürün ve hizmetlerden yararlananlar kadar çalışanlarda da olumsuz bir algının oluşmasına neden olabilir. Bu nedenle örgütler, amaçlarına ulaşma, beklentileri karşılama ile ilgili yüksek bir çaba içerisinde olmalı ve kendilerini bu konularda geliştirmeye çalışmalıdır.

Etkili örgüt, hedeflerine ulaşma düzeyi yüksek, hizmet veya ürünlerinden yararlananların yüksek düzeyde memnuniyet duyduğu ve beklentileri karşılamakta başarılı organizasyon olarak tanımlanabilir. Etkili okul ise kendisinden beklenen amaç ve işlevleri tam olarak yerine getiren, öğrencilerin bütün yönlerden gelişimlerini temin edip onları gelecekteki rollerine hazırlayabilen, bu amaçla uygun öğrenme ortamları sağlayan ve okulla ilişkili olan bütün insanların beklentilerini karşılayan okul olarak tanımlanabilir (Şişman ve Turan, 2005; Balcı, 2011). Özdemir'e (2000) göre etkili okul, paydaşların hepsinin mutluluğu ve gelişiminin temel alındığı; öğrenci, öğretmen ve çevre ile bütün oluşturabilen; öğrencilerin bilişsel, duyuşsal, psikomotor, sosyal ve estetik gelişmelerinin en uygun şekilde sağlandığı, optimum bir öğrenme çevresinin oluşturulduğu bir okuldur. Bir okulun etkililiğinden söz edebilmek için öğrencilerin o okulda yüksek seviyede öğrenme yaşadıklarının ve davranışlarının geliştiğinin gözlemlenmesi gerekmektedir (Döş, 2013).

1966'da Coleman ve 1972'de Jencks'in araştırmalarından çıkan sonuçlar, okulun ve öğretmenlerin çocukların eğitimleri üzerine etkisiyle ilgili karamsar bir bakış açısına neden olmuştur. Etkili okul çalışmalarının çıkış noktası bu iki çalışmadır. Etkili okul konusundaki çalışmalar, başka faktörlerin yanı sıra okulların da çocukların eğitiminde oldukça önemli bir etken olduğunu ortaya koymaktadır (Sammons, Hillman ve Mortimore, 1995).

Etkili okulların oluşturulmasında okul yöneticilerinin rolü büyüktür. Okulların "etkililik" niteliği kazanmasında ve bu niteliği yükseltmesinde okul yöneticilerinin liderlik, öğretim liderliği rolü sergilemeleri önem arz etmektedir. Öğretim liderliği okul müdürlerinin gerekli okul kaynaklarını sağlama, okulda etkili bir öğrenme ve öğretimin gerçekleşmesine zemin hazırlama, bütün öğrenciler için yüksek düzeyde başarıyı öngörme rollerini yerine getirmelerini gerektirmektedir (Şişman, 2012). Etkili okullardaki okul yöneticilerinin kararlı, amaç yönelimli ve profesyonel bir liderlik ve katılımcı bir yaklaşım sergiledikleri saptanmıştır (Sammons vd. 1995).

1.3. İşe Angaje Olma

Tükenmişlik, örgütün verimliliği konusunda kritik öneme sahip olumsuz zihinsel bir süreçtir. İş çevresiyle ilgili sosyal bir sorunu ifade eden tükenmişlik kavramı, örgüt için de olumsuz bir durumdur. Zaman içerisinde araştırmacıların ilgisi, tükenmişlik kavramından bu kavramın zıddı olan işe angaje olmaya kaymıştır (Bal, 2009, Mosadeghrad ve Ferdosi, 2013; Ravikumar, 2013; Schaufeli, 2015). Daha sonra yapılan çalışmalarda ise tükenmişliğin ve işe adanmışlığın birbirine zıt değil, birbirinden çok farklı kavramlar olduğu anlaşılmıştır (Bal, 2009).

İşe angaje olma, çalışanların performansını ve üretkenliğini etkileyen faktörlerden biridir. İşlerine angaje olmuş çalışanlar, örgüt içerisinde farklılık yaratacaklarına inanır, bilgi ve yeteneklerine güvenir ve bunların

performans için belirleyici bir güç olduğunu düşünürler (Esen, 2011). Çalışanların işlerine yüksek düzeyde angaje olabilmeleri için işlerini anlamlı bulmaları gerekmektedir (Jung ve Yoon, 2016).

Üzerinde uzlaşmış kesin bir tanımı olmayan işe angaje olma, çalışanların kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işlerindeki rollere adanmaları, işlerine hissettikleri bağlılık, pozitif duygular ve coşku olarak tarif edilmektedir (May, Gilson ve Harter, 2004; Roberts ve Davenport, 2002). Bir başka tanımda ise işe angaje olmanın çalışanların mesleklerinin amaçlarına ve değerlerine uygun davranmaları ve işlerinin gerektirdiği rolleri isteyerek yapmaları olduğu ifade edilmektedir (Eroğlu, 2007). Bakker ve diğerlerine göre (2008) işe angaje olma, işle ilgili öznel iyi oluşun tatmin edici, etkili motive edici bir versiyonunu ifade eder. İşe angaje olma önemli bir iş yaşam kalitesi endeksidir. Ayrıca, işgücü dönüşümü, isteksizlik ve devamsızlık gibi davranışları anlamaya yardımcı olan önemli bir faktördür (Aryee, 1994). Tanımlar analiz edildiğinde, CEO'ların işe angaje olamamayı yönetim sürecinin en önemli beş sorunundan biri olarak görmelerinin anlaşılabilir olduğunu söylemek mümkündür (Sarkisian, Bhate ve Lee, 2011). İşe angaje olma kavramının bu şekilde adlandırılarak kullanıldığı çalışmalar (Güneşer, 2007; Markos ve Sridevi, 2010) bulunmasına rağmen kavramın "işe cezbolma (Özer, Saygılı ve Uğurluoğlu, 2015)", "işle bütünleşme (Ardıç ve Polatçı, 2009)", "işe gönülden adanma (Bal, 2009)", "işe tutulma (Robbins ve Judge, 2012)", "işe kapılma (Öner, 2008)" şeklindeki adlandırmaları da bulunmaktadır. Bu çalışmada söz konusu kavram için işe angaje olma ifadesinin kullanılmasına karar verilmiştir.

1.4. İş Doyumu

1900'lerin başından bu yana örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji alanlarında, oldukça önemli görülen ve üzerinde en çok çalışılan tutumun iş doymu olduğu kabul edilmektedir (Schroder, 2008). İş doymunu, çalışanın örgütünden ve işinden beklentileri ile elde ettiği kazanımlar sonucunda, içinde bulunduğu örgüte ve yaptığı işe karşı verdiği duygusal tepkilerin toplamı, işinden memnuniyeti olarak tanımlamak mümkündür (Hackman ve Oldham, 1976; Sönmezer, 2007; Yapıcıkardeşler, 2007; Acar, 2016).

İş doymu kavramı, kişinin işini sevmesi, işinde mutlu olması ve kendini güvende hissetmesi gibi durumları kapsamakta olduğu için hem kendisi hem de örgüt açısından büyük önem taşımaktadır. Araştırmalar, çalışanın işinden doym sağlamanın verimini artırdığını göstermektedir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

İlgi ve yeteneklerine uygun olmayan işi olan bir çalışan, işinden memnun olmayabilir. İşten memnun olmama sebebiyle değersizlik algısı, bıkkınlık, yaşama olan bağlarda gevşeme ve gerilim de ortaya çıkabilir (Ada, 2014). İş doymunun düşük olması yalnızca bireyi değil, örgütü de olumsuz etkiler ve zayıflatır (Handsome, 2009).

İşten elde edilen doymun düzeyini etkileyen faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayırmak mümkündür. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, gelecekte beklenenler ve yeterlik algısı bireysel etkenler olarak sıralanabilir. İşin niteliği, çalışma şartları ve iş arkadaşları, ücret, terfi, ödül sistemi, sahip olunan sosyal olanaklar, yöneticiler ve yönetimin yaklaşımı ise örgütsel faktörler arasında öne çıkanlardır (Ma ve Mcmillan, 1999; Bogler, 2002; Dugguh ve Ayaga, 2014). Öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen bazı araştırmalarda, yönetici tarafından verilen desteğin de iş doymunu etkilediği anlaşılmıştır (Littrell vd., 1994; Ingersoll, 2001; Tillman ve Tillman, 2008).

Öğretmenlerde iş doymu üzerine yapılan araştırma sonuçları, iş doymu yükseldikçe işe devam etme sıklığının yükseldiği; iş doymu düştükçe yıpranma algısı, işten ayrılma isteği ve devamsızlıkta bir yükselme meydana geldiğini ortaya koymaktadır (Miles, 2010; Makela, 2014). İş doymu düzeyi yüksek olan öğretmenlerin daha nitelikli eğitim ve öğretim sundukları, dolayısıyla bu öğretmenlerin öğrencilerinin daha başarılı oldukları düşünülmektedir (Demirtaş, 2010). Öğretmenlerin iş doymuna ulaşmaları için kişisel ve profesyonel olarak gelişmelerinin oldukça önemli olduğu iddia edilebilir (Bui ve Baruch, 2010).

1.5. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Literatürden elde edilen görüş ve bilgiler ışığı altında, yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doymu değişkenlerinin tamamının çalışanlar, dolayısıyla örgütler için olumlu sonuçlar doğuran etkenler olduğu ifade edilebilir. Anılan değişkenlere ilişkin olumlu bir algıya sahip çalışanların performans ve verimliliklerinin daha yüksek olacağı, yine sunulan görüş ve bilgilere bağlı olarak öne sürülebilecek bir düşüncedir. Yöneticilerince desteklendiklerini, etkili okullarda görev yaptıklarını, işlerine angaje olduklarını ve işlerinde doyma ulaştıklarını algılayan öğretmenlerin de daha fazla profesyonel aktiviteyle

birlikte daha yüksek performans ve verimlilik sergileyecekleri, buna bağlı olarak örgütlerinin performansının yükseleceği ve eğitimin niteliğinin doğrudan ve olumlu yönde etkileneceği söylenebilir. (Miskel, Fevurly ve Steward, 1979; Roberts ve Davenport, 2002; Bhanthumnavin, 2003; Turan, 2003; Akbulut, 2015). Söz konusu değişkenlerle ilgili olumlu algıya sahip olmalarının öğretmenlerin okullarına ve merkez örgüte, yani MEB'e bağlılıklarını geliştireceği de iddia edilebilir. Öğretmenlerde mesleki ve kişisel gelişim isteği ve çabalarının da yönetici desteği, okul etkililiği, işe angaje olma ve iş doyumunu algılarıyla birlikte artacağını söylemek mümkündür. Bütün bu sonuçların öğretmenlerin niteliklerinin gelişmesine, okullardaki eğitim ve öğretimin kalitesinin yükselmesine, bir başka ifadeyle eğitim sisteminin gelişmesine katkıda bulunacağı ifade edilebilir. Yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu değişkenlerinin öğretmenler ve okullar üzerindeki varsayılan ve saptanan ortak yararlarından hareketle bu değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olabileceği düşünülmektedir.

Okul yöneticilerinin kurumlarındaki öğretmenleri önemli ve kıymetli bir kaynak olarak görmeleri, onların gelişme çabalarını desteklemeleri, bunun için uygun koşulları hazırlamaları büyük önem arz etmektedir (Can, 2004). Zira yönetsel aktivitelerin çalışanların davranışlarına yön veren en önemli faktör olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Román, Battistelli ve Odoardi, 2013; Guchiat, Paşamehmetoğlu ve Dawson, 2014). Öğretmenlerin okul yöneticisi tarafından desteklendiklerini algılamalarının onlar üzerinde birçok olumlu etkisinin olacağını söylemek mümkündür. Sosyal değişim teorisine göre, çalışanlar yöneticileri tarafından desteklendiğini hissettiklerinde, iyi iş performansı göstererek karşılık verme eğilimi sergilerler (Melián-González, 2016). Algılanan yönetici desteği ile iş performansı arasındaki ilişkiyi gösteren başka çalışmalar (Paterson, Luthans ve Jeung, 2014; Park, Kang, Kim, 2018; Talukder, Vickers, Khan, 2018) da bulunmaktadır. Chiang ve Hsieh'e (2012) göre algılanan yönetici desteğinin iş performansının yanı sıra iş doyumunu üzerinde de olumlu etkileri vardır. Argon (2014) ise algılanan yönetici desteğinin öğretmenlerde duygusal ve davranışsal olarak gelişim yaratacağını, bu değişimin öğretmenlerin kendileri ve okulları için olumlu sonuçlar doğuracağını saptamıştır. Duygusal ve davranışsal bu gelişimin öğretmenlerin işlerine angaje olmalarını, iş doyumuna ulaşmalarını ve okullarının etkili olduğunu algılamalarını destekleyeceği iddia edilebilir. Dolayısıyla öğretmenlerin yönetici desteği algıları ile işe angaje olma, iş doyumunu ve okul etkililiği algıları arasında pozitif yönlü ilişkiler olabileceği düşünülmektedir.

Yukarıda sunulan iddialara bağlı olarak öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algıları arasındaki ilişkiyi incelemenin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle, öğretmenlerin söz konusu değişkenlere ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi incelemenin amaçlandığı bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu amaca bağlı olarak araştırmanın temel problem cümlesi "Öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki var mıdır?" şeklinde kurulmuştur. Hipotezler ise şu şekilde belirlenmiştir:

H1: Öğretmenlerin yönetici desteği ile işe angaje olma algıları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H2: Öğretmenlerin yönetici desteği ile okul etkililiği algıları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H3: Öğretmenlerin yönetici desteği ile iş doyumunu algıları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H4: Öğretmenlerin işe angaje olma ile okul etkililiği algıları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H5: Öğretmenlerin işe angaje olma ile iş doyumunu algıları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H6: Öğretmenlerin okul etkililiği ile iş doyumunu algıları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Ulaşılabilen alanyazında, anılan değişkenlerle ilgili, bu değişkenleri bazı demografik özellikler açısından ele alan ya da bu değişkenlerin başka değişkenlerle ilişkisini inceleyen araştırmalara (Acar, 2016; Ada vd., 2013; Afzal, Arshad, Saleem ve Farooq, 2019; Akbulut, 2015; Alanoğlu, 2019; Allen, 2003; Almeida, 2016; Argon, 2014; Ataç, 2019; Atik, Demirtaş ve Aksoy, 2019; Aydın, Sarier, Uysal, 2013; Bhanthumnavin, 2003; Bil, 2018; Bilgiç, 2018; Çakmak Otluoğlu, 2012; Çelik, 2008; Demirtaş, Alanoğlu, 2015; DüNDAR, 2011; Emhan, Kula ve Töngür, 2013; Erçek, 2018; Ertürk, Keskinilic Kara, Zafer Güneş, 2016; Koç, Yazıcıoğlu, Hatipoğlu, 2009; Li vd., 2018; Makela, 2014; Marie, 2011; Melián-González, 2016; Mosadeghrad, 2013; Özdemir, 2010; Özdemir Demirel, 2012; Özkuk, 2017; Receptoğlu, 2008; Sarıkaya, 2019; Şenel, Buluç, 2016; Tan, 2008; Toksöz, 2015; Tümkaya, Uştü, 2017; Yapıcıkardeşler, 2007; Yıldırım, 2015; Yılmaz ve Ceylan, 2011) rastlanmıştır. Ancak öğretmenlerde yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algılarının birbirleriyle ilişkisini bir arada inceleyen bir çalışmaya

rastlanmamış olması, ayrıca öğretmenlerin yönetici desteği algılarıyla okul etkililiği ve işe angaje olma algıları arasındaki ilişkiyi ve işe angaje olma algılarıyla okul etkililiği ve iş doyumunu algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmamanın saptanamamış olması, çalışmayı uygulayıcılar (okul yöneticileri ve öğretmenler) ve araştırmacılar açısından önemli hâle getirmekte, alanyazına farklı bir boyut kazandırmaktadır.

Araştırmanın alt amacı ise öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algılarının bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini saptamaktır. Alt amaca bağlı olarak alt problem cümlesi “*Öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algıları demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermekte midir?*” şeklinde oluşturulmuştur.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Nicel yaklaşımlı bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın alt amacı ise söz konusu değişkenlerin öğretmenlerin bazı demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini saptamaktır. Araştırma bu özellikleri dolayısıyla ilişkisel tarama modeli bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli, birden fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını, derecesini belirlemek ve değişkenlere göre farklılıkları tespit etmek için kurulan modeldir (Karasar, 2009).

2.2. Katılımcılar

Araştırmanın çalışma evreni, 2019-2020 Eğitim-Öğretim Yılı'nda Kırşehir'deki ortaokullarda görev yapan 664 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise basit rastgele örnekleme yöntemi ile belirlenen 405 öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Kategoriler	F	%
Cinsiyet	Kadın	227	56,0
	Erkek	178	44,0
Medeni Durum	Evli	329	81,2
	Bekâr	76	18,8
Görev Yapılmakta Olan Okuldaki Çalışma Süresi	1-5 Yıl	233	57,5
	6-10 Yıl	85	21,0
	11-15 Yıl	45	11,1
	16 ve Üstü Yıl	42	10,4
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	70	17,3
	6-10 Yıl	67	16,5
	11-15 Yıl	112	27,7
	16 ve Üstü Yıl	156	38,5
Toplam		405	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, 227 (%56,0) kadın ve 178 (%44,0) erkek, 329 (%81,2) evli ve 76 (%18,8) bekâr öğretmen olduğu görülmektedir. Görev yapılmakta olan okuldaki çalışma süresine göre dağılımlara bakıldığında, görev süresi 1-5 yıl olan 233 (%57,5), 6-10 yıl olan 85 (%21,0), 11-15 yıl olan 45 (%11,1) ve 16 ve üstü yıl olan 42 (%10,4) öğretmen olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde, 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip 70 (%17,3), 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip 67 (%16,5), 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip 112 (%27,7) ve 16 ve üstü yıl mesleki kıdeme sahip 156 (%38,5) öğretmen bulunduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği: Kottke ve Sharafinski (1988) geliştirmiştir. Türkçeye çevrilerek eğitim ortamına uyarlanması ise Özdemir (2010) tarafından yapılmıştır. Tek boyut ve 14 maddeden oluşmaktadır. Güvenirlilik çalışmalarında, 14 maddenin tek faktör altında toplandığı saptanmıştır. Maddelerin Cronbach Alpha katsayısının ,96 ve faktör yüklerinin ise ,58 ile ,90 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Bu araştırmada öğretmenlerden toplanan verilerle 14 maddelik ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının ,95 olduğu tespit edilmiştir.

İşe Angaje Olma Ölçeği: Ölçek, Schaufeli ve Bakker tarafından 2004'te geliştirilmiştir. Faktör analizine göre ölçeğin iki faktörle açıklanabildiği saptanmıştır. Bu iki faktör, ölçeğin toplam varyansının %58,91'ini açıklamaktadır. 5'li likert tipindeki ölçek Türkçeye Özkalp ve Meydan (2015) tarafından uyarlanmıştır. Uyarlama çalışması sonunda ölçeğin tek boyutlu olduğu anlaşılmıştır. Bu tek boyut 9 maddeden oluşmaktadır. Cronbach Alpha katsayısı ,84 olarak bulunmuş, ölçeğin güvenilir olduğu saptanmıştır.

Bu araştırmada öğretmenlerden toplanan verilerle 9 maddelik ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının ,88 olduğu tespit edilmiştir.

Algılanan Okul Etkililiği Ölçeği: Mott (1972) tarafından hastanelerin etkililiğini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Önce Miskel ve diğerleri (1979), daha sonra ise Hoy ve diğerleri tarafından (1985, 1991, 1996) okullara uyarlanmıştır. Ölçeğin bu çalışmada kullanılan son hâli Hoy (2009) tarafından oluşturulmuştur. Türkçeye Yıldırım (2015) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek, tek faktör ve 8 maddeden oluşmaktadır. Maddelere ait yük değerlerinin ,63 ile ,77 arasında değiştiği saptanmıştır. Ölçeğin dil eş değerliğini saptamak için yapılan korelasyon analizinde, İngilizce ve Türkçe ölçek toplam puanları arasındaki korelasyon katsayısı ,71 olarak ve 0.01 önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ,87, test tekrar test güvenilirlik katsayısı ise ,85'tir.

Bu araştırmada öğretmenlerden toplanan verilerle 8 maddelik ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının ,90 olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlik İş Doyumu Ölçeği: Ölçek, Ho ve Au (2006) tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye ise Demirtaş (2010) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek beş maddeden oluşmaktadır. Demirtaş ve Alanoğlu (2015) tarafından tekrar doğrulayıcı faktör analizi yapılan ölçeğin maddelerinin yük değerlerinin ,68 ile ,90 arasında değiştiği belirlenmiştir. Modelin uyum indekslerine bakılarak ($\chi^2/df=3.81$; CFI=.98; NFI=.98; TLI=.97; RMSEA=.08 ve SRMR=.02) model uyumunun iyi olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğin toplam varyansın %63.71'ini açıkladığı ve tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Ölçek maddelerinin toplam korelasyonlarının ,75 ile ,82 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise ,86 olarak bulunmuş, ölçeğin güvenilir olduğu saptanmıştır.

Bu araştırmada öğretmenlerden toplanan verilerle 5 maddelik ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının ,84 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Öğretmenlere uygulanan ölçekler ile toplanan veriler SPSS-25 paket programına işlenmiştir. Verilerin dağılımını incelendiğinde uç değer gösteren hiçbir veriye rastlanmamıştır. 405 öğretmene uygulanan ölçeklerden elde edilen puanların çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 aralığında değiştiği görülmektedir. Öğretmenlerin demografik özelliklerine göre ölçeklerden aldıkları ortalama puanlar arasındaki farklılığa bakmadan önce veri dağılımının parametrik veya nonparametrik olmadığına karar vermek için normallik ve Levene homojenlik testleri yapılmıştır.

Normallik varsayımının sınanmasında kullanılan Kolmogorov-Smirnov Z testi parametrik olmayan bir yöntem olup örneklem dağılımı ile birim normal dağılımı karşılaştırır ve örneklem dağılımının normal olup olmadığı hakkında hipotez testine dayalı olarak bilgi verir (Baykul ve Güzeller, 2014). Bu bağlamda normallik varsayımının sınanmasında Kolmogorov-Smirnov istatistiğine dayalı yorumları dikkate alınman dışında çarpıklık ve basıklık gibi verinin kendisini direkt olarak yansıtan istatistikleri dikkate almak gerekir. Tablo 2'de normallik varsayımının test edilmesi için incelenen çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında değiştiği görülmektedir. Normallik varsayımının bir ölçüsü olarak çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile +1 aralığında olmasının kabul edilebileceği ifade edilmektedir (Morgan, Leech, Gloeckner ve Barrett, 2004).

Test varyanslarının homojenliği yani Levene homojenlik testine ait dağılım incelendiğinde, Levene İstatistiği $p>.05$ 'e göre puan dağılımına ait test varyanslarının homojen dağıldığı, yani homojenlik varsayımının sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeklere ait elde edilen puan dağılımının sürekli veri olduğu ve eşit aralıklı ölçek düzeyinde olduğu görülmektedir. İki örneklemin (grup) birbirinden bağımsız olması, bağımlı değişkenlerin aralık veya oran ölçek düzeyinde ölçülmüş olması, normallik ve homojenlik

varsayımlarının sağlanması parametrik test varsayımlarını karşılamaktadır. (Köklü, Büyüköztürk ve Bökeoğlu, 2007).

Tablo 2. Öğretmenlerin Ölçeklerden Aldıkları Puanların Normallğine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

N=405	Çarpıklık	Basıklık
Algılanan Okul Etkililiği	-,370	-,366
Algılanan Yönetici Desteği	-,422	-,155
İşe Angaje Olma	-,284	-,501
Öğretmenlik İş Doyumu	-,555	-,210

Öğretmenlerin cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık olup olmadığına Independent-Samples (Bağımsız Örneklemeler) T-Testi analizi ile bakılmıştır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki çalışma süreleri ve mesleki kıdemlerine göre ölçeklerden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık olup olmadığına One-Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans) analizi ile bakılmıştır. Tek yönlü varyans analizinde ikiden fazla grup olan değişkenler bağlamında manidar farklılık çıkması durumunda grupların karşılaştırılması için çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testlerinden Tukey testi seçilmiştir (Can, 2014). Öğretmenlerin ölçeklerden aldıkları puanlar arasındaki ilişkiye Pearson korelasyon analizi ile bakılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Temel Problem

Öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki var mıdır?

Tablo 3. Öğretmenlerin Yönetici Desteği, İşe Angaje Olma, Okul Etkililiği ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

N=393		Yönetici Desteği	Okul Etkililiği	İşe Angaje Olma
Okul Etkililiği	r	,41*		
	p	,000		
İşe Angaje Olma	r	,31*	,30*	
	p	,000	,000	
İş Doyumu	r	,17*	,34*	,57*
	p	,000	,000	,000

*p<,05

Tablo 3 incelendiğinde;

- ✓ Öğretmenlerin okul etkililiği ve yönetici desteği algıları arasında $r=0,41$, $p=,000<,05$ 'e göre pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.
- ✓ Öğretmenlerin okul etkililiği ve işe angaje olma algıları arasında $r=0,30$, $p=,000<,05$ 'e göre pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.
- ✓ Öğretmenlerin okul etkililiği ile iş doyumunu algıları arasında $r=0,34$, $p=,000<,05$ 'e göre pozitif yönde düşük düzeyin üzerinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.
- ✓ Öğretmenlerin yönetici desteği ve işe angaje olma algıları arasında $r=0,31$, $p=,000<,05$ 'e göre pozitif yönde düşük düzeyin biraz üzerinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.
- ✓ Öğretmenlerin iş doyumunu ve işe angaje olma algıları arasında $r=0,57$, $p=,000<,05$ 'e göre pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.
- ✓ Öğretmenlerin yönetici desteği ile iş doyumunu algıları arasında $r=0,17$, $p=,000<,05$ 'e göre pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

3.2. Alt Problem

Öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algıları bazı demografik özelliklere göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermekte midir?

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algıları arasındaki farklılığa ilişkin Independent-Samples (Bağımsız Örneklemeler) T-testi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.



Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yönetici Desteği, Okul Etkililiği, İşe Angaje Olma ve İş Doyumu Algıları Arasındaki Farklılığa İlişkin Independent-Samples (Bağımsız Örneklemeler) T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Yönetici Desteği	Kadın	227	52,34	9,90	1,46	403	,144
	Erkek	178	53,85	10,73			
Okul Etkililiği	Kadın	227	34,16	6,92	1,32	403	,187
	Erkek	178	33,24	7,11			
İşe Angaje Olma	Kadın	227	36,45	5,43	,39	403	,700
	Erkek	178	36,25	5,25			
İş Doyumu	Kadın	227	20,67	3,12	2,61	403	,009*
	Erkek	178	19,76	3,86			

*p<,05

Tablo 4 incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre;

- ✓ Öğretmenlerin yönetici desteği algıları arasında $t_{(403)}=1,46$, $p=,144>,05$ 'e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.
- ✓ Öğretmenlerin okul etkililiği algıları arasında $t_{(403)}=1,32$, $p=,187>,05$ 'e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.
- ✓ Öğretmenlerin işe angaje olma algıları arasında $t_{(403)}=,39$, $p=,700>,05$ 'e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.
- ✓ Öğretmenlerin iş doyumunu algıları arasında $t_{(403)}=2,61$, $p=,009<,05$ 'e göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık, kadın öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algı düzeylerinin ($\bar{X}=20,67$) erkek öğretmenlerinkinden ($\bar{X}=19,76$) yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumları algıları arasındaki farklılığa ilişkin Independent-Samples (Bağımsız Örneklemeler) T-testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yönetici Desteği, Okul Etkililiği, İşe Angaje Olma ve İş Doyumu Algıları Arasındaki Farklılığa İlişkin Independent-Samples (Bağımsız Örneklemeler) T-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Yönetici Desteği	Evli	329	52,90	10,49	,42	403	,678
	Bekâr	76	53,45	9,41			
Okul Etkililiği	Evli	329	33,81	7,08	,32	403	,752
	Bekâr	76	33,53	6,73			
İşe Angaje Olma	Evli	329	36,34	5,31	,15	403	,879
	Bekâr	76	36,45	5,56			
İş Doyumu	Evli	329	20,31	3,50	,50	403	,620
	Bekâr	76	20,09	3,48			

*p<,05

Tablo 5 incelendiğinde, medeni durum değişkenine göre;

- ✓ Öğretmenlerin yönetici desteği algıları arasında $t_{(403)}=,42$, $p=,678>,05$ 'e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.
- ✓ Öğretmenlerin okul etkililiği algıları arasında $t_{(403)}=,32$, $p=,752>,05$ 'e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.
- ✓ Öğretmenlerin işe angaje olma algıları arasında $t_{(403)}=,15$, $p=,879>,05$ 'e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.
- ✓ Öğretmenlerin iş doyumunu algıları arasında $t_{(403)}=,50$, $p=,620>,05$ 'e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.

Görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algıları arasındaki farklılığa ilişkin One-Way Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Görev Yapılan Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yönetici Desteği, Okul Etkililiği, İşe Angaje Olma ve İş Doyumu Algıları Arasındaki Farklılığa İlişkin One-Way Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

	Çalışma Süresi	N	\bar{X}	S	F(3-401)	p	Post Hoc (Tukey)
Yönetici Desteği	1-5 Yıl	233	51,97	10,41	2,24	,083	
	6-10 Yıl	85	55,04	10,34			
	11-15 Yıl	45	53,09	9,86			
	16 ve Üstü Yıl	42	54,57	9,41			
Okul Etkililiği	1-5 Yıl	233	33,13	6,79	2,00	,113	
	6-10 Yıl	85	33,95	7,46			
	11-15 Yıl	45	34,98	6,95			
	16 ve Üstü Yıl	42	35,52	7,13			
İşe Angaje Olma	1-5 Yıl	233	35,71	5,35	3,95	,008*	4>1
	6-10 Yıl	85	37,42	5,36			
	11-15 Yıl	45	36,09	5,08			
	16 ve Üstü Yıl	42	38,14	5,05			
İş Doyumu	1-5 Yıl	233	20,30	3,35	1,77	,152	
	6-10 Yıl	85	19,96	3,51			
	11-15 Yıl	45	19,73	4,14			
	16 ve Üstü Yıl	42	21,29	3,39			

*p<,05 Kategoriler: 1-5 Yıl=1; 6-10 Yıl=2; 11-15 Yıl=3; 16 ve Üstü=4

Tablo 6 incelendiğinde, görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkenine göre;

- ✓ Öğretmenlerin yönetici desteği algıları arasında $F_{(3-401)}=2,24$, $p=,083>,05$ 'e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.
- ✓ Öğretmenlerin okul etkililiği algıları arasında $F_{(3-401)}=2,00$, $p=,113>,05$ 'e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.
- ✓ Öğretmenlerin işe angaje olma algıları arasında $F_{(3-401)}=3,95$, $p=,008<,05$ 'e göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık, görev yaptıkları okuldaki çalışma süresi 16 ve üstü yıl olan öğretmenlerin işe angaje olma algılarının ($\bar{X}=38,14$), görev yaptığı okuldaki çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin işe angaje olma algılarından ($\bar{X}=35,71$) daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.
- ✓ Öğretmenlerin iş doyumunu algıları arasında $F_{(3-401)}=1,77$, $p=,152>,05$ 'e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algıları arasındaki farklılığa ilişkin One-Way Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yönetici Desteği, Okul Etkililiği, İşe Angaje Olma ve İş Doyumu Algıları Arasındaki Farklılığa İlişkin One-Way Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	S	F(3-401)	p	Post Hoc (Tukey)
Yönetici Desteği	1-5 Yıl	70	53,03	9,74	2,79	,041*	4>3
	6-10 Yıl	67	51,64	11,15			
	11-15 Yıl	112	51,41	10,59			
	16 ve Üstü Yıl	156	54,72	9,73			
Okul Etkililiği	1-5 Yıl	70	33,47	6,52	4,87	,002*	4>2, 4>3
	6-10 Yıl	67	32,40	7,65			
	11-15 Yıl	112	32,52	6,77			
	16 ve Üstü Yıl	156	35,35	6,85			
İşe Angaje Olma	1-5 Yıl	70	34,97	5,43	5,20	,002*	4>1, 4>2
	6-10 Yıl	67	35,67	6,09			
	11-15 Yıl	112	35,91	5,07			
	16 ve Üstü Yıl	156	37,61	4,94			
İş Doyumu	1-5 Yıl	70	20,20	3,50	,28	,844	
	6-10 Yıl	67	20,33	3,82			
	11-15 Yıl	112	20,05	3,58			
	16 ve Üstü Yıl	156	20,44	3,30			

*p<,05 Kategoriler: 1-5 Yıl=1, 6-10 Yıl=2, 11-15 Yıl=3, 16 ve Üstü=4

Tablo 7 incelendiğinde, mesleki kıdem değişkenine göre;

- ✓ Öğretmenlerin yönetici desteği algıları arasında $F_{(3-401)}=2,79$, $p=,041<,05$ 'e göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık, mesleki kıdemi 16 ve üstü yıl olan öğretmenlerin yönetici desteği algılarının ($\bar{X}=54,72$) mesleki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerin yönetici desteği algılarından ($\bar{X}=51,41$) daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.
- ✓ Öğretmenlerin okul etkililiği algıları arasında $F_{(3-401)}=4,78$, $p=,002<,05$ 'e göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık, mesleki kıdemi 16 ve üstü yıl olan öğretmenlerin okul etkililiği algılarının ($\bar{X}=35,35$) mesleki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{X}=32,52$) ve mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin okul etkililiği algılarından ($\bar{X}=32,40$) daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.
- ✓ Öğretmenlerin işe angaje olma algıları arasında $F_{(3-401)}=5,20$, $p=,002<,05$ 'e göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık, mesleki kıdemi 16 ve üstü yıl olan öğretmenlerin işe angaje olma algılarının ($\bar{X}=37,61$) mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{X}=34,97$) ve mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin işe angaje olma algılarından ($\bar{X}=35,67$) daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.
- ✓ Öğretmenlerin iş doyumunu algıları arasında $F_{(3-401)}=,28$, $p=,844>,05$ 'e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ulaşılabilen alanyazında, öğretmenlerde yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algılarının birbirleriyle ilişkisini bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olması, ayrıca öğretmenlerin yönetici desteği algılarıyla okul etkililiği ve işe angaje olma algıları arasındaki ilişkiyi ve işe angaje olma algılarıyla okul etkililiği ve iş doyumunu algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmanın saptanamamış olması, çalışmayı uygulayıcılar (okul yöneticileri ve öğretmenler) ve araştırmacılar açısından önemli hâle getirmekte, alanyazına farklı bir boyut kazandırmaktadır.

Değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığına bakıldığında, öğretmenlerin yönetici desteği, okul etkililiği, işe angaje olma ve iş doyumunu algıları arasında pozitif yönlü, düşük düzey ile orta düzey arasında değişen anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre, en yüksek ilişkinin öğretmenlerin iş doyumunu ve işe angaje olma algıları arasında olduğu anlaşılmıştır. Bu ilişkiyi, öğretmenlerin okul etkililiği ve yönetici desteği algıları arasındaki ilişki takip etmektedir. Belirtilen bu ilişkiler orta düzeydedir.

Öğretmenlerin okul etkililiği ile iş doyumunu algıları ve yönetici desteği ile işe angaje olma algıları arasında ise düşük düzeyin üzerinde anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

En düşük düzeyli ilişkinin ise öğretmenlerin yönetici desteği ile iş doyumunu algıları arasındaki düşük düzeyli ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin okul etkililiği ve işe angaje olma algıları arasında da düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, araştırmanın aşağıda verilen bütün hipotezleri doğrulanmıştır:

H1: Öğretmenlerin yönetici desteği ile işe angaje olma algıları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Değişkenler arasında saptanan pozitif yönlü ilişki şu şekilde açıklanabilir:

Yönetici desteği, çalışanların işteki rollerine uyum sağlamlarına katkıda bulunmakta ve yeni bir iş arama ya da örgütlerini terk etme ihtimalini düşürmektedir (Allen vd., 2003; Almeida vd., 2016). Dolayısıyla yöneticilerince desteklenmelerinin öğretmenlerin işlerine angaje olmalarını sağlayacağı düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle yöneticilerinden gördükleri destek arttıkça da öğretmenlerin işe daha fazla angaje olacaklarını söylemek mümkündür.

Çalışanlar, yöneticilerinin örgütün üst düzey yöneticileri tarafından yetkilendirildiğine, bu nedenle yönetici desteğinin aslında üst yönetimce desteklenmek olduğuna inandıkları için doğal olarak örgütlerine karşı sorumluluk duyarlar (Rhoades vd., 2001; Neves, 2011). Bu nedenle yöneticisi tarafından desteklendiğini algılayan öğretmenin örgütüyle duygusal bağlarının güçleneceği de iddia edilebilir (Stinglhamber ve

Vandenbergh, 2003). Literatürdeki çalışmalardan (Ada vd., 2013; Afzal vd., 2019; Eisenberger vd., 2002; Emhan vd., 2013; Ertürk vd., 2016; Li vd., 2018; Özdemir, 2010; Özdemir Demirel, 2012; Şahin, 2013; Şahin ve Dursun, 2009; Tan, 2008; Yasar vd., 2014) elde edilen sonuçlar da bu iddiayı desteklemektedir.

H2: Öğretmenlerin yönetici desteği ile okul etkililiği algıları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Değişkenler arasında saptanan pozitif yönlü ilişki şu şekilde açıklanabilir:

Okul etkililiğine etki eden faktörlerden biri de okul yöneticisidir (Balcı, 1993; Şişman, 2002; Akan, 2007). Araştırmalar, okulların etkililiğinde okul müdürlerinin önemli bir rolü olduğunu ortaya koymaktadır. Etkili okullarda okul yöneticilerinin sergiledikleri önemli görevlerden biri de profesyonel liderliktir. Okul yöneticilerinin profesyonel liderliklerinin bir boyutu öğretmenleri desteklemektir (Sammons vd., 1995). Etkili okul yöneticisinin ayırt edici özelliklerinden biri ise öğretmenlerin morallerini yüksek tutarak onlara psikolojik destek sağlamaktır (Şişman ve Turan, 2005; Balcı, 2011). Yönetici desteğini hisseden öğretmenler, okullarının gelişimine daha fazla katkıda bulunabilecektir zira örgütlerine daha fazla bağlılık duyacaktır. Bu sonuç, okulun etkililik düzeyine, dolayısıyla da öğretmenlerin okullarının etkililiği algısına olumlu yansıtacaktır. Bu iddiaya bağlı olarak yöneticilerinden gördükleri destek arttıkça da öğretmenlerin okullarının etkililiğine ilişkin algılarının yükseleceği söylenebilir.

H3: Öğretmenlerin yönetici desteği ile iş doyumunu algıları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Değişkenler arasında saptanan pozitif yönlü ilişki şu şekilde açıklanabilir:

Perrewé ve Carlson'a (2002) ve Eisenberger ve arkadaşlarına (1997, akt. Demirhan, Kula ve Karagöz, 2014) göre, yönetici desteği ile iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmaktadır. Yöneticilerin çalışanları desteklemesi, onların iş doyumunun yükselmesine katkıda bulunmaktadır (Babin ve Boles, 1996). Yönetici desteğinin öğretmenlerin işleriyle ilgili hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştıracağı, işlerinde mutlu ve güvende hissetmelerine katkıda bulunacağı, bunların da iş doyumlarını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Yöneticilerinden gördükleri destek arttıkça da öğretmenlerin işlerinden daha fazla doyum elde edecekleri ifade edilebilir.

H4: Öğretmenlerin işe angaje olma ile okul etkililiği algıları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Değişkenler arasında saptanan pozitif yönlü ilişki şu şekilde açıklanabilir:

Etkili bir okul, kendisinden beklenen amaç ve işlevleri tam olarak yerine getiren okuldur (Şişman ve Turan, 2005). Öğretmenlerin okulun bu amaç ve işlevlerinin gerçekleşmesinde büyük rolü vardır. Öğretmenlerin sorumlu oldukları iş hedeflerinde başarılı olması hem okulun etkililik düzeyine olumlu yansıtacak hem de öğretmenin işine daha fazla angaje olmasını sağlayacaktır (Bakker ve Demerouti, 2008). İşlerine angaje olmuş öğretmenlerin okulun etkililiğine katkıda bulunmuş olacağı, etkili bir okulda görev yaptığını algılayan bir öğretmenin de işine angaje olma durumunun gelişeceği söylenebilir.

H5: Öğretmenlerin işe angaje olma ile iş doyumunu algıları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Değişkenler arasında saptanan pozitif yönlü ilişki şu şekilde açıklanabilir:

Çalışanlar, işlerine yüksek düzeyde angaje olduklarında, başarı ve heves gibi olumlu etki ve duygular hissetmektedir (Gorgievski ve Bakker, 2010; Bakker, 2011). İşe angaje olmanın öğretmenlerin iş doyumuna ulaşmalarını sağlayacağı düşünülmektedir. Zira iş doyumunu, kişinin işinde mutlu olması ve kendini güvende hissetmesi gibi durumları da kapsamaktadır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010). Öte yandan iş doyumunun öğretmenlerin işlerine angaje olmalarını destekleyebileceği yönünde bir ilişki olabileceği de sanılmaktadır. İş doyumunu yüksek olan öğretmenlerin mesleki adanmışlıkları daha yüksektir (Tek, 2014). Güneş Dağ'ın (2006) araştırmasından elde ettiği yüksek iş doyumunun işten ayrılma niyetini düşürdüğü ve işe geç gelme ile iş doyumunu arasında ters yönlü bir ilişki olduğu sonuçları bu iddiayı destekler niteliktedir. Ayrıca öğretmenlerde iş doyumunu yükseldikçe işe devam etme niyetlerinin arttığı sonucunu ortaya koyan araştırmalar da mevcuttur (Miles, 2010; Makela, 2014).

H6: Öğretmenlerin okul etkililiği ile iş doyumunu algıları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Değişkenler arasında saptanan pozitif yönlü ilişki şu şekilde açıklanabilir:

Etkili okul, bütün paydaşlarla birlikte öğretmenlerin de mutluluğu ve gelişiminin amaçlandığı okuldur (Özdemir, 2000). Bu tanımlamadan hareketle etkili okullarda öğretmenlerin daha yüksek iş doyumunu yaşayacaklarını söylemek mümkündür. Öğretmenlerin etkili olduğunu düşündükleri okulların belirgin

özellikleri; örgütsel süreçlere daha fazla katılım, karar vermede merkezi örgütün etkisinin daha az hissedilmesi, daha kesin, net kurallar ve daha fazla profesyonel aktivitedir (Miskel, Fevurly ve Steward, 1979). Bu unsurların da öğretmenlerde iş doyumunu olumlu yönde etkileyeceği savunulabilir. Etkili bir okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna ulaşacakları, öğretmenlerin etkili okul algıları yükseldikçe iş doyumunu düzeylerinin yükseleceği ifade edilebilir. Diğer taraftan iş doyumunun okulun etkililik durumuna olumlu yansıtacağı da düşünülmektedir. Zira Ostroff'a (1992) göre, çalışanlarının iş doyumunu yüksek olan örgütlerin etkililik düzeyi başka örgütlerine göre daha yüksek olmaktadır.

Çalışmanın “öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algıları arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu” sonucu ile örtüşen çalışma sonuçlarına rastlamak mümkündür. Aşağıda bu çalışmaların sonuçlarına yer verilmiştir.

Yönetici desteği algısının çeşitli değişkenlerle ilişkisini inceleyen araştırmalarda ulaşılan sonuçlar: algılanan yönetici desteğinin örgüte duygusal bağlılığı yordadığı (Eisenberger vd., 2002; Yasar vd., 2014) algılanan yönetici desteğinin çalışanı motive ettiği ve çalışanın kariyer geliştirmesi için aracılık rolü oynadığı (Tan, 2008), algılanan yönetici desteğinin örgütsel davranış sıklığını artırdığı (Özdemir, 2010), okul müdürü desteği ile okul müdürünün karizma gücü arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu ve okul müdürü desteğinin okul müdürlerinin güç kaynaklarını kullanma stilleri ile kurumsal vatandaşlık davranışları arasında aracı bir değişken olma özelliği gösterdiği (Özdemir Demirel, 2012), örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkiye yönetici desteğinin aracılık ettiği (Emhan vd., 2013), yönetici desteğinin iş doyumunu etkilediği (Littrell, vd., 1994; Ingersoll, 2001; Tillman ve Tillman, 2008; Şahin ve Dursun, 2009; Şahin, 2013), motive olmaları ve dolayısıyla çalışmalarında başarılı olabilmeleri için öğretmenlerin güçlü ve güven veren bir yönetici desteğine gereksinim duydukları (Ada vd., 2013), algılanan yönetici desteğinin öğretmenlerde duygusal ve davranışsal olarak gelişim yaratacağı (Argon, 2014), algılanan yönetsel desteğin öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını düşük düzeyde yordadığı (Ertürk vd., 2016), algılanan yönetici desteği ile iş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutu arasında negatif yönlü, sosyal arkadaşlık alt boyutu ile pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu (Özkuk, 2017), algılanan yönetici desteğinin örgütsel adalet algısı ve örgüte duygusal bağlılık arasındaki pozitif yönlü ilişkiye kısmen aracılık ettiği (Li vd., 2018), algılanan yönetici desteğinin öz-yeterlik aracı değişkeni üzerinden ayrılma niyetini olumsuz ve performansı olumlu etkilediği ve performans üzerinde doğrudan etkisinin olduğu (Afzal vd., 2019), algılanan yönetici desteğinin okul müdürünün öğretmenlere duyduğu güven algısını ve örgütsel adalet algısını doğrudan etkilediği, ayrıca örgütsel adalet algısını okul müdürünün öğretmenlere duyduğu güven algısı aracılığıyla dolaylı olarak etkilediği (Atik vd., 2019) ve yönetici desteği algısıyla iş doyumunu arasında pozitif yönlü ilişki olduğu (Sarıkaya, 2019) sonuçlarına ulaşıldığı görülmektedir. Bu çalışmanın ve ilgili çalışmaların sonuçları, algılanan yönetici desteğinin öğretmenler, okullar, dolayısıyla eğitimin kalitesi üzerinde olumlu etkileri olan bir değişken olduğunu göstermektedir.

İş doyumunun çeşitli değişkenlerle ilişkisini inceleyen araştırmalarda ulaşılan sonuçlar: İş doyumunu ile örgütsel güven ve öğrenen örgüt algıları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu (Toksöz, 2015; Kayısı, 2016; Bil, 2018), öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu algıları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu (Zainalipour, Fini ve Mirkamali, 2010; Dündar, 2011; Alanoğlu, 2019), öğretmenlerin iş doyumunu algılarının okul etkililiği algılarını etkilediği (Yıldırım, 2015), okul müdürlerinin uygulamış olduğu liderlik stillerinin öğretmenlerin iş doyumlarını, öğretmenlerin iş doyumlarının ise örgütsel sağlığı etkilediği (Korkmaz, 2007), okul müdürünün liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını etkilediği (Aydın, Sarier ve Uysal, 2013), öğretmenlerin iş doyumları ile performansları arasında pozitif ilişki olduğu (Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009), öğretmenlerin iş doyumları ile mesleki tükenmişlikleri arasında negatif ilişki olduğu (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012), öğretmenlerin iş doyumunu ile öğretmenlerin algılarına göre belirlenen okul müdürlerinin liderlik davranışları arasında pozitif ilişki olduğu (Yılmaz ve Ceylan, 2011), okul müdürünün hizmetkâr liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında pozitif ilişki olduğu (Marie, 2011), öğretmenlerin okul etkililiği algısıyla iş doyumunu algıları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu (Yıldırım, Akan ve Yalçın, 2017), öğretmenlerin yönetici desteği algılarıyla iş doyumunu algıları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu (Sarıkaya, 2019) ve okul müdürlerinin mizah yeteneğini paylaşımlarıyla öğretmenlerin iş doyumunu algıları arasında ilişki olduğu (Recepöğlu, 2008) belirlenmiştir.

İşe angaje olmanın çeşitli değişkenlerle ilişkisini inceleyen araştırmalarda ulaşılan sonuçlar: Öğretmenlerin mesleki adanmışlıkları ile eğitim yöneticilerinin yönetim modelleri arasında ilişki bulunduğu (Çelik, 2008), öğretmenlerin işe angaje olma algıları ve işten ayrılma niyetleri arasında negatif



yönlü anlamlı bir ilişki olduğu (Bilgiç, 2018), öğretmenlerin örgütsel güven algılarının mesleki bağlılık algılarından pozitif yönde etkilendiği (Erçek, 2018), öğretmenlerin mesleki bağlılıklarıyla mesleki tükenmişlikleri arasında negatif yönlü ilişki olduğu (Tümkiye ve Uştı, 2016), öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile denetim odakları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu (Ataç, 2019) ve mesleki bağlılığın öğretmenlerinin duygusal bağlılıklarının bir yordayıcısı olduğu (Tümkiye ve Uştı, 2017) tespit edilmiştir.

Okul etkililiği algısının çeşitli değişkenlerle ilişkisini inceleyen araştırmalarda ulaşılan sonuçlar: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul etkililiği algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki (Akan ve Kılıç, 2019); okul müdürlerinin denetim odaklarına yönelik algıları ile öğretmenlerin okul etkililiğine yönelik algıları arasında negatif yönlü ilişki olduğu (Yıldırım ve Ada, 2015), öğretmenlerin okul iklimi ile okul etkililiği algıları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu (Şenel ve Buluç, 2016), öğretmenlerin okul etkililiği algılarıyla iş doyumunu algıları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu (Yıldırım, Akan ve Yalçın, 2017) ve öğretmenlerin içsel ve dışsal iş doyumları ile okul etkililiği algıları arasında pozitif bir ilişki olduğu (SuiYui, 1994) saptanmıştır.

Araştırmanın öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algılarının bazı demografik özelliklere göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediği şeklindeki alt amacıyla ilgili ise şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- ✓ Öğretmenlerin iş doyumunu algıları arasında “cinsiyet”e göre anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Bu anlamlı farklılık, kadın öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algı düzeylerinin erkek öğretmenlerinden yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Alanyazında, bu bulguyu destekler nitelikte sonuçları olan araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalarda, (Abd-El Fattah, 2010; Akiri ve Ugborugbo, 2009; Aydınay, 1996; Klecker ve Loadman, 1999; Ma ve MacMillan, 1999; Oshagbemi, 2000; Özdayı, 1990; Spear, Gould ve Lee, 2000) kadın öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin erkek öğretmenlerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kadın öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin erkeklerinden daha yüksek olması, onların işlerinde beklentilerine daha çok karşılık buluyor olmalarıyla açıklanabilir. Ayrıca kadın öğretmenlerin iş hedeflerine ulaşmak için daha çok efor harcadıkları, daha yüksek performans sergiledikleri, bunun neticesi olarak iş hedeflerine ulaşma düzeyinin daha yüksek olduğu ve bunun da kadın öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini yükseltmede etkili olduğu düşünülmektedir.
- ✓ “Medeni durum”un öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algıları arasında anlamlı farklılık yaratan bir değişken olmadığı belirlenmiştir. Alanyazında, araştırmanın bu sonucuyla benzer sonuçları olan çalışmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalarda, medeni durum değişkenine göre, iş doyumunu algısının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı (Aliyev, 2004; Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009; Bil, 2018; Ersarı ve Naktiyok, 2012; Kılıç, Üstün ve Önen, 2011; Koustelios, 2001; Ünverdi, 2016); işten ayrılma niyeti ile işe angaje olma algılarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı (Bilgiç, 2018) sonuçlarına ulaşılmıştır.
- ✓ Öğretmenlerin işe angaje olma algıları arasında “görev yapılan okuldaki çalışma süresi”ne göre anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Bu anlamlı farklılık, görev yaptıkları okuldaki çalışma süresi 16 ve üstü yıl olan öğretmenlerin işe angaje olma algılarının görev yaptığı okuldaki çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin işe angaje olma algılarından daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sonuç, görev yapılan okuldaki çalışma süresi arttıkça işe angaje olma düzeyinin yükseldiği şeklinde yorumlanabilir. Aynı okulda daha uzun süre görev yapmanın öğretmenlerde kurumsal bağlılığı geliştirdiği, bunun da işe angaje olma algısına olumlu yansıdığı düşünülmektedir.
- ✓ Öğretmenlerin yönetici desteği algıları arasında “mesleki kıdem”e göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık, mesleki kıdemi 16 ve üstü yıl olan öğretmenlerin yönetici desteği algılarının mesleki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerin yönetici desteği algılarından daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sonuç, mesleki kıdem arttıkça yönetici desteği algısının yükseldiği şeklinde yorumlanabilir. Okul yöneticilerinin mesleki kıdemi 16 ve üstü yıl olan öğretmenlerle daha sık iletişim kurdukları, bu öğretmenlerle ilişkilerinin daha gelişmiş olduğu, bu durumun da 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin okul yöneticilerinin desteğine ilişkin algılarının 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerinden daha yüksek olmasına neden olduğu düşünülmektedir. Alanyazındaki bazı araştırmalarda ise bu araştırmada elde edilen bu sonuçtan farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Ertürk, Keskinçiliç Kara, Zafer Güneş (2016) araştırmalarında, öğretmenlerin yönetsel destek algısının kıdem yılı değişkenine göre anlamlı fark oluşturacak şekilde değişmediği ve Özkuk’un (2017) çalışmasında

öğretmenlerin yönetici destek algılarında kıdem yılı değişkenine göre anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir.

- ✓ Öğretmenlerin okul etkililiği ve işe angaje olma algıları arasında “mesleki kıdem”e göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık, mesleki kıdemi 16 ve üstü yıl olan öğretmenlerin okul etkililiği ve işe angaje olma algılarının mesleki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerin ve mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin okul etkililiği ve işe angaje olma algılarından daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sonuç, mesleki kıdem arttıkça okul etkililiği algısı ve işe angaje olma düzeyinin yükseldiği şeklinde yorumlanabilir. Mesleki kıdemin yükselmesinin öğretmenlerin kurumsal bağlılıklarını geliştirdiği, bu sonucun da öğretmenlerin okullarını daha etkili kurumlar olarak algılamalarını ve işlerine daha fazla bağlanmalarını sağladığı düşünülmektedir. Benzer bir sonuca Bilgiç’in (2018) araştırmasında da ulaşılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın temel amacı ile ilgili elde edilen “öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algıları arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu” sonucu doğrultusunda uygulayıcılara şunlar önerilmektedir:

- ✓ Öğretmenlerin etkili okul, işe angaje olma ve iş doyumunu algılarının gelişebilmesi için okul müdürlerince desteklenmelerinin önem arz ettiği düşünülmektedir. Okul müdürleri, mesleki çalışmalarında ve işle ya da özel hayatlarıyla ilgili sorunlarını çözmeye öğretmenlere destek olmalıdır. Okul müdürleri için öğretmenlere destek olma yeterlikleri kazandırma / geliştirmeye yönelik eğitimler (“Yönetim becerileri, liderlik becerileri” eğitimleri kapsamında olabilir.) organize edilmelidir.
- ✓ Öğretmenlerin işe angaje olma ve iş doyumunu durumlarının gelişebilmesi için etkili bir okulda görev yaptıklarını algılamalarının önem arz ettiği düşünülmektedir. Bunun için okulun belirlenen hedeflere ulaşma çabalarının artırılması ve öğretmenlerin bu hedeflerle ilişkili beklentilerinin karşılanması gerekmektedir. Ayrıca öğretmenlerin çalışma koşulları iyileştirilmeli, okuldaki meslektaşlarıyla ilişkilerini geliştirecek düzenli etkinlikler gerçekleştirilmeli ve performansları değerlendirilerek sergiledikleri performansın karşılığı onlara sunulmalı, kişisel ve profesyonel gelişim için onlara fırsatlar sunulmalıdır. Okul yöneticileri öğretmenlere karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilemelidir.
- ✓ Öğretmenlerin etkili okul ve iş doyumunu algılarının gelişebilmesi için işe bağlılıklarının geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bunun için öğretmenlerin okullarının amaçlarını benimsemelerine katkıda bulunacak girişimlerde bulunulmalıdır. Okul, öğretmenlere gelişim fırsatları sunulmalıdır. Öğretmenlerin çalışmaları ödüllendirilmeli ve övülmelidir. Okul, paydaşlar arasında etkili iletişimin olduğu bir ortam hâline getirilmelidir. Okul yöneticileri öğretmenlere karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilemelidir.
- ✓ Öğretmenlerin etkili okul ve işe angaje olma algılarının gelişebilmesi için iş doyumlarının yüksek olmasının önem arz ettiği düşünülmektedir. Bunun için okullardaki çalışma koşulları iyileştirilmeli, öğretmenlerin okuldaki meslektaşlarıyla ilişkilerini geliştirecek düzenli etkinlikler gerçekleştirilmeli ve öğretmenlerin performansları değerlendirilerek sergiledikleri performansın karşılığı onlara sunulmalıdır. Ayrıca kişisel ve profesyonel gelişimleri için fırsatlar sunulmalıdır. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini yükseltmek için okul yöneticileri, öğretmenlere karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilemelidir.
 - Araştırmacılara ise şunlar tavsiye edilmektedir:
- ✓ Araştırma, Kırşehir merkezde bulunan resmî ortaokullarda görevli öğretmenlerden toplanan verilerle sınırlıdır. Araştırma, lise öğretmenleri, farklı şehirlerdeki ortaokul öğretmenleri ve özel okullarda görevli öğretmenlerden toplanacak verilerle tekrarlanabilir.
- ✓ Bu çalışmada 405 öğretmenden veri toplanmıştır. Daha büyük bir örneklem grubu ile çalışma tekrarlanabilir.
- ✓ Bu çalışma, nicel yaklaşımlı bir araştırmadır. Yönetici desteği, okul etkililiği, iş doyumunu ve işe angaje olma neden ve sonuçlarını belirlemeye yönelik nitel araştırmalar gerçekleştirilebilir. Daha geniş ve detaylı sonuçlara ulaşabilmek için söz konusu değişkenler üzerinde duran karma yöntemli araştırmalar gerçekleştirilebilir.

- ✓ Bu çalışmada birbirleriyle ilişkileri incelenen değişkenlerin farklı değişkenlerle ilişkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik araştırmalar gerçekleştirilebilir.
- ✓ Araştırmada kullanılan ölçekler güvenilirliği ve geçerliliği yüksek olan ölçekler olsalar da farklı ölçekler kullanılarak araştırma tekrarlanabilir, elde edilen sonuçlar karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abd-El-Fattah, S. M. (2010). "Longitudinal Effects of Pay Increase on Teachers' Job Satisfaction: A Motivational Perspective", *The Journal of International Social Research*, 3(10): 11-21.
- Acar, F. M. (2016). "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Ada, Ş. (2014). "Okul Yönetiminde Personel Eğitim ve İşletmecilikle İlgili İşler", (Ed. Vehbi Çelik), *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (ss. 143-180), Ankara, Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ada, Ş. ; Akan, D.; Ayık, A.; Yıldırım, İ. & Yalçın, S. (2013). "Öğretmenlerin Motivasyon Etkenleri", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3): 151-166.
- Afzal, S.; Arshad, M.; Saleem, S.; Farooq, Ö. (2019). "The Impact of Perceived Supervisor Support on Employees' Turnover Intention and Task Performance: Mediation of Selfefficacy", *Journal of Management Development*, <https://doi.org/10.1108/JMD-03-2019-0076>.
- Akan, D. (2007) . "Değişim Sürecinde İlköğretim Okullarının Etkili Okul Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri ", Yayınlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akan, D. & Kılıç, M. E. (2019). "Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Okul Etkililiği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *EKEV Akademi Dergisi*, 23(80): 123-136.
- Akiri, A. A. & Ugborugbo, N. M. (2009). "Analytic Examination of Teachers' Career Satisfaction in Public Secondary Schools", *Studies on Home and Community Sciences*, 3(1): 51-56.
- Akbulut, B. (2015). "Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki" Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Alanoğlu, M. (2019). "Algılanan Okul Müdürü Yönetim Tarzları İle Öğretmenlerin Karara Katılma, Örgütsel Adalet, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Aliyev, R. (2004). "Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Allen, D. G.; Shore, L.M. & Griffeth, R.W. (2003). "The Role Of Perceived Organizational Support And Supportive Human Resource Practices In The Turnover Process", *Journal of Management*, 29(1): 99-118.
- Almeida, D.M.; Davis, K.D.; Lee, S.; Lawson, K.M.; Walter, K.N. & Moen, P. (2016). "Supervisor Support Buffers Daily Psychological and Physiological Reactivity to Work-to-Family Conflict", *Journal of Marriage and Family*, 78(1): 165-179.
- Ardıç, K. & Polatçı, S. (2009). "Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32: 21-46.
- Argon, T. (2014). "Eğitim Kurumlarında İnsan Kaynaklarının Desteklenmesi: Yönetici Desteğine Yönelik Öğretmen Görüşleri", *Journal of Human Sciences*, 11(2): 691-729.
- Aryee, S. (1994). "Job Involvement: An Analysis of Its Determinants Among Male and Female Teachers", *Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 11: 320-333.
- Ataç, İ. (2019). "Öğretmenlerin Denetim Odakları ile Mesleki Bağlılıkları Arasındaki İlişki", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Atik, S.; Demirtaş, H. & Aksoy, M. (2019). "The Mediating Effect of The Trust of Managers in Teachers in The Relation Between Manager Support and Organizational Justice", *Journal of Teacher Education and Educators*, 8 (3): 265-280.
- Ayan, S.; Kocacık, F. & Karakuş, H. (2009). "Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkiler: Sivas Merkez İlçe Örneği", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10: 18-25.
- Aydın, A.; Sarier, Y. & Uysal, Ş. (2013). "Okul Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına ve İş Doyumuna Etkisi", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Educational Sciences: Theory ve Practice*, 13(2): 795-811.
- Aydınay, A. (1996). "İş Tatmini ve Denetim Odağı Arasındaki İlişki", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Babin Barry, J. & Boles James, S. B. (1996). "The Effects of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and Job Satisfaction", *Journal of Retailing*, 72 (1): 60-71.
- Bakker, A. B. (2011). "An Evidence-Based Model of Work Engagement", *Current Directions in Psychological Science*, 20(4): 265-269.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). "Towards a Model of Work Engagement", *Career Development International*, 13(3): 209-223.
- Bakker, A.; Schaufeli, W.; Leiter, M. & Taris, T. (2008). "Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology", *Work & Stress*, 22 (3): 187- 200.
- Bal, E. A. (2009). "Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 21-23 Mayıs, 546-552, Eskişehir.
- Balcı, A. (1993). *Etkili Okul, Kuram, Uygulama ve Araştırma, Erek Ofset, Ankara.*
- Balcı, A. (2011). *Etkili Okul ve Okul Geliştirme Kuram, Uygulama ve Araştırma, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.*
- Bhanthumnavin, D. (2003). "Perceived Social Support from Supervisor and Group Members' Psychological and Situational Characteristics as Predictors of Subordinate Performance in Thai Work Units", *Human Resource Development Quarterly*. 14: 74-97.
- Baykul, Y. & Güzeller, C. O. (2014). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik: SPSS Uygulamalı*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Bil, E. (2018). "Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilgiç, A. M. (2018). "Mesleğe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Adıyaman Üniversitesinde Bir Uygulama", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Bogler, R. (2002). "Two Profiles of School Teachers: a Discriminant Analysis", *Teaching and Teacher Education*, 18(6): 665-673.
- Bui, H. & Baruch, Y. (2010). "Creating Learning Organizations: A Systems Perspective", *The Learning Organization*, 17(3): 208-227.
- Can, A. (2014). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Can, N. (2004). "Öğretmenlerin Geliştirilmesi ve Etkili Öğretmen Davranışları", *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16(1): 103-119.
- Chiang, C. F. & Hsieh, T.S. (2012), "The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior", *International Journal of Hospitality Management*, 31(1): 180-190.

- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2012). "Protean and Boundaryless Career Attitudes and Organizational Commitment: The Effects of Perceived Supervisor Support", *Journal of Vocational Behaviour*, 80: 638-646.
- Çelik, S. (2008). "İlköğretim Okullarındaki Eğitim Yöneticilerinin Yönetim Modelleri ile Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlığının İlişkisi", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirhan, Y.; Kula, S. & Karagöz, G. (2014). "İş Memnuniyeti ve Yönetici Desteğinin Memurların Performansına Etkisi: Diyarbakır Özel Harekat Polis Birimi Örneği", *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics ve Administrative Sciences*, 19(1): 285-297.
- Demirtaş, Z. (2010). "Teachers' Job Satisfaction Levels", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9: 1069-1073.
- Demirtaş, Z. & Alanoğlu, M. (2015). "Öğretmenlerin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki", *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 2: 83-100.
- Döş İ. (2013). "Etkili Okul ve Yönetimi", (Ed. Niyazi Can), *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (ss. 217-264), Pegem Akademi, Ankara.
- Dugguh, S. I. & Ayaga, D. (2014). "Job Satisfaction Theories: Traceability to Employee Performance in Organizations", *Journal of Business and Management*, 16(5): 11-18.
- Dündar, T. (2011). "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eisenberger, R.; Stinglhamber, F.; Vandenberghe, C.; Sucharski, I. L. & Rhoades, L. (2002). "Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention", *Journal of Applied Psychology*, 87: 565-573.
- Emhan, A.; Kula, S. & Töngür, A. (2013). "Yapısal Eşitlik Modeli Kullanılarak Yönetici Desteği, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Performans ve Tükenmişlik Kavramları Arasındaki İlişkilerin Analizi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1): 53-69.
- Erçek, M. K. (2018). "Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Güvenliğine İlişkin Algılarının Örgütsel Güven ve Mesleki Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Eroğlu, S. (2007). "Toplam Kalite Yönetimi Uygulanan Ortaöğretim Kurumlarında Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık ve Motivasyon Düzeyleri", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ersarı, G. & Naktiyok, A. (2012). "İş Görenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1): 81-101.
- Ertürk, E. & Keçecioğlu T. (2012). "Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama", *Ege Akademik Bakış*. 12(1), 41-54
- Ertürk, A.; Keskinlikç Kara, S. B. & Zafer Güneş, D. (2016). "Duygusal Emek ve Psikolojik İyi Oluş: Bir Yordayıcı Olarak Yönetimsel Destek Algısı", *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
- Esen, E. (2011). "Çalışanların Örgüte Cezbolması", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, XXX(1): 377-390.
- Evers, C. W. & Eacott, S. (Eds.). (2016). *New Directions in Educational Leadership Theory*. Routledge, Taylor ve Francis Group.
- Gorgievski, M. J. & Bakker, A. B. (2010). "Passion for Work: Work Engagement Versus Workaholism" (Ed. S. Albrecht), *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Research and Practice* (ss. 264-271), Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00030>

- Guchiat, P, Paşamehmetoğlu, A. ve Dawson, M. (2014). "Perceived Supervisor and Co-Worker Support for Error Management: Impact on Perceived Psychological Safety and Service Recovery Performance", *International Journal of Hospitality Management*, 41: 28-37.
- Güneş Dağ, D. (2006). "Elazığ İli Fırat Tıp Merkezi, Devlet Hastanesi, SSK Hastanesi ve Merkez Sağlık Ocaklarında Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyumlarının Değerlendirilmesi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Güneşer, A. B. (2007). "The Effect Of Person-Organization Fit On Organizational Commitment and Work Engagement: The Role Of Person-supervisor Fit", Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). "Motivation Through the Design of Work: Test of A Theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2): 250- 279.
- Handsome, J. (2009). "The Relationship Between Leadership Style and Job Satisfaction", Unpublished doctoral dissertation, Applied Management and Decision Sciences Faculty, Walden University, Minnesota, USA.
- Ho, C.L. & Au, W.T. (2006). "Teaching Satisfaction Scale: Measuring Job Satisfaction of Teachers", *Educational and Psychological Measurement*, 66: 172-185.
- Hoy, W. K. (2009). School effectiveness index (SE-Index). <https://www.waynekhoy.com/schooleffectiveness/> Erişim Tarihi: 21.01.2020.
- Hoy, W. K. & Ferguson, J. (1985). "A Theoretical Framework and Exploration of Organizational Effectiveness in Schools", *Educational Administration Quarterly*, 21: 117-134.
- Hoy, W. K.; Tarter, C. J. & Kottkamp, R. B. (1991). *Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate*, Sage, Beverly Hills, CA.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1996). *Educational Administration: Theory, Research, And Practice*, McGraw-Hill, New York.
- Ingersoll, R. M. (2001). "Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis", *American Educational Research Journal*, 38(3): 499-534.
- Jung, H. S. & Yoon, H. H. (2016). "What Does Work Meaning to Hospitality Employees? The Effects of Meaningful Work on Employees Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Engagement", *International Journal of Hospitality Management* (53): 59-68.
- Kayısı, K. A. (2016). "Çalışanların Örgütsel Güven Düzeyleri ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Örneği)", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Karcıoğlu F. 6 Akbaş, S. (2010). "İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (3): 139-161.
- Kılıç, E.D.; Üstün, A. & Önen, Ö. (2011). "Öğrenen Örgütlerde Etkili Liderlik: Burdur Örneği", *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 6(1): 5-22.
- Klecker, B. M. & Loadman, W. E. (1999). "Male Elementary School Teachers' Ratings of Job Satisfaction by Years of Teaching Experience", *Education*, 119(3): 504-513.
- Koç, H.; Yazıcıoğlu, İ. & Hatipoğlu, H. (2009). "Öğretmenlerin İş Doyum Algıları ile Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28: 13-22.
- Korkmaz, M. (2007). "Örgütsel Sağlık Üzerinde Liderlik Stillerinin Etkisi", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 49: 57-91.
- Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (1988). "Measuring Perceived Supervisory and Organizational Support", *Educational and Psychological Measurement*, 48: 1075-1079.

- Koustelios, A. D. (2001). "Personel Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers", *The International Journal of Educational Management*, 15(7): 354-358.
- Köklü, N.; Büyüköztürk, Ş. & Bökeoğlu, Ç. Ö. (2007). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Li, Y.; Castaño, G. & Li, Y. (2018). "Perceived Supervisor Support as a Mediator Between Chinese University Teachers' Organizational Justice and Affective Commitment", *Social Behavior and Personality*, 46(8): 1385-1396. DOI: [10.2224/sbp.6702](https://doi.org/10.2224/sbp.6702)
- Littrell, P. C.; Billingsley, B. S. & Cross, L. H. (1994). "The Effects of Principal Support on Special and General Educators' Stress, Job Satisfaction, School Commitment, Health and Intent to Stay in Teaching", *Remedial and Special Education*, 15(5): 297-310.
- Ma, X. & MacMillan, R. B. (1999). "Influence of Workplace Conditions on Teachers' Job Satisfaction", *The Journal of Educational Research*, 93: 39-47.
- Makela, K. (2014). "PE Teachers' Job Satisfaction, Turnover, and Intention to Stay or Leave the Profession", Unpublished doctoral dissertation, University of Jyväskylä (Studies in Sport, Physical Education and Health), Jyväskylä, Finland.
- Marie, E. (2011). "Principals' Servant Leadership and Teachers' Job Satisfaction", Dissertation, University of La Verne, 2011) <http://gradworks.umi.com/34/92/3492651.html>. Erişim Tarihi: 02.02.2015.
- Markos, S. & Sridevi M. S. (2010). "Employee Engagement: The Key to Improving Performance", *International Journal of Business and Management*, 5(12): 89-96.
- Matthews, R.; Carrie, A. B. & Barnes-Farrel, J. (2009). "Work Social Supports, Role Stressors and -Work-Family Conflict: The Moderating Effects of Age", *Journal of Vocational Behavior*, 76(1): 78-90.
- May, D. R.; Gilson, R. L. & Harter, L. M. (2004). "The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Humanspirit at Work", *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (77): 11-37.
- Melián-González, S. (2016). "An Extended Model of The Interaction Between Work-Related Attitudes and Job Performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(1): 42-57.
- Miles, W. L. (2010). "Correlational Study of Leadership Style and Teacher Job Satisfaction in Two Head Start Programs", Unpublished doctoral dissertation, Capella University, Minnesota, USA.
- Miskel, C. G.; Fevurly, R. & Stewart, J. (1979). "Organizational Structures and Processes, Perceived School Effectiveness, Loyalty, And Job Satisfaction", *Educational Administration Quarterly*, 15(3), 97-118.
- Morgan, G. A.; Leech, N. L.; Gloeckner, G. W. & Barrett, K. C. (2004). *SPSS for Introductory Statistics: Use and Interpretation*, Psychology Press.
- Mosadeghrad, A. M. & Ferdosi, M. (2013). "Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Healthcare Sector: Proposing and Testing a Model", *Mat Soc. Med.*, 25(2): 121-126.
- Mott, P. E. (1972). *The Characteristics of Effective Organizations*, Haper & Row, New York.
- Neves, P. (2011). "Building Commitment to Change: The Role of Perceived Supervisor Support and Competence", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20: 437-450. <https://doi.org/dj8kbt>.
- Oshagbemi, T. (2000). "Gender Differences in The Job Satisfaction of University Teachers", *Women in Management Review*, 15(7): 331-343.
- Ostroff, C. (1992). "The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance: An Organizational Level Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 77(6): 963-974.
- Öner, Z. H. (2008). "The Mediating Effect of Organizational Justice : Moderating Roles of Sense of Coherence and Job Complexity on The Relationship Between Servant Leadership and Work Engagement", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Özdayı, N. (1990). “Resmî ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Özdemir, S. (2000). Eğitimde Örgütsel Yenileşme, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Özdemir, A. (2010). “İlköğretim Okullarında Algılanan Yönetici Desteğinin ve Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 16 (1): 93-112.
- Özdemir Demirel, G. (2012). “Okul Müdürlerinin Güç Kaynaklarını Kullanma Stilleri ve Müdür Desteğinin Kurumsal Vatandaşlık Davranışıyla İlişkisi (Ankara İli Örneği)”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özer, Ö.; Saygılı, M. & Uğurluoğlu, Ö. (2015). “Sağlık Çalışanlarının İşe Cezbolma Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma”, Business & Management Studies: An International Journal, 3(3): 261-272.
- Özkalp, E. & Meydan, B. (2015). “Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçede Güvenilirlik Ve Geçerliliğinin Analizi”, İş, Güç: The Journal of Industrial Relations ve Human Resources, 17(3): 4-19
- Özkuk, Z. (2017). “Algılanan Yönetici Desteği ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Park, S.; Kang, H. S. & Kim, E. J. (2018). “The Role of Supervisor Support on Employees’ Training and Job Performance: An Empirical Study”, European Journal of Training and Development, 42 (1/2): 57-74.
- Paterson, T.A.; Luthans, F. & Jeung, W. (2014). “Thriving at Work: Impact of Psychological Capital and Supervisor Support”, Journal of Organizational Behavior, 35(3): 434-446.
- Perrewé, P. L., & Carlson, D. S. (2002). “Do men and women benefit from social support equally? Results from a field examination within the work and family context” (Eds. D. L. Nelson & R. J. Burke), *Gender, Work Stress, and Health* (ss. 101–114), American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10467-007>
- Ravikumar, T. (2013). “A Study on Impact of Team Work, Work Culture, Leadership and Compensation on Engagement Level of Employees in Msmes in India”, International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, 2(8): 175-185.
- Recepoğlu, E. (2008). “Okul Müdürlerinin Mizah Yeteneğinin Öğretmenlerin İş Doyumlarına Etkisi”, Eğitim ve Bilim, 33(150): 74-86
- Rhoades, L.; Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). “Affective Commitment to The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support”, Journal of Applied Psychology, 86: 825-836. <https://doi.org/fdsjxd>
- Roberts, D. R. & Davenport, T. O. (2002). “Job Engagement: Why It’s Important and How To Improve It”, Employment Relations Today, 29(3): 21-29.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). “Tutumlar ve İş Tatmini, Örgütsel Davranış” (ss. 71-97), (Ed. İnci Erdem), İstanbul: Nobel Yayınları.
- Román Calderón, J.P.; Battistelli, A. & Odoardi, C. (2013). “Work Engagement as Mediator Between Perceived Participation, Supervisor Support and Altruistic Behaviors: Empirical Results from The Italian Social Enterprise Sector”, Universitas Psychologica, 12(3): 899-909.
- Sammons, P.; Hillman, J. & Mortimore, P. (1995). “Key Characteristics of Effective Schools: A Review of School Effectiveness Research”, Paper presented at an internal seminar for Ofsted, London: Institute of Education, March, 1-71
- Sarıkaya, Ş. (2019). “Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algısı”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Sarkisian, N. & Bhate, R., Lee, J. (2011). "Effects of Country & Age On Work Engagement, Job Satisfaction & Organizational Commitment Among Employees in The United States", Chestnut Hill, Mass.: The Sloan Center on Aging & Work at Boston College, 29.

Schaufeli, W. B. (2015). "Engaging Leadership in The Job Demands-Resources Model", Career Development International, 20(5): 446-463.

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study", Journal of Organizational Behavior, 25: 293-437.

Schroder, R. (2008). "Job Satisfaction of Employees at A Christian University", Journal of Research on Christian Education, 17: 225-246.

Sönmezer, M. G. (2007). "Millî Eğitim Bakanlığında Çalışan Öğretmenler ile Millî Eğitim Bakanlığında Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Spear, M.; Gould, K. & Lee, B. (2000). "Who Would be a Teacher? A Review of Factors Motivating and Demotivating Prospective and Practicing Teachers", Slough: National Foundation for Educational Research, (NFER).

Stinglhamber, F. & Vandenberghe, C. (2003). "Organizations and Supervisors as Sources of Support and Targets of Commitment: A Longitudinal Study", Journal of Organizational Behavior, 24: 251-270. <https://doi.org/bdx9kp>

Sui Yui. P. (1994). "The Perceived Organizational Effectiveness and Job Satisfaction of The Teachers of International Schools in Hong Kong", Unpublished Master Dissertation, University of Hong Kong, Hong Kong.

Şahin, H. & Dursun, A. (2009). "Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9(18): 160-174.

Şahin, İ. (2013). "Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri", YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 1: 142-167.

Şenel, T. & Buluç. B. (2016). "İlkokullarda Okul İklimi ile Okul Etkililiği Arasındaki İlişki", TÜBAV Bilim Dergisi, 9(4): 1-12.

Şişman, M. (2002). Eğitimde Mükemmellik Arayışı-Etkili Okullar, Pegem Yayıncılık, Ankara.

Şişman, M. (2012). Öğretim Liderliği. Pegem Yayıncılık, Ankara.

Şişman, M. & Turan, S. (2005). "Eğitim ve Okul Yönetimi", (Ed. Yüksel Özden.), Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı (ss. 99-145), Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Tan, F. (2008). "Linking Career Development Practices to Turnover Intention: The Mediator of Perceived Organizational Support", Journal of Business and Public Affair, 2 (1): 5-26.

Talukder, A.; Vickers, M. & Khan, A. (2018). "Supervisor Support and Work-Life Balance: Impacts on Job Performance in The Australian Financial Sector", Personnel Review, 47 (3)3: 727-744.

Tek, B. (2014). "An investigation of the Relationship Between School Leadership, Teacher Job Satisfaction, and Student Achievement", Unpublished Doctoral Dissertation, University of Rhode Island, Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses, Rhode Island, USA.

Tillman, W. R. & Tillman, C. J. (2008). "And You Thought It Was The Apple: A Study of Job Satisfaction Among Teachers", Academy of Educational Leadership Journal, 12(3): 1-18.

Toksöz, S. (2015). "Çalışanların Öğrenen Örgüt Algılarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İçi Girişimcilikleri Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Üzerine Bir Çalışma", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.

Turan, S. (2003). Yönetim ve Öğretmenlik Mesleği, Pegem Yayınları, Ankara.

Turgut, T. (2011). "Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25 (3-4): 155-179.



- Tümekaya, S. & Uştu, H. (2016). "Tükenmişliğin Mesleğe Bağlılıkla İlişkisi: Sınıf Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma", Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(1): 272-289.
- Tümekaya, S. & Uştu, H. (2017). "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi", Elementary Education Online, 16(3): 1262-1274.
- Ünverdi, D. (2016). "Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlişkisi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Yapıcıkardeşler, E. (2007). "Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli, Anadolu Yakası Örneği)", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yasar, M. F.; Emhan, A. & Eber, P. (2014). "Analysis of Organizational Justice, Supervisor Support, and Organizational Commitment: A Case Study of Energy Sector in Nigeria", Journal of Business Studies Quarterly, 5: 37-46.
- Yıldırım, İ. (2015). "Okul Yöneticilerinin Kişilik ve Denetim Odağı Özelliklerinin Öğretmenlerin İş Doyumu ve Okul Etkililiği Açısından İncelenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yıldırım, İ. & Ada, Ş. (2015). "Okul Müdürlerinin Kişilik ve Denetim Odakları ile Okul Etkililiği Arasındaki İlişki", Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi (INES JOURNAL), 2 (5): 113-130.
- Yıldırım, İ.; Akan, D. & Yalçın, S. (2017). "Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Okul Etkililiği Algıları Arasındaki İlişki", Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19 (1): 69-81.
- Yılmaz, A. & Ceylan, Ç. B. (2011). "İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(2): 277-394.
- Zainalipour, H.; Fini, A. A. S. & Mirkamali, S. M. (2010). "A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction among Teachers in Bandar Abbas Middle School" *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5: 1986-1990.