

**T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
PROGRAMI
2017-YL-089**

**ORTAÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN İŞ YERİ
ARKADAŞLIK ALGISI VE İŞ DOYUMU İLE
İLİŞKİSİ
(AYDIN İLİ ÖRNEĞİ)**

**HAZIRLAYAN
Tuba YAVUZKURT**

**TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. Erkan KIRAL**

AYDIN-2017

T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Yüksek Lisans programı öğrencisi Tuba YAVUZKURT tarafından hazırlanan “Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Yeri Arkadaşlık Algısı ve İş Doyumu ile İlişkisi (Aydın ili örneği) başlıklı tez,tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

Ünvanı, Adı ve Soyadı	Kurumu	İmzası
Başkan :
Üye :
Üye :

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans tezi, Enstitü Yönetim KurulununSayılı kararıyla(tarih) tarihinde onaylanmıştır.

Doç. Dr. Ahmet Can BAKKALCI

Enstitü Müdürü V.

T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde görsel, işitsel ve yazılı biçimde sunulan tüm bilgi ve sonuçların akademik etik kurallara uyularak tarafımdan elde edildiğini, tez içinde yer alan ancak bu çalışmaya özgü olmayan tüm sonuç ve bilgileri tezde kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

.../.../2017

Tuba YAVUZKURT

ÖZET

ORTAÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN İŞ YERİ ARKADAŞLIK ALGISI VE İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ (AYDIN İLİ ÖRNEĞİ)

Tuba YAVUZKURT

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Erkan KIRAL

2017, 169 sayfa

Araştırmada ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, İş Yeri Arkadaşlık Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistik teknikleri, parametrik ve parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, ortaöğretim öğretmenlerinin en yüksek düzeyde “arkadaşlık fırsatı”, sonra “egemen olan arkadaşlık” algısına sahip oldukları, “genel arkadaşlık” algısının ise ortalamadan yüksek olduğu bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin arkadaşlık fırsatı algısının, erkek öğretmenlerden; yine bekâr öğretmenlerin arkadaşlık fırsatı algısının, evli öğretmenlerden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin en çok içsel doyum sağladığı, bunu genel ve dışsal doyumun takip ettiği saptanmıştır. 35 yaş altı ile 46-50 yaş grubu içinde bulunan öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum düzeylerinin, diğer yaş gruplarındaki öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. 5 yıl ve altında kıdeme sahip olan öğretmenlerle, 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin; içsel, dışsal ve genel doyum düzeylerinin, diğer kıdeme sahip olan öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksek olduğu bulunmuştur. İş doyumunu ile genel iş yeri arkadaşlık algısı ve arkadaşlık fırsatı boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde, egemen olan arkadaşlık ile de yine pozitif yönde düşük düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Arkadaşlık fırsatı boyutunun iş doyumunu genel ve boyutlar bazında pozitif yönde yordadığı tespit edilmiştir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: İş yeri Arkadaşlığı, İş Doyumu, Öğretmen, Ortaöğretim

ABSTRACT

SECONDARY EDUCATION TEACHERS' PERCEPTION OF WORKPLACE FRIENDSHIP AND ITS RELATIONSHIP WITH JOB SATISFACTION (SAMPLE OF AYDIN PROVINCE)

Tuba YAVUZKURT

M.sc. Thesis, at Educational Administration,
Supervision, Planning and Economics
Supervisor: Yrd. Doç. Dr. Erkan KIRAL

The purpose of this research was to find out secondary education teachers' perception of workplace friendship and its relationship with job satisfaction. Data was collected by means of Personal Information Form, Workplace Friendship Scale and Minnesota Job Satisfaction Scale. In data analysis, descriptive statistical techniques, parametric and nonparametric tests were used. According to the findings of the research, secondary education teachers' perception of workplace friendship was at the highest level on friendship opportunity and followed by friendship prevalence. General perception of friendship was found relatively higher than the mean. Female teachers' level of perception of workplace friendship was found significantly higher than male teachers'. Single teachers' perception of friendship opportunity was found significantly higher than married teachers. It was determined that, teachers' internal satisfaction was at the highest level and followed by general and external satisfaction. The teachers who are under the age of 35 and who are between the ages of 46 and 50 had significantly higher internal, external and general job satisfaction than the other groups. It was found that, teachers who have 5 years or less experience, between 11 and 15 years of experience had significantly higher internal, external and general job satisfaction than the other groups. It was found that, there was a positive medium level relationship between job satisfaction, perception of general workplace friendship and also friendship opportunity. Besides, there was a positive low level relationship between job satisfaction and friendship prevalence. In addition, friendship opportunity dimension positively predicted job satisfaction on the basis of both general and the dimensions.

KEYWORDS: Workplace friendship, Job satisfaction, Teacher, Secondary education

ÖNSÖZ

İnsanların sürekli birbirleriyle etkileşim içinde yaşadığı, arkadaşlık ilişkilerinin son derece önemli olduğu öğretmenlik mesleğinde, özellikle iş yeri arkadaşlıkları, mesleğin doğası gereği tüm sürecin görece en önemli parçalarından biri olduğu için, Adnan Menderes Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri tarafından desteklenen EĞF-15014 proje kodlu bu araştırma, ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amacıyla yapılmıştır.

İşyeri arkadaşlığı konusuna odaklanmamı sağlayan, araştırmanın tüm evrelerinde benimle bilgi birikimini paylaşan, her detayı en ince ayrıntısına kadar değerlendiren, sorularına sabırla yanıtlar veren, çalışkanlığı ile örnek olan, hiç bir zaman yardımını esirgemeyen çok değerli tez danışmanım sayın Yrd. Doç. Dr. Erkan KIRAL'a;

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bölümünü Adnan Menderes Üniversitesinde kuran ve gelişmesi için çok büyük çabalar harcayan, üst düzeyde insani değerlere ve bilgi birikimine sahip, kendilerinden ders alma onuruna eriştiğim sayın hocalarım, Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA'ya, Doç. Dr. Pınar YENGİN SARP KAYA'ya, ılımlı yapısı, gülen yüzü ve iyi niyetli yaklaşımıyla desteğini hiç esirgemeyen sayın hocam Yrd. Doç. Dr. Bertan AKYOL'a ve tez jürimde görev alarak bana değerli katkılar sağlayan tez jüri üyesi sayın Yrd. Doç. Dr. Kadriye Funda NAYIR'a; hemen her türlü sorunumuzu çok kısa sürede çözen, bilgilendiren, fikir veren ve son derece kibar olan araştırma görevlilerimiz sayın Burcu ALTUN ve sayın Tahir YILMAZ'a;

Tezimi okuyarak yazım ve dilbilgisi konusunda inceleyen çok kıymetli arkadaşım Hatice BENLİ'ye, tüm çalışmalarım boyunca ulaşamadığım her türlü bilimsel kaynağa kolayca ulaşmamı sağlayan, manevi desteği ile hep yanımda olan teyzesi olduğum için kendimi çok şanslı hissettiğim Yrd. Doç. Dr. Çiğdem GÖNÜL KOÇHAN'a, hem sevgisi, hem de yardımlarıyla beni teşvik eden canım kızım, Begüm YAVUZKURT'a, tüm eğitim serüvenim boyunca sabırla hep benim yanımda olan canım eşim Osman Hakan YAVUZKURT'a, dostluğu ve sevgisi ile beni besleyen canım oğlum Yağız YAVUZKURT'a, sevgili ablam Gülten YAZICI'ya, sevgili Kardeşim Ahmet GÜVENGEZ'e ve tüm aileme en içten teşekkürlerimi sunarım.

Tuba YAVUZKURT

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI	v
ÖZET	vii
ABSTRACT	ix
ÖNSÖZ	xi
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ.....	xvii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xix
TABLolar DİZİNİ	xxi
EKLER DİZİNİ.....	xxiii
GİRİŞ	1
1. ARAŞTIRMA HAKKINDA AÇIKLAMALAR	6
1.1. Araştırmanın Konusu	6
1.2. Araştırmanın Amacı	10
1.3. Araştırmanın Önemi.....	11
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	12
1.5. Materyal ve Yöntem.....	12
1.5.1. Araştırma Modeli	12
1.5.2. Evren ve Örneklem.....	13
1.5.3. Veri Toplama Araçları	16
1.5.3.1. Kişisel bilgi formu.....	16
1.5.3.2. İş yeri arkadaşlık ölçeği.....	16
1.5.3.3. İş doyumu ölçeği.....	20
1.5.4. Verilerin Analizi.....	21
1.6. Kaynak Özetleri	23
1.6.1. Yurt içinde Yapılmış Araştırmalar	23

1.6.1.1. İş yeri arkadaşlığı ile ilgili yurt içinde yapılmış araştırmalar	23
1.6.1.2. İş doyumunu ile ilgili yurt içinde yapılmış araştırmalar	27
1.6.2. Yurt dışında Yapılmış Araştırmalar	34
1.6.2.1. İş yeri arkadaşlığı ile ilgili yurt dışında yapılmış araştırmalar	34
1.6.2.2. İş doyumunu ile ilgili yurt dışında yapılmış araştırmalar	38
1.7. Kapsam ve Sınırlılıklar.....	41
2. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	43
2.1. İşyeri Arkadaşlığı	43
2.1.1. Arkadaşlık Kavramı	43
2.1.2. Arkadaşlığın Tanımı.....	47
2.1.3. Arkadaşlıkla İlgili Kuramlar	49
2.1.3.1. Sosyal karşılaştırma kuramı	49
2.1.3.2. Koşullama kuramı	50
2.1.4.3. Sosyal değişim - eşitlik kuramı	52
2.1.4.4. Gelişim kuramları.....	52
2.1.5. İş Yeri Arkadaşlığı Kavramı	56
2.1.6. İş Yeri Arkadaşlığı İle İlgili Kuramlar	57
2.1.6.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı.....	58
2.1.6.2. David McClelland'ın başarı-güç kuramı	59
2.1.6.3. Clayton Alderfer'in ERG kuramı	60
2.1.7. İş Yeri Arkadaşlığının Tanımı.....	61
2.1.8. İş Yeri Arkadaşlığının Önemi	62
2.1.9. İş Yeri Arkadaşlığını Etkileyen Faktörler	64
2.1.10. İş Yeri Arkadaşlığının Oluşturulma Nedenleri	66
2.1.11. Öğretmenlerde İş Yeri Arkadaşlığı	67
2.2. İş Doyumu.....	68

2.2.1. İş Doyumu Kavramı	69
2.2.2. İş Doyumu Tanımı	72
2.2.3. İş Doyumu Kuramları.....	73
2.2.3.1. Kapsam (İçerik) kuramları	73
2.2.3.2. Süreç kuramları	76
2.2.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	80
2.2.4.1. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler	80
2.2.4.2. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler.....	83
2.2.5. Öğretmenlerde İş Doyumu	86
2.3. İş Yeri Arkadaşlığı ve İş Doyumu İlişkisi.....	87
2.4. Tanımlar	89
3. BULGULAR.....	90
3.1. Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlık Algılarına İlişkin Bulgular.....	90
3.1.1. Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlık Algısı Düzeylerinin Boyutlar Bazında İncelenmesi	90
3.1.2. Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlık Algısı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	92
3.1.2.1. Cinsiyet değişkenine göre inceleme	92
3.1.2.2. Yaş değişkenine göre inceleme	93
3.1.2.3. Branş değişkenine göre inceleme	94
3.1.2.4. Medeni durum değişkenine göre inceleme.....	94
3.1.2.5. Eğitim durumu değişkenine göre inceleme	95
3.1.2.6. Çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre inceleme	95
3.1.2.7. Mesleki kıdem değişkenine göre inceleme	96
3.2. İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulgular	96
3.2.1. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Genel Olarak ve Boyutlar Bazında İncelenmesi	97

3.2.2. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	99
3.2.2.1. Cinsiyet değişkenine göre inceleme	99
3.2.2.2. Yaş değişkenine göre inceleme	100
3.2.2.3. Branş değişkenine göre inceleme	101
3.2.2.4. Medeni durum değişkenine göre inceleme.....	101
3.2.2.5. Eğitim durumu değişkenine göre inceleme	102
3.2.2.6. Çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre inceleme	103
3.2.2.7. Mesleki kıdem değişkenine göre inceleme	103
3.3. İş Yeri Arkadaşlık Algısı ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular.....	104
3.4. İş Doyumu Düzeylerinin İş Yeri Arkadaşlık Algısı Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulgular	105
TARTIŞMA VE SONUÇ	110
KAYNAKLAR	125
EKLER.....	153
ÖZGEÇMİŞ	169

KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

%	: Yüzde
\bar{x}	: Aritmetik Ortalama
f	: Frekans
n	: Evren Büyüklüğü
p	: Anlamlılık Derecesi
Sd	: Serbestlik Derecesi
ss	: Standart Sapma

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. İş yeri arkadaşlık ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi	20
--------------------------------------------------------------------------	----

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1. Aydın ili Merkez Efeler ilçesinde yer alan kamu ortaöğretim okulları arasında araştırmanın yürütüldüğü okul, dağıtılan, dönen ve değerlendirmeye alınan ölçek sayıları ve yüzdeleri	14
Tablo 1.2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çeşitli değişkenlere göre frekans ve yüzdeleri	15
Tablo 3.1. Ortaöğretim öğretmenlerinin arkadaşlık fırsatı algısı düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler.....	90
Tablo 3.2. Ortaöğretim öğretmenlerinin egemen olan arkadaşlık algısı düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler.....	90
Tablo 3.3. Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinin boyutlarına ilişkin aldıkları puan ortalamalarının betimsel istatistikleri ...	91
Tablo 3.4. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinin cinsiyete göre t-Testi sonuçları	92
Tablo 3.5. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinin yaşa göre ANOVA (Scheffe testi) sonuçları.....	92
Tablo 3.6. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinin branşa göre ANOVA sonuçları.....	93
Tablo 3.7. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinin medeni duruma göre t-Testi sonuçları.....	93
Tablo 3.8. Öğretmenlerin işyeri arkadaşlık algısı düzeylerine ilişkin eğitim durumuna göre Mann-Whitney U Testi sonuçları.....	94
Tablo 3.9. öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerine ilişkin aynı okuldaki görev süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları	94
Tablo 3.10. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerine ilişkin mesleki kıdeme göre ANOVA sonuçları	95
Tablo 3.11. Ortaöğretim öğretmenlerinin içsel doyum düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler	96
Tablo 3.12. Ortaöğretim öğretmenlerinin dışsal doyum düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler	97

Tablo 3.13. Ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin genel ve boyutlarına ilişkin aldıkları puan ortalamalarının betimsel istatistikleri ...	98
Tablo 3.14. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin cinsiyete göre t-Testi sonuçları	98
Tablo 3.15. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin yaşa göre ANOVA (Scheffe testi) sonuçları.....	99
Tablo 3.16. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin branşa göre ANOVA sonuçları	100
Tablo 3.17. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin medeni duruma göre t-Testi sonuçları	101
Tablo 3.18. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin eğitim durumuna göre Mann-Whitney U Testi sonuçları	101
Tablo 3.19. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerine ilişkin aynı okuldaki görev süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları	102
Tablo 3.20. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin mesleki kıdeme göre ANOVA (Scheffe testi) sonuçları	103
Tablo 3.21. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki için pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı sonuçları	104
Tablo 3.22. İçsel doyumun yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları	105
Tablo 3.23. Dışsal doyumun yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları	106
Tablo 3.24. Genel doyumun yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları	107

EKLER DİZİNİ

Ek 1. İşyeri Arkadaşlık Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği Normallik Değerleri	151
Ek 2. İşyeri Arkadaşlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi (t değerleri)	152
Ek 3. İşyeri Arkadaşlığı Doğrulayıcı Faktör Analizi devamı (uyum değerleri ve modifikasyonlar)	153
Ek 4. Araştırma İzni	155
Ek 5. Veri Toplama Aracı	160
Ek 6. İş yeri Arkadaşlık Ölçeği Kullanım İzni	163
Ek 7. İş Doyumu Ölçeği Kullanım İzni.....	165

GİRİŞ

Toplumsal bir varlık olan insanın bu varlığını nitelikli bir biçimde devam ettirebilmesi için başkaları ile ilişki içerisinde olması gerekmektedir. Zaman içinde bu ilişki arkadaşlığa dönüşmektedir. Günümüzde kişiler uzun saatler boyunca iş yerlerinde çalışmak zorundadır. Çalışma ortamı zamanla ortak değerlerin, güven duygusunun ve karşılıklı bağlılığın geliştiği bir ortama dönüşmektedir. Bu ortam içinde çalışan kişiler örgütün kültüründen, ikliminden, iletişimin çeşitliliğinden de etkilenmektedir. Ayrıca, kadın iş gücünün de artık çalışma hayatında yer aldığı yirmi birinci yüzyılda, hem kadınlar hem de erkekler sosyalleşmek için iş yerlerinde arkadaşlık kurma eğilimindedir. Bunun yanı sıra, iş yeri arkadaşlığı, örgütsel bağlılığı, iş doyumunu, performansı da arttırarak kişiyi daha mutlu, başarılı hale dönüştürmektedir. Kısacası, iş yeri arkadaşlığı kişiler için son derece önem taşımaktadır.

Nitekim Başaran'a (1996) göre arkadaşlık, iki kişinin birbirlerini beğenmesi; aynı nesnelere, aktivitelerden hoşlanması; yeteneklerinin, toplumdaki pozisyonlarının benzer düzeyde olması; kişilerin birbirlerini aynı düşüncede bulması; birbirleri için özveride bulunmayı göze alması; birbirlerinin kusurlarını hoşgörülle karşılaması ve sürekli etkileşim içinde bulunma olanaklarının olması ile ortaya çıkan bir durumdur. Sosyal bir varlık olan insanın toplum içinde kabul görmesi, bireye, ait olma duygusu kazandırmaktadır. Dolayısıyla birey bu şekilde yani arkadaşlık ilişkilerini geliştirmesiyle birlikte duygusal bütünlüğünü korumakta, başkalarıyla iletişim kurma fırsatı elde etmekte, ihtiyaç duyduğunda diğer kişilerden yardım ve destek alabilmekte, kendisinin değerli bir varlık olduğuna inanmaktadır. Bu şekilde toplumsal hayatın içinde var olduğuna inanan birey ise diğer insanlara daha fazla değer vermekte ve topluma daha yararlı birey olma yolunda ilerlemektedir (Demir Şad, 2007: 20).

Arkadaşlık üzerine yapılan araştırmalarda, arkadaşlık insan doğasının en önemli unsurlarından biri olan sosyal bağlanmışlık ile ilişkilendirilmekte ve bu durum insan olmanın kalıtsal bir parçası olarak ele alınmaktadır (Ömüriş, 2014: 5). Adler (2005), insanların doğduğu günden itibaren birbirlerine bağlanma ihtiyacında olduğunu söylemektedir Fehr (1996) ise, sosyal hayatın en önemli etmenlerinden biri olan arkadaşlığın, tüm yaşam alanlarında görüldüğü gibi, iş yeri ortamında da görüldüğünü belirtmektedir. Günümüzde çalışanların çoğu hayatlarının büyük bir bölümünü işte geçirirler. Dolayısıyla çalışanlar arasındaki

arkadaşlık çoğunlukla iş yerinde şekillenir (Amjad, Sabrı, Ilyas ve Hameed, 2015: 303). İş ortamı bir arada çalışmanın kaçınılmaz sonucu olarak arkadaşlıkları doğurmakta ve kurulan arkadaşlıklar da çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri tutumlarda belirleyici olmaktadır (Özyer, Kanbur, Kanbur ve Seçgin, 2013: 16). Örgütler, ortak mesleki deneyimleri olan kişileri bir araya getirir ve onların ortaklaşa faaliyetlerle meşgul olmalarını sağlar. İş yeri kişisel ilişkilerin, profesyonel sınırların ötesine geçmesi için adeta doğal bir kuluçka makinası görevi üstlenmektedir (Sias ve Gallagher, 2009: 3).

Arkadaşlık duygularının ve insan ilişkilerinin çalışanların performansını etkilediği ile ilgili araştırmaların ilki Mayo (1933) tarafından gerçekleştirilmiştir. Roethlisberger ve Dickson (1939) tarafından yapılan “Hawthorne deneyi”, endüstriyel alanda kişisel ilişkilerin önemini doğrulamış bir araştırmadır. Bu çalışmaların ardından, küçük gruplardaki üretkenliği ve grup üyelerinin bildirdikleri duygularla ilgili sayısız deneysel çalışmalar yapılmıştır (Rotemberg, 1992: 1). İş yerinde arkadaşlara sahip olmanın “iyi bir şey” olarak kabul edilmesi neredeyse evrenseldir. Arkadaşlar, çalışma ortamını zenginleştiren destek ve sosyalleşme sağlayan kişiler olarak bilinirler. Çoğu insan kimliğini genellikle mesleği sayesinde oluşturmaktadır. Kişiler, sosyal ve yakın ilişki ihtiyaçlarını karşılamak için işyerlerine ihtiyaç duymaktadırlar (Morrison ve Nolan, 2009: 41). Araştırmacılar; Sias ve Chaill (1998) örgütlerin, insan ilişkilerinin oluşması için bir “ortam”olmasının yanı sıra, arkadaşlıkların geliştirilmesi için de son derece önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Örneğin; örgütlerde, çalışanların hem ortak amacı paylaşması, hem de onu başarmak için iş birliği davranışı göstermesi, ortak bir hedef doğrultusunda bir arada çalışmalarına yol açmaktadır. Ayrıca, insanlar birlikte çalışmaya başladığı kişileri sevmek için zamanla bir istek duymaya başalayabilirler, çünkü hoş bir çalışma ortamında, kişiler çok daha fazla doyum elde etmektedir (Anderson ve Hundsaker, 1985).

Kram ve Isabella ilk kez 1985’te bir arada çalışanların (akran çalışanların) ilişkileri ile ilgili olarak arkadaşlık bileşeninden bahsetmiştir (Sias, Gallager, Kopaneva ve Pedersen, 2011). İş yeri arkadaşlığı iş yeri ilişkilerinden iki temel özelliğiyle ayrılır. Bunlardan birincisi, bu ilişkiler doğası gereği “gönüllüdür”. Bu arkadaşlığın başlaması, gelişmesi ve bozulması ilişkinin ortakları tarafından seçilmiş ve onların rehberliğinde ilerlemiştir. Bu ilişki örgütsel gereksinimler tarafından dayatılmış bir ilişki değildir. İkinci olarak, işyeri arkadaşlığı “kişisel” dir. Yani, çalışanlar işyeri arkadaşlıkları kurarken örgütün önceden belirlediği bazı

kurallara göre arkadaşlıklar oluşturmazlar. Arkadaşlık kuracakları kişiyi, bir bütün olarak tüm özellikleriyle kabul edip arkadaşlık ilişkilerini ona göre oluştururlar (Rawlings, 1992; Sias ve Chail, 1998). İşyeri arkadaşlığının çalışanın işle ilgili tutumlarına ve davranışlarına; örgütün çıktıklarına pozitif yansımaları olduğuna ilişkin, çeşitli araştırmalar (Morrison, 2005; Mao, 2006; Lee ve Ok, 2011; Kıral, 2016b) yapılmıştır.

İnsanlar, iş yerinde birbirlerinden işin tamamlanması, görevlerin becerilmesi, iş arkadaşlarıyla sorunların idare edilmesi, astlar, üstler ya da müşteriler gibi işle ilgili çeşitli konularda; yardım, destek ve rehberlik alabilirler (Hamilton, 2007). Bununla birlikte çalışanlar bunun tam tersi bir durumda yaşayabilirler. Doğal olarak işyerindeki bu durum çalışanların işine karşı doyum sağlayıp sağlayamama durumunu etkileyebilir. Okray Kocabyık ve Çakıcı'ya (2008: 133) göre iş doyumunu, bireyin işiyle alakalı her türlü değerinin, çalıştığı işten karşıladığını algılaması ve tüm bu değerlerin kişinin ihtiyaçları ile örtüşmesi olarak tanımlanmaktadır. Kısaca çalışanın işini değerlendirmesi sonucu elde ettiği olumlu duygular iş doyumunu; olumsuz duygular ise iş doyumsuzluğu olarak tanımlanabilir (Diri ve Kıral, 2016).

Çalışanların iş doyumunun olması yani işe yönelik olumlu tutumlar geliştirmesi pek çok yönetsel ve davranışsal sonuca yol açabilmektedir. Bu nedenle örgüt yöneticileri; çalışanların iş doyumlarını artırmaya yönelik gerekli önlemleri almalı, çalışanların sadece ekonomik birer varlık olmadığını görebilmelidir. Yöneticiler, çalışanların aynı zamanda sosyal ve psikolojik yönlerinde de olduğunu göz önünde bulundurarak, çalışanların iş doyumlarını artırabilmelidir (Yılmaz ve Kıral, 2014). Nitekim çağdaş yönetim anlayışında en önde gelen unsurlardan biri hiç şüphesiz iş doyumudur. İş doyumunu hem bir sosyal sorumluluk hem de iş ahlakının bir gerekliliğidir. İnsanlar yaşamlarının en önemli bölümünü iş yerinde geçirmektedir. Bu nedenle yöneticiler ve örgütler burada geçirilen zamanı daha özendirici ve çalışma koşullarına uygun bir hale getirmek zorundadır. İş doyumunu sağlık kadar önem verilmesi gereken çok hassas konulardan biridir. İş doyumunu, içerisinde çalışanların genel duygusal durumunun da ipuçlarını barındırır (Sevimli ve İşcan, 2005: 55).

İş doyumunu; bireysel, grupta ya da işin belli bir bölümüyle ilgili olabilir. İş doyumunu ancak işin özellikleri ve çalışanların özellikleri birbirine uyumlu olduğunda gerçekleştirir. İş doyumunun yüksek olması yaşam doyumunu da arttıran

bir etken olarak ele alınırken, iş doyumunun düşük olması da yaşam doyumunu azaltan bir etkiye sahiptir (Baysal, 1996). Şimşek, Akgemci ve Çelik (2011), iş doyumunu, işten elde edilen maddi çıkarlar ve çalışanın beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk olarak açıklamışlardır. Görüldüğü gibi iş arkadaşlığı ile iş doyumunu arasında açık bir ilişkiden bahsedilebilir. Nitekim takım çalışması ve üstlerden algılanan desteğin iş doyumunu olumlu etkilediğine ilişkin çalışmalar (Musriha, 2013; Dash, Banerje ve Mitra, 2014; Shujaat, Manzoor ve Syed, 2014) da vardır. Buna göre, üstler ve çalışma arkadaşlarının örgütsel görevlerin yerine getirilmesinde çalışana verdikleri desteğin ve işbirliğinin bireyce algılanan derecesi doyumunu önemli ölçüde etkilemektedir. Zira bireyler bir görev; proje ya da belirli bir işi yaparken çalışma arkadaşlarının ve üstlerinin onlara malzeme ya da fikri destek; dayanışma yoluyla yardım ettiklerini algıladıklarında çalışma yaşamlarından doyum elde etmektedirler (Gürbüz, 2007: 137).

Lin (2010), araştırması sonunda işyerlerindeki takımların performanslarının artırılması için, üstlerin astları arasındaki arkadaşlığı dikkate alması gerektiğini vurgulamıştır. Daha iyi iş yeri arkadaşlığı olan bir takımın hedefi başarma kabiliyetinin daha fazla olacağını belirtmiştir. Bu bulgular Nielsen, Jex ve Adams'ın (2000) araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Araştırmacılar, işyerinde arkadaşlık ilişkilerinin gelişmesinin örgütlerdeki takım çalışması ihtiyacından kaynaklandığını belirtmişler ve daha fazla takım çalışmasının, daha iyi işyeri arkadaşlıklarının gelişmesine neden olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmalar işyeri arkadaşlığının işdoyumunu (Riordon ve Griffeth, 1995; Sias ve diğerleri, 2012; Amjad ve diğerleri, 2015), örgütsel vatandaşlık davranışı (Ong, 2013); performans (Günlü, Dönmez, Miral ve Ömüriş, 2010; Balaban ve Özsoy, 2016); örgütsel bağlılık (Teimouri, 2011; Kunday, 2014; Kanbur, 2015; Kıral, 2016b) gibi örgütsel çıktılar üzerindeki olumlu etkilerini vurgulamaktadır (Dotan, 2009; Lee ve Ok, 2010). Levy'ye göre (2003) iş yeri arkadaşlığı iş doyumunu arttırabilmekte ya da azaltabilmektedir (Akt. Amjad vd. , 2015: 304). Sias ve Cahill (1998) örgütlerdeki resmi olmayan ilişkilerin; çalışanların bağlılığını, iş doyumunu arttırdığını ve çalışanların kasıtlı olarak işe gelmeme ve işgücü devir hızını düşürmelerini azalttığını belirtmiştir. Kıral (2016b) örgütsel bağlılığın iş yeri arkadaşlığı ile ilişkili olduğunu, arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık algılarının duygusal bağlılığı; arkadaşlık fırsatı algısının da genel bağlılığı anlamlı biçimde etkilediğini ortaya çıkarmıştır.

Çalışanlar yaşamlarının büyük bir kısmını çalıştıkları örgütlerde geçirmektedirler. Bu da çalışanların işlerinden elde ettikleri doyumun ne denli önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Gelişen dünyada var olan örgütlerin amacı sadece ürünün miktarını ve kalitesini arttırmak değil, aynı zamanda çalışanların işlerinden elde ettikleri doyumunu da arttırmaktır. Girdisi, süreci ve çıktısı insanla ilgili olan eğitim örgütlerinde iş doyumunun önemi çok fazladır (Sarpkaya, 2000: 111-112). Öğretmenlik mesleği icra eden öğretmenlerden rol model olarak örnek davranışlar sergilemesi beklenmektedir. Bunu da öğretmenler iş yeri arkadaşları ile kurdukları ilişkilerde çok rahat sergileyebilirler. Öğretmenler, iş yerinde kurdukları ilişkilerde doyum sağlarsa bu onların hem yaşamlarına hem de eğitim öğretim faaliyetlerine pozitif yönde yansiyabilir, doyumsuzlukları ise bunun tam tersi bir duruma yol açabilir. İşyerinde kurulan arkadaşlıkların öğretmenlerin işinden doyum elde etmesini, işine güdülenmesini, örgüte bağlanmasını sağlaması olumlu bir durum olarak hem öğretmen hem de örgüt için arzulanan bir durumdur. Bununla birlikte arkadaşlık ilişkilerinin olumsuz olmasından kaynaklı işe devamsızlık, örgütsel bağlılıkta azalma, doyumsuzluk gibi durumlarda hem öğretmenler hem de örgüt için olumsuz yönde olan istenmeyen durumlardır. Görüldüğü gibi iş yeri arkadaşlığı ile iş doyumunu arasında açık bir ilişki olmasına rağmen bu konunun çalışılmamış olması araştırmacının merakını bu konuya yöneltmiştir. Nitekim bu çalışmada araştırmacı tarafından ortaöğretim okulu öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ile iş doyumunu arasındaki ilişkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

1. ARAŞTIRMA HAKKINDA AÇIKLAMALAR

1.1. Araştırmanın Konusu

İş yerinde geçirilen uzun saatler, yoğun çalışma programları, grupla çalışmanın örgüt faaliyetleri ve çıkarları için ne denli önemli olduğunun algılanması ve bu nedenle desteklenmesi, örgütlerde arkadaşlık ilişkilerinin dikkate alınmasına sebep olmaktadır. İşyerlerinde çeşitli düzeylerde arkadaşlıklar oluşturulabilmektedir. Ast pozisyonundakiler üstlerle, ya da tam tersi veya çalışma arkadaşlarının birbirleriyle kurdukları arkadaşlıklara rastlanmaktadır. Bunlar, hem bireylerin kariyerlerine, performanslarına, güdülenmelerine hem de örgüt iklimine, örgütsel performansa farklı etkilerde bulunabilmektedir (Günlü vd., 2010: 132).

İş yeri arkadaşlığı kavramı batı alan yazınında Sias ve Cahill tarafından ilk defa 1998 yılında yaptıkları çalışmada derinlemesine incelenmiş bir kavramdır (Çalışkan, 2011: 80). Berman, West ve Richter (2002) iş yeri arkadaşlığını; özel olmayan, gönüllü işyeri ilişkileri şeklinde tanımlamış; iş yeri arkadaşlığının da kendini; karşılıklı güven, bağlılık, karşılıklı hoşlanma, paylaşılan ilgiler ve değerler şeklinde gösterdiğini ifade etmişlerdir. Kram ve Isabella (1985), iş yerinde eş-düzey (akran) çalışanlar ile kurulan ilişki ve arkadaşlıkların, çalışanlar için bir duygusal destek mekanizması oluşturduğu ve geleneksel danışmanlık ve mentorluk rollerinin yerini aldığını belirtmektedir. Nitekim söz konusu araştırmacılar, çalışanlar için içsel bir ödül olması, iş ile ilgili stresi azaltması ve dengelemesi, iş doyumunu arttırması ve işgücü devir oranını düşürmesi gibi nedenlerle iş yeri arkadaşlıkları ve bu yakın ilişkilerin gelişmesini sağlayan öncelleri incelemek gereğinin altını çizmektedirler. Öyle ki son zamanlarda yapılan araştırmalar, pek çok yakın arkadaşlığın, var olan resmi ilişkilerden ve mekânlardan evrildiğini ve bu ilişkilerin örgütsel ortamlarda oluştuğunu ortaya çıkarmaktadır (Song, 2005; Akt. Morrison, 2004: 114).

Sias ve Chaill (1998), işyeri arkadaşlığının iki önemli durumsal faktörden etkilendiğini ifade etmişlerdir. Bunlar; örgüt içi ve örgüt dışı durumsal faktörlerdir. Örgüt dışı durumsal faktörler; bireyin örgüt dışındaki yaşantıları, sosyalleşmeleri, zaman akışı içerisinde kendiliğinden oluşan arkadaşlıkları olarak kendini göstermektedir. Örgüt içi durumsal faktörler ise iş bölümü sonucu ortak projelerde görev alma, fiziksel olarak yakınlık (ki bu aynı ofiste çalışma olarak algılanır), işle ilgili sorunlarla baş etme (üstlerle yaşanan sorunları çözme vb.) ve

boş zamanı içeren faktörlerden oluşmaktadır. Bununla birlikte Sias, Smith ve Avdeyeva (2003), iş yeri arkadaşlığını bir süreç olarak ele almışlardır. İş yeri arkadaşlığının gelişimini ele aldıkları üç aşamalı bu süreçte; birinci aşama “tanıdık” ıktan arkadaşlığa geçişi, ikinci aşama “arkadaşlık”tan “yakın arkadaşlık”a geçişi ve son aşama ise “yakın arkadaşlık” tan “iyi arkadaşlık”a diğer bir ifadeyle “dostluk”a geçişi ifade etmektedir (Akt. Kanbur, 2015: 49).

İş yeri arkadaşlığının arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık olarak iki boyutta ele alındığı görülmektedir. Hackman ve Lawler (1971) “arkadaşlık fırsatı” boyutunu çalışanların birbirleriyle resmi olmayan ilişkiler kurmak için konuşmalarına, çalıştıkları işin ne derecede izin verdiğini ortaya koymak ve arkadaşlığın işteki etkililiğini incelemek için geliştirmişlerdir (Akt. Morrison, 2005: 13). Nielsen ve diğerleri (2000), ise “egemen olan arkadaşlık” boyutunu örgütte iş yeri arkadaşlığının varlığını tespit etmeye yönelik olarak geliştirmişlerdir. Söz konusu araştırmacılar çalışmalarında bu iki boyutu kullanarak iş yeri arkadaşlığını ölçmüşlerdir.

İlk kez 1920’lerde ortaya atılan iş doyumu, 1930-1940’ lı yıllarda daha da önemli hale gelmiştir. Bireyin işinden memnuniyet duyması/doyum sağlaması hem kendi yaşamının her alanına etkide bulunması hem de örgütlerin etkinliğinde rol oynaması nedeni ile günümüzde de bu önemini korumaktadır (Parsak, 2010: 33). İş doyumu, çalışanların fiziksel ve sosyal şartların yanında görevine olan duygusal bir tepkisi, çalışanın psikolojik beklentilerinin karşılanması derecesidir. Kısaca iş doyumu, çalışanların mevcut işleri hakkındaki inançları ve hislerinin birikimidir (Güney, 2004: 127). Başka bir tanım yapan Lawler’a (1970) göre iş doyumu çalışanın işini ya da iş yaşamını değerlendirme sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur. İş doyumu çalışanın örgütten elde edebildiği değerlerle, gereksindiği değerleri denk gördüğünde ya da bağdaşabilir bulduğunda çalışan tarafından duyulan bir duygudur (Akt. Başaran,1992: 179).

İş doyumu dendiği zaman, çalışanın yaptığı işten elde ettiği maddi kazanç, birlikte çalışmaktan mutluluk duyduğu iş arkadaşları ve sonunda ortaya çıkardığı eserden duyduğu haz akla gelir. İşgörenin harcadığı emek sonucunda ortaya çıkardığı elle tutulur ve gözle görülür durumdaki eseri sonucunda duyacağı gurur o kişi adına büyük bir doyum kaynağı olabilir. Makineleşmenin ve derinlemesine işbölümünün getireceği otomatikleşme ve seri üretime yönelme, çalışanın emeğinin sonucunu görme ve kendisiyle gurur duymaktan kişiyi alıkoyabilir

(Eren, 2014: 202). İş doyumunu etkileyen faktörler çok çeşitlidir. Bunlar genel olarak; işin niteliği, ödeme, yükselme olanağı, övülmek, çalışma koşulları, denetim, birlikte çalışılan işgörenler, örgüt ve yönetim, örgütün iklimi, çalışanın kişiliği şeklinde gruplandırılabilir (Başaran, 2008: 265). Bununla birlikte iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler de vardır. Bunlar bireylerin bir takım özelliklerine göre farklılık gösteren; yaş, cinsiyet, tecrübe, eğitim durumu gibi hususlardır. Ancak belirtilmesi gereken en önemli husus her bireyin farklı kişilik yapısında oluşu ve bu nedenle farklı beklenti ve isteklere sahip olmasıdır. Dolayısıyla iş doyumunu kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir (Aydın, 2006, Akt. Teltik, 2009: 13). Çalışanların çalıştıkları örgüt ve yürüttükleri işle ilgili sahip oldukları pozitif ya da negatif değerlendirmelere o kişinin iş doyumunu denir. Çalışanların işlerden duyduğu hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk ile yakın bir ilişki içinde olan iş doyumunu; çalışanın işten elde ettiği çıkarları, iş güvenliği, işin zevk verme kabiliyeti ve uygunluğu, üretimde bulunmaktan doğan gurur, umut verici mesleki projeler, iş akışını ve hızını denetleyen çalışanın yeteneği, iş yerindeki olumlu insan ilişkileri, örgütün genel durumu, amirin tutumu ve sendikal ilişkiler ile ilgilidir (Şimşek, 2001).

Eğitimin en temel taşı olan öğretmenlerin, iş doyumlarının yüksek olması eğitimin kalitesini arttırmak için son derece önemlidir. Öğretmenlerin görev tanımlarında yer alan bütün şartları yerine getirebilmeleri, sorumluluklarını başarmaları için en gerekli şey hiç kuşkusuz mesleklerinden elde ettikleri doyumdur. İş doyumunu yüksek öğretmenlerin buna bağlı olarak psikolojik sağlıkları da artabilir. Psikolojik sağlığı iyi olan öğretmenlerde işlerini isteyerek ve en güzel bir biçimde yapabilirler (Bektaş, 2003, Akt. Gençtürk ve Memiş, 2010: 1040). Psikolojik durumu iyi olan çalışanlar davranışlarında daha bilinçli hareket ederek, etrafındaki arkadaşlarının işlerini daha iyi yapabilmesi noktasında onlara destekte olabilirler. Doğal olarak böyle durumlar da karşılıklı ilişkilerin gelişmesine ve güçlenmesine neden olarak çalışanların işlerinden daha fazla doyum sağlamasına yol açabilir.

İşyeri arkadaşlığı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakıldığında; tarihsel olarak işyerinde sosyal desteğin etkileri üzerine oldukça fazla araştırma olmasına rağmen işteki algılanan arkadaşlık fırsatlarının davranışsal sonuçları hakkında çok az çalışma yapılmıştır. Çalışanın yaşamında sosyal destek, pek çok kaynaktan elde edilebilir. Sadece sosyal desteğin alınması kişi için yeterli değildir (Kıral, 2016). Çünkü arkadaşlık sosyal desteğin yanında, yakınlık ve kendini benzersiz

hissetme gibi çok daha sıcak ilişkilerin kurulması ile kendini belli eder. Sosyal destekle ilgili pek çok araştırma örgüt için arzu edilen sonuçları ortaya çıkarmıştır. Bunlar; streste azalma, doyum, özgüvendir. Bu araştırmalarda arkadaşlık fırsatı nadiren bir değişken olarak ele alınmıştır (Morrison, 2005: 13-14). Amjad ve diğerlerinin (2015: 304) çalışmasında ise iş yeri arkadaşlığının örgütsel çıktıları; özellikle çalışanın performansı, iş stresi, çalışanın tutumu, eleştirel ve yaratıcı düşünmesi, çalışanın işle ilgili doyumunu, bağlılık ve işten ayrılma oranının düşmesi şeklinde pozitif olarak etkilediği belirtilmiştir.

Winsted, Derlaga, Montgomery ve Pikilton (1995) Wright'ın arkadaşlık modelini kullanarak yaptıkları çalışmalarında, bireyin iş yerindeki arkadaşlığının kalitesi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmışlardır. Bu çalışmada farklı pozisyonlarda çalışanlar, öğretim elemanları ve diğer üniversite personelinin arkadaşlık kalitesi ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bireyin işteki en iyi arkadaşıyla olan ilişkisi onun iş doyumunuyla ilişkilidir. İş yerinde yakın arkadaşının negatif özellikleri kişinin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. İş doyumunun evrensel göstergelerine bakıldığında, işteki terfi fırsatlarının iş doyumunu ile düşük, ancak işte elde edilen danışmanlık ve işte birlikte çalıştıkları bireylerden sağlanan doyumla yüksek düzeyde ilişkili olduğu bulunmuştur. Kişinin iyi arkadaşlık algısının iş doyumunu yordaması, iş doyumunun da kişinin işteki iyi arkadaşlık algısını tahmin etmesi ilişkisel olarak ortaya konan bu araştırmanın sonucu şeklinde ifade edilebilir. Bununla birlikte kişilerin işleriyle ilgili doyumsuzluğu, kişilerin iş yeri arkadaşlıkları oluşturmasını zorlaştırabilir.

Markiewicz, Devine ve Kausilas (2000: 177) örgüt içindeki ağlar ile ilgili yaptıkları çalışmalarında iş arkadaşlıklarının çalışanların kariyerleri için önemli bir faktör olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca erkeklerin yakın iş arkadaşlığının ücret ve iş doyumunuyla ilişkisi kadınlardan yüksek bulunmuştur. Yine Yumuşak (2008: 250) araştırmasında iş yerinde verimliliği artıran en önemli unsurlardan birinin sağlıklı iletişim olduğunu, çalışanlarının örgütlerinde en çok takdir ettikleri şeyin ise iş yeri arkadaşlık ilişkileri olduğunu ortaya çıkarmıştır.

İlgili araştırmalardan da anlaşıldığı gibi iş yeri arkadaşlığı ile iş doyumunu arasında önemli bir ilişki olduğu söylenebilir. Ancak bu ilişkinin ortaya çıkarılmasına yönelik incelenen alan yazın kapsamında çok fazla araştırma yapılmadığı yapılan araştırmaların ise farklı alanlarda olduğu görülmüş, ortaöğretim okulu öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlığı ile iş doyumunu ilişkisini

inceleyen bir çalışmaya ise rastlanamamıştır. Özellikle öğretmenlik gibi toplum önünde olan ve insanlara rol model davranışlar sergilemesi gereken bir mesleğin çalışanlarının arkadaşlıklarının ne düzeyde olduğu ve bunun onların iş doyumunu ile nasıl bir ilişki içerisinde olduğunun ortaya çıkarılması araştırmacı için önem taşımaktadır. Bu nedenle araştırmanın konusu da ortaöğretim öğretmenlerinin işyeri arkadaşlık algısı ve iş doyumunu ile ilişkisidir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Aydın ili Efeler ilçesinde görevli ortaöğretim öğretmenlerinin, iş yeri arkadaşlık algı düzeyini ve iş doyumunu ile olan ilişkisini ortaya koymaktır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1- Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık düzeyleri;

(a) arkadaşlık fırsatı algısı,

(b) egemen olan arkadaşlık algısı boyutlarında ve genel arkadaşlık olarak nasıldır?

2- Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algı düzeyleri;

(a) cinsiyete,

(b) yaşa,

(c) branşa,

(ç) eğitim durumuna,

(d) medeni durumuna,

(e) çalıştıkları okuldaki görev süresine,

(f) mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

3- Ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri;

(a) içsel

(b) dışsal boyutlarda ve genel olarak nasıldır?

4- Ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri;

(a) cinsiyete,

(b) yaşa,

(c) branşa,

(ç) eğitim durumuna,

(d) medeni durumuna,

(e) çalıştıkları okuldaki görev süresine,

(f) mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

5- Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algı düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

6- Ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri iş yeri arkadaşlık algı düzeyleri tarafından yordanmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

İş yerinde eş düzey işlerde çalışanlarla kurulan ilişkilerin ve arkadaşlıkların, aşlar-üstler, liderler ve takipçilerle kurulan ilişkiler ve arkadaşlıklardan daha fazla olduğu söylenebilir. Ancak, “iş yeri arkadaşlığının” bireysel ve örgütsel değişkenler üzerindeki etkileri gerek davranış bilimleri, gerekse işletme yönetimi alan yazınında yeterince ele alınmış değildir. Yurt dışında da konu ile ilgili çalışmalar görece doyurucu nitelikte değildir. Fakat hiç şüphe yok ki iş yerinde kurulan arkadaşlıklar örgütlerin ayrılmaz bir parçasıdır (Çalışkan, 2011: 80). İlgili alanyazın incelendiğinde iş yeri arkadaşlığı ile ilgili çalışmaların geçmişinin eskilere dayandığı söylenebilir. Bununla birlikte son yıllarda özellikle işletme alanında iş yeri arkadaşlık olgusunun farklı değişkenlerle görece sınırlı sayıda da olsa çalışıldığı görülmektedir (Günlü vd., 2010: 133). İnsan davranışları ile doğrudan ilişkili olan eğitim alanında konunun az sayıda araştırmacı tarafından (Alparslan, Çiçek ve Soydemir, 2015; Kırıl 2016a, Kırıl,

2016b) çalışılması bu alanda daha fazla araştırma yapılması gereğini ortaya çıkarmaktadır.

Eğitim ve öğretiminin en önemli parçası olan öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığının onların işlerinden doyum elde etmesinde önemli bir etken olduğu söylenebilir. Öyle ki öğretmenlik mesleği özü gereği yalnız başına mekanik bir anlayışla, izole bir şekilde yapılacak bir iş değildir. Öğretmenler pek çok alanda iş birliği içerisinde çalışmalıdır. Olumlu iş yeri arkadaşlığı; iş doyumunu, motivasyonu, duygusal doyumunu, örgüte bağlılığı, örgüt iklimini geliştirerek ve tükenmişliğin yaşandığı mesleklerin en başında gelen öğretmenliği daha tolere edilebilir, başarıya ve mutluluğa endeksli bir meslek haline getirebilir. Dolayısıyla araştırma bulguları ışığında öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin niteliği alan yazın da daha fazla araştırmanın yapılmasına yani bilimsel merakın uyanmasına da neden olabilir. Türkiye’de “iş yeri arkadaşlığı” konusunun bu kadar az çalışılmış olması, dünya alan yazının da da yeteri kadar çalışmaya rastlanamaması dolayısı ile ortaya çıkarılan araştırmanın hem uygulayıcılara hem de araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Öğretmenlerin kendilerine yöneltilen ölçek sorularına verdikleri yanıtların, onların gerçek algılarını yansıttığı varsayılmaktadır.

1.5. Materyal ve Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin toplanma sürecine yer verilmiştir.

1.5.1. Araştırma Modeli

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algıları ve iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlayan araştırmanın modeli, nedensel karşılaştırmalı ve ilişkisel taramadır (Balcı, 2009: 236-237; Karasar, 2014: 76-89). Bu araştırma ile ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algıları ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki ve çeşitli değişkenlere göre gösterdikleri değişim onlara uygulanan ölçekler ve kişisel bilgi formu sonuçlarına göre betimlenmeye çalışılmıştır.

1.5.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın ulaşılabilir/hedef evrenini, Aydın ili Efeler/Merkez ilçesinde bulunan kamu ortaöğretim okullarında görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Aydın İl Milli Eğitim Müdürlüğünden 2015-2016 eğitim ve öğretim yılı kamu ortaöğretim okullarını ve bu okullarda görev yapan öğretmen sayılarını gösteren istatistiksel bilgiler alınmıştır. Aydın ili Efeler ilçesinde toplam 21 kamu ortaöğretim okulu ve bu okullarda görev yapan toplam 1146 öğretmen bulunmaktadır (İl Milli Eğitim Müdürlüğü, 2016). Ancak araştırmacının okul müdürleri ile yaptığı ön görüşmede dört okul müdürünün izin vermediği tespit edilmiş, bu nedenle araştırma 17 okul ve bu okulda görevli 1097 öğretmenden seçilen örneklem üzerinden yürütülmüştür (Tablo 1.1). Örneklem seçiminde Örneklem Büyüklükleri Tablosundan yararlanılmıştır. Araştırmanın 1097 ortaöğretim öğretmeninden oluşan hedef evreni $\alpha = .05$ anlamlılık ve % 5 hoşgörü düzeyinde 285 ortaöğretim öğretmenin temsil edebileceği varsayılmıştır (Ural ve Kılıç, 2005). Veri toplama aşamasında ve geri dönüşlerde yaşanabilecek sorunlar nedeni ile örneklemin % 5 fazlası alınarak örneklemin 299 ortaöğretim öğretmeninden oluşmasına karar verilmiştir. Araştırmanın ölçeklerinin söz konusu okullarda görev yapan öğretmenlere uygulanabilmesi için Aydın İl Milli Eğitim Müdürlüğünden uygulama izni istenmiş ve uygulama izni alınmıştır (EK-4).

Örneklemin en önemli özelliği olan yansızlık ve temsil edilebilirliğin sağlanması için okulların tamamı araştırmacı tarafından ziyaret edilmiştir. Gerekli izin okul yöneticisinden alındıktan sonra 17 okulda tesadüfî örnekleme yöntemi ile gönüllü olarak araştırmaya katılmak isteyen 299 öğretmene gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra öğretmenlerden araştırma ölçeğini (EK-5) yanıtlamaları rica edilmiş ve yanıtlanan ölçekler araştırmacı tarafından toplanmıştır. Tablo 1.1’de; araştırmanın kapsadığı okullar, uygulanan, toplanan, değerlendirilen ölçek sayıları ve yüzdeleri verilmiştir.

Tablo 1.1. Aydın ili Merkez Efeler ilçesinde yer alan kamu ortaöğretim okulları arasında araştırmanın yürütüldüğü okul, dağıtılan, dönen ve değerlendirmeye alınan ölçek sayıları ve yüzdeleri

Okul İsimleri	Okuldaki Öğretmen Sayısı	Dağıtılan Veri Toplama Aracı Sayısı	Dönen Veri Toplama Aracı Sayısı	Veri Toplama Aracı Dönüş Yüzdesi (%)	Değerlendirmeye Alınan Veri Toplama Aracı Sayısı	Değerlendirmeye Alınan Veri Toplama Aracı Yüzdesi (%)
Adnan Menderes Anadolu Lisesi	51	17	17	100	17	100
Aydın Atatürk Anadolu Lisesi	55	16	16	100	16	100
Aydın Fen Lisesi	26	8	8	100	8	100
Aydın Lisesi	89	16	16	100	14	87.5
Aydın Sosyal Bilimler Lisesi	25	8	8	100	8	100
Aydın Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	94	27	27	100	21	77.77
Cumhuriyet Anadolu Lisesi	68	13	13	100	11	84.61
Efeler Anadolu Lisesi	69	18	18	100	17	94.44
Emel- Mustafa Uşaklı Anadolu Lisesi	60	17	17	100	17	100
Aydın Anadolu İmam Hatip Lisesi	104	26	26	100	25	96.15
Mehmet Akif Ersoy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	51	11	11	100	11	100
Mimar Sinan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	118	35	35	100	28	80
Süleyman Demirel Anadolu Lisesi	43	15	15	100	15	100
Aydın Yüksel Yalova Anadolu Lisesi	39	14	14	100	14	100
Zübeyde Hanım Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	110	31	31	100	30	96.77
Osmangazi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	58	19	19	100	19	100
Murat-Hale Küçükoğlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	37	8	8	100	8	100
Toplam	1097	299	299	100	279	93.31

Tablo 1.1’de görüldüğü gibi toplam 17 okulda gönüllü 299 öğretmene yanıtlamaları için veri toplama aracı verilmiş ve öğretmenlerin tamamından veri toplama aracı toplanmıştır. Ancak uygun doldurulmayan (maddeleri boş bırakma,

karalama vb.) toplam 20 veri toplama aracı değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirme 279 veri toplama aracı üzerinden yapılmıştır. Bununla birlikte istatistiksel işlemler sonucunda aykırı değerler de çıkarılmış ve mevcut araştırma 269 veri toplama aracı üzerinden yürütülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çeşitli değişkenlere göre sayı ve oranları Tablo 1. 2’de verilmiştir.

Tablo 1.2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çeşitli değişkenlere göre frekans ve yüzdeleri

Demografik Değişkenler	Faktörler	n	%
Cinsiyet	Erkek	122	45.4
	Kadın	147	54.6
	Toplam	269	100
Yaş	35 yaş ve altı	39	14.5
	36-40 yaş	58	21.6
	41-45 yaş	62	23
	46-50 yaş	50	18.6
	51 yaş ve üzeri	60	22.3
	Toplam	269	100
Branş	Sözel	153	56.9
	Sayısal	82	30.5
	Yetenek	34	12.6
	Toplam	269	100
Mesleki Kıdem	10 yıl ve altı	38	14.1
	11-20 yıl	99	36.8
	21-30 yıl	93	34.6
	31 yıl ve üzeri	39	14.5
	Toplam	269	100
Eğitim Durumu	Lisans	252	93.7
	Lisansüstü	17	6.3
	Toplam	269	100
Okuldaki görev süresi	5 yıl ve altı	105	39
	6-10 yıl	94	34.9
	11-15 yıl	36	13.4
	16 yıl ve üzeri	34	12.6
	Toplam	269	100
Medeni Durum	Evli	219	81.4
	Bekar	50	18.6
	Toplam	269	100

Tablo 1. 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerinin 122’si (% 45.4) erkek, 147’si (% 56.6) kadındır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları incelendiğinde 35 yaş ve altındaki öğretmen sayısı 39

(% 14.5); 36-40 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 58 (% 21.6); 41-45 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 62 (% 23) ve 46-50 yaş aralığında öğretmen sayısı 50 (% 18.6); 51 yaş ve üzeri öğretmen sayısı 60 (% 22.3) olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşları incelendiğinde sözel branştaki (Türk Dili Edebiyatı, İngilizce, Almanca, Tarih, Coğrafya, Felsefe Grubu, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Rehberlik) öğretmen sayısı 153 (% 56.9); sayısal branştaki (Matematik, Fizik, Kimya, Biyoloji ve Bilişim Teknolojileri) öğretmen sayısı 82 (% 30.5) ve yetenek dersleri branşındaki (Görsel Sanatlar, Beden Eğitimi ve Müzik) öğretmen sayısı 34 (% 12.6) olduğu anlaşılmaktadır. Kıdem bakımından incelendiğinde ise 10 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenlerin sayısı 38 (% 14.1); 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmen sayısı 99 (% 36.8); 21-30 yıl kıdeme sahip öğretmen sayısı 93 (%34.6); 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmen sayısı 39 (% 14.5) olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumları incelendiğinde 257'sinin (% 93.7) lisans ve 17'inin (% 6.3) lisansüstü mezunu oldukları anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin, buldukları okuldaki görev süreleri incelendiğinde; buldukları okulda 5 yıl ve altı görev yapan 105 (% 39); 6-10 yıl arası görev yapan 94 (% 34.9); 11-15 yıl arası görev yapan 36 (%13.4); 16 yıl ve üzeri 34 (%12.6) kişinin olduğu görülmektedir. Medeni durumlarına göre ise 50'si (% 18.6) bekâr ve 219'zu (% 81.4) evlidir.

1.5.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verileri toplamak için Kişisel Bilgi Formu ile İş Yeri Arkadaşlık Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

1.5.3.1. Kişisel bilgi formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda, ortaöğretim okulu öğretmenlerinin; cinsiyeti, yaşı, branşı, medeni durumu, eğitim durumu, çalıştıkları okuldaki görev süresi ve mesleki kıdeme ilişkin veri toplamaya yönelik sorular yer almaktadır.

1.5.3.2. İş yeri arkadaşlık ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısını ölçmek üzere, Neilsen, Jex ve Adams (2000) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Kıral (2016a) tarafından uyarlanan "İş yeri Arkadaşlık Ölçeği" kullanılmıştır.

Neilsen, Jex ve Adams tarafından geliştirilen bu ölçek daha önce psikoloji (Çalışkan, 2011), işletme (Özsoy ve Aras, 2014; Özyer ve diğerleri, 2013; Kunday, 2014; Kanbur, 2015; Balaban ve Özsoy, 2016) gibi alanlarda da kullanılmıştır. Ancak incelenen alan yazın kapsamında söz konusu ölçek eğitim alanında ilk defa Kırıl (2016a, b) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılmıştır.

Ölçek, arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık olarak iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte her iki boyuta ilişkin altışar madde bulunmaktadır. 5’li Likert tipi bir ölçek olarak tasarlanan bu ölçekteki ifadelerin puanlandırılması da (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde yapılmıştır. Söz konusu ölçekte 12’inci madde ters kodlanmıştır. Ölçek puanının yukarıya doğru gitmesi iş yeri arkadaşlığının yüksek, aşağı doğru gitmesi ise iş yeri arkadaşlığının düşük olduğunu göstermektedir. Yüksek puanlar iş yeri arkadaşlığının daha fazla düşük puanlar iş yeri arkadaşlığının daha düşük olduğuna işarettir (Lin, 2010: 59).

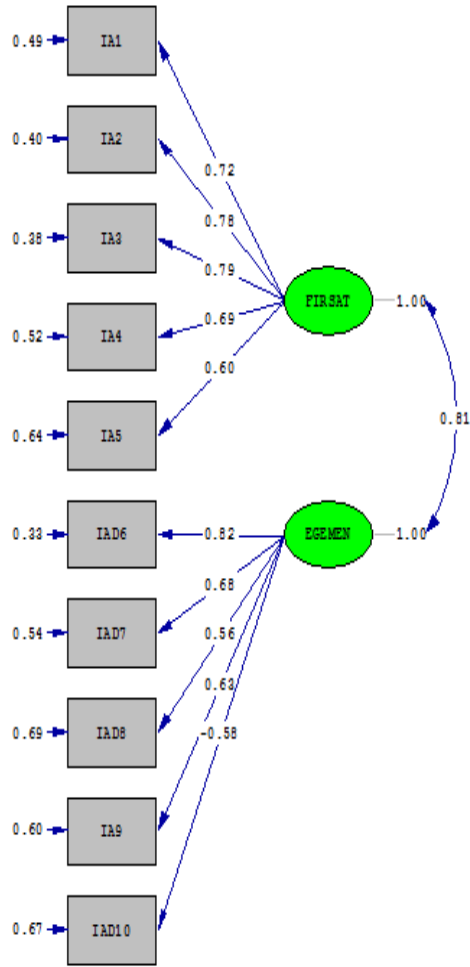
Arkadaşlık fırsatı boyutu; iş yeri arkadaşlığının örgüt tarafından desteklenip desteklenmediğini belirlemeye yönelik ifadeler içermekte iken, egemen olan arkadaşlık boyutu ise örgütte iş yeri arkadaşlığının varlığını tespit etmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. İş yeri arkadaşlık ölçeği, alan yazında ilk defa Hackman ve Lawler’in (1971) yürüttüğü çalışmalarda arkadaşlık fırsatı şeklinde tek boyutlu kullanılmış, daha sonra Riordon ve Griffeth (1995) tarafından da yine tek boyutlu olarak kullanılmıştır. Ancak sonraki çalışmalarda söz konusu ölçek maddelerinde Neilsen, Jex ve Adams (2000) çeşitli düzenlemeler yapmışlardır. Var olan boyuta egemen olan arkadaşlık boyutunu da ekleyerek ölçeği iki boyut halinde iş yeri arkadaşlığını ölçebilecek 12 maddelik iş yeri arkadaşlık ölçeği haline getirmişlerdir. Nielsen ve diğerleri (2000) tarafından “İş Yeri Arkadaşlık Ölçeği” nin 6’şar maddeden oluşan iki alt boyutlu yapısının geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu bulunmuştur. Nitekim söz konusu ölçek çeşitli çalışmalarda tek boyutlu (Mao, 2006; Çalışkan, 2011; Liu, Kwan, Fu, Ping ve Mao, 2013) ve iki boyutlu (Morrison, 2009; Dickie, 2009; Lin, 2010; Özsoy ve Aras, 2011; Kunday, 2014; Gao ve Wu, 2014; Kanbur, 2015; Balaban ve Özsoy, 2016; Kırıl, 2016a,b) olarak kullanılmıştır. Kırıl (2016a) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada ölçeğin iki boyutlu yapısı kullanılmıştır. Öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada ölçeğin iki faktörlü orijinal faktör yapısını koruduğu ortaya çıkmıştır. Ancak açıklayıcı faktör analizi sonucunda arkadaşlık fırsatı (1 md, 2 md, 3 md, 4

md, 5 md, 6 md) ve egemen olan arkadaşlık [(7md, 8 md, 9 md, 10 md, 11 md, (12 md. ters kodlu)] alt ölçeklerinin birer madde eksilerek (5 md. ve 10 md.) beşer maddeye düştüğü; % 54.6 olan toplam varyansı açıklama oranının sırası ile % 27.4 ve % 27.2 olduğu, ölçeklerin faktör yük değerlerinin ise .53 ile .78 arasında değiştiği, öz değerlerinin ise sırası ile 2.74 ve 2.72 olduğu tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise 10 maddelik, iki faktörlü yapının uyum indeksleri ($\chi^2=61.57$, $sd= .34$, $SRMR=.051$, $CFI=.98$, $NFI=.95$, $NNFI=.97$ ve $GFI=.93$, $RMSEA=.068$) şeklinde bulunmuştur. Genel arkadaşlık ölçeğinin iç tutarlılık katsayısını, .84; arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık algısı boyutlarının ise sırasıyla .76 ve .78 olduğu bulunmuştur. Madde ayırt edicilik düzeyinin her bir madde için uygun olduğu tespit edilmiştir.

Eldeki araştırma kapsamında öncelikle toplanan 299 veri toplama aracından uygun doldurulmayan 20 veri toplama aracı çıkarılmış, sonra kalan 279 veriye box plot ve mahalanobis uzaklığından faydalanarak bakılmış; aykırı değerlere (Outliers) sahip olan 10 adet veri toplama aracı yine araştırma kapsamına alınmamıştır. Böylece araştırma 269 veri toplama aracı üzerinden yürütülmüştür. Elde kalan 269 verinin normallik dağılımı gösterip göstermediğine basıklık ve çarpıklık katsayısı ile bakılmıştır. Elde edilen değerlerin -1 ile +1 arasında olduğu görülmüştür (Ek-1). Bu değerler verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmektedir (Can, 2014).

İş yeri arkadaşlık ölçeğinin boyutlarının Kırıl (2016a) tarafından uyarlanan iki faktörlü yapısının ortaöğretim öğretmenleri örneklemindeki geçerliliği, doğrulayıcı faktör analizi kullanarak test edilmiştir. Yapılan analizin sonucunda T değerlerinin uygun olduğu görülmüştür (EK-2). Söz konusu yapısal model Şekil 1.1'de gösterilmiştir. Şekil 1.1 de ortaya konan modelde de görüldüğü gibi 10 sorulu İşyeri Arkadaşlık Ölçeğinin 269 kişilik çalışma grubunda 34 serbestlik dereceli değeri 73.57 olarak bulunmuştur. Ki kare değerinin serbestlik derecesine oranı, Ki kare iyilik uyumu ($73.57/34$) 2.16 olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte; yakınlığın kareler ortalamasının karekökü (Root Mean Square of Aproximation, RMSEA) değeri .066; iyilik uyum indeksi (Goodness of Fit Index, GFI) değeri .95; karşılaştırmalı uyum indeksinin (Comparative Fit Index; CFI) .98; normlaştırılmış uyum indeksi (Normed Fit Index, NFI) değeri .97, normlaştırılmamış uyum indeksi (Non-Normed Fit Index, NNFI) değeri, .98 ve standardize edilmiş artık değerler kareler ortalamasının karekökü (Standardized Root Mean Square Residual, SRMR) değerinin .042 olarak bulunmuştur. Elde

edilen bu değerlerin $X^2/d < 3$; $0.95 \leq GFI \leq 1$, $0.97 \leq CFI \leq 1$; $0.97 \leq NNFI \leq 1$; ve $0.95 \leq NFI \leq 1$ ve $0 \leq SRMR \leq 0.05$ aralıklarının da olması mükemmel uyumu gösterirken; $0.05 < RMSEA < 0.08$ aralığındaki değerde iyi uyumu göstermektedir (Kline, 2011, Tabachnick ve Fidell, 2007; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Bu araştırma kapsamında ölçeğin cronbach alfa değerlerine bakıldığında arkadaşlık fırsatı boyutu (md1, md2, md3, md4, md5) .83, egemen olan arkadaşlık boyutu (md6, md7, md8, md9, md10) .78 ve genel .86 olduğu görülmüştür. Elde edilen bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Nitekim Tavşancıl'a (2014) göre cronbach alfa değerlerinin $.60 \leq \alpha < .80$ aralığında olması oldukça güvenilir, yine cronbach alfa değerlerinin $.80 \leq \alpha < .100$ aralığında olması ise yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Elde edilen değerler Kırıl (2016a, b) yaptığı çalışmaları destekler niteliktedir.



Chi-Square=73.57, df=34, P-value=0.00010, RMSEA=0.066

Şekil 1.1. İş yeri arkadaşlık ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi

1.5.3.3. İş doyumu ölçeği

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumlarını ölçmek için Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından düzenlenmiş 20 maddelik Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek araştırmacılar tarafından içsel, dışsal ve genel iş doyumunu ölçecek şekilde, 1 (hiç memnun değilim), 2 (memnun değilim), 3 (kararsızım), 4 (memnunum), 5 (çok memnunum) olmak üzere beşli Likert derecelendirme sisteminde tasarlanmıştır. İş doyumu ölçeğinin puanlama aralığı;

1.0 – 1.79 hiç memnun değilim

- 1.80 – 2.59 memnun değilim
- 2.60 – 3.39 kararsızım
- 3.40 – 4.19 memnunum
- 4.20 – 5.00 çok memnunum şeklindedir.

Araştırmacılar ölçeğin geçerliğini ölçeğin uzun formunun geçerli olmasına, kısa formunun mesleki gruplar (kapıcılar ve teknisyenler, montajcılar, makinistler, tezgahçılar, elektrik montajcıları, satıcılar ve mühendisler) üzerindeki çalışması ile doyum ve doyum elde eden kişiler arasındaki ilişkileri inceleyen “İşe Uyum Kuramı” na dayandırmıştır. Bununla birlikte söz konusu gruplar üzerinde yaptıkları çalışmada Hoyt güvenilirlik katsayısını incelemiştir. Çalışmalarında gruplar için içsel güvenilirliğin .84 ile .91, dışsal güvenilirliğin .77 ile .82 ve genel olarak ta ölçeğin güvenilirliğinin .87 ile .92 arasında olduğunu bulmuşlardır. Araştırmacılar grupların ortalama güvenilirlik katsayısını içsel için .86, dışsal için .80 ve genel ölçek içinde .90 olarak bulmuşlardır. Ölçek pek çok araştırmacı (Martins ve Proença, 2012; Baycan, 1985) tarafından farklı ülkelerde kullanılmıştır. Martins ve Proença (2012) yaptıkları çalışmada ölçeğin içsel, .87; dışsal .77 ve ölçeğin geneli için ise .88 Cronbach Alpha değerlerine sahip olduğunu tespit etmişlerdir.

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Söz konusu ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasına Baycan’ın yaptığı çalışmada rastlanılmamakla birlikte Türkiye’de yapılan pek çok çalışmada (Tezcan, 2010; Tekbalkan, 2010; Anar, 2011; Ağaoğlu, 2011; Savaş, 2012, Karababa, 2012; Semercioğlu, 2012; Ekşi,2013; Karakuzu, 2013; Kılıç, 2013 Mumcu, 2014; Koyutürk, 2014; Kara, 2014; Yılmaz, 2014; Umay, 2015; Diri, 2015; Ölçüm, 2015; Polatkan, 2016) ölçeğin kullanıldığı tespit edilmiştir. Polatkan (2016) tarafından Aydın ili Efeler ilçesinde bulunan 265 ortaokul öğretmeni üzerinde yapılan doğrulayıcı faktör analizi çalışmasında modifikasyon önerileri sonucunda; Ki kare değerinin serbestlik derecesine oranı olan (378.06/166) Ki kare iyilik uyumu 2.27 olarak tespit edilmiştir. Yakınlığın kareler ortalamasının karekökü (RMSEA) değeri .068; karşılaştırmalı uyum indeksinin (CFI) .91; standardize edilmiş artık değerler kareler ortalamasının karekökü (SRMR) değeri .070 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değerler iyi uyum indeksleri için verilen değerleri karşılamaktadır. Nitekim bu değerlerin $X^2/df < 3$; aralığında olması mükemmel uyumu gösterirken $.90 \leq CFI \leq 1$ ve $.05 \leq SRMR \leq .08$; $.05 < RMSEA \leq .08$ aralığındaki değerlerde iyi uyumu göstermektedir (Kline, 2011; Sümer, Sümer, Çifci, Demirutku, 2000). Araştırmacı tarafından ölçeğin Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır.

Ölçeğin alt ölçekleri için alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla; içsel doyum için .73; dışsal doyum için .67 ve genel doyum için .79 olarak bulunmuştur. Söz konusu ölçeğin eğitimle ilgili pek çok farklı çalışmada da kullanıldığı görülmektedir. Bu nedenle de ölçeğin geçerli bir ölçek olduğu söylenebilir. Bundan dolayı ayrıca bu çalışma için geçerlik çalışması yapılmamıştır. Ancak söz konusu ölçeğin bu araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik çalışmasında ise ölçeğin içsel .80, dışsal .78 ve geneli için .87 Cronbach Alpha değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Nitekim Tavşancıl'a (2014) göre cronbach alfa değerlerinin $.60 \leq \alpha < .80$ aralığında olması oldukça güvenilir, cronbach alfa değerlerinin $.80 \leq \alpha < .100$ aralığında olması ise yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

İçsel ve dışsal doyum puanlarının yüksek olması içsel/dışsal doyumun yüksek olduğunu, düşük olması ise içsel/dışsal doyumun düşük olduğunu göstermektedir (Mumcu, 2014: 55). Ölçeğin 12 maddeden oluşan içsel boyutunda 1, 2, 3, 4, 7, 9, 10, 11, 12, 16, 19 ve 20 maddeler; sekiz maddeden oluşan dışsal boyutunda 5, 6, 8, 13, 14, 15, 17, 18 nolu maddeler bulunmaktadır. Ölçekte ters kodlu madde bulunmamaktadır. Ölçeğin içsel boyutunda; başarı, sorumluluk, tanınma, sosyal statü, yaratıcılık, iş özerkliği, moral değerler gibi içsel niteliği ölçen maddeler, dışsal boyutunda çalışma koşulları, yönetici tutumları, yöneticinin karar yeteneği, ücret politikası, terfi sistemi, uygun çalışma koşulları, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler gibi dışsal niteliği ölçen maddeler bulunmaktadır (Weiss vd., 1967).

1.5.4. Verilerin Analizi

Araştırma sonucu elde edilen verilerin analizinde SPSS 21 (Statistical Package Program for Social Sciences) ve Lisrell 8.4 programları kullanılmıştır. Verilerin analizi, araştırmanın alt problemleri ve verilerin özelliklerine göre aşağıdaki teknikleri kullanarak yapılmıştır.

Verilerin analizinde frekans, yüzde, ortalama, parametrik ve parametrik olmayan fark testleri, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon ve çoklu regresyon testleri kullanılmıştır. Araştırmada verilerin istatistiksel analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ortaya koyacak bir model içinde ele alınmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan Kişisel Bilgi Formu ile toplanan verilere ilişkin frekans ve yüzdelik dağılımlar gibi betimsel istatistikler

bulunmuş, elde edilen sonuçlar tablo haline getirilerek bulgular bölümünde ayrıntılı bir biçimde verilmiştir.

Verilerin analizinden önce verilerin normallik koşullarını sağlayıp sağlamadığına bakılmıştır. Verilerin normallik koşullarını sağlayıp sağlamadığına ilişkin merkeze eğilim ölçülerine (ortalama, ortanca ve tepe değer) bakılmış, ortaya çıkan ölçülerin birbirine yakın olduğu görülmüştür. Ayrıca normalliği test edilecek verilerin basıklık ve çarpıklık katsayına bakılmış bu değerlerin de +1 ile -1 arasında olduğu görülmüştür (Can, 2014). Fakat normallik koşulları veri sayısından dolayı uygun olmayan durumlarda ($n < 30$) ise non parametrik testler kullanılmıştır.

Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumunu düzeyleri, ortalama ve standart sapma ile; öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumunun bağımsız değişkenlere (cinsiyeti, yaşı, branşı, medeni durumu, çalıştıkları okuldaki görev süresi, mesleki kıdeme) göre anlamlı farklılaşma gösterip göstermediği parametrik fark testleri (t-testi ve ANOVA) ve eğitim durumu ($n < 30$) parametrik olmayan fark testi ile (Mann-Whitney U) ile bulunmuş, ANOVA testinde ortaya çıkan farkın hangi gruplardan kaynaklandığını anlamak amacıyla tamamlayıcı hesaplama tekniklerinden Scheffe testi ile sınanmıştır.

Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığı Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile sınanmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2007). Arkadaşlık algısının iş doyumunu üzerindeki etkisi ise çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Elde edilen istatistiklerin anlamlılığı .05 düzeyinde çift yönlü olarak test edilmiştir. Değerlendirmede korelasyon katsayısının, .00-.29 arasında olması düşük; .30-.69 arasında olması orta ve .70-1.00 arasında olması ise yüksek olarak yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2007).

1.6. Kaynak Özetleri

1.6.1. Yurt içinde Yapılmış Araştırmalar

1.6.1.1. İş yeri arkadaşlığı ile ilgili yurt içinde yapılmış araştırmalar

İş yeri arkadaşlığı ile ilgili olarak yurt içinde oldukça az sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmalarında büyük bir kısmı turizm, banka, sağlık, emniyet

gibi farklı sektörlerde yapılmış (Günlü vd., 2010; Çalışkan, 2011; Özyer ve diğerleri, 2013; Ömüriş, 2014; Kunday, 2014; Kanbur, 2015; Balaban ve Özsoy, 2016), çok az sayıda araştırma ise eğitim örgütlerinde yapılmıştır (Alpaslan, Çiçek ve Soydemir, 2015; Kırıl, 2016a, b). İş arkadaşlığı ile ilgili çalışma sayısı az olduğu için bu çalışmalar aşağıda kısaca özetlenmiştir.

Günlü vd., (2010), araştırmalarında turizm sektöründe yer alan işletmelerdeki ast-üst arasında yaşanan işyeri arkadaşlıklarının bireylerin performanslarına olan etkilerini incelemiştir. Veriler, Song'un (2005) doktora tezinde kullandığı iş yerinde arkadaşlık ölçeğinin Türkçe çevirisi, performans maddeleri ve kişisel bilgi soruları kullanılarak toplanmıştır. Araştırma, Mersin ilinde turizm acentesinde çalışan 108 kişi üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda, evli çalışanların iş yeri arkadaşlık düzeyi bekar çalışanlardan düşük bulunmuştur. Ayrıca, 18–25 yaş aralığındaki çalışanlar ile 31–35 yaş aralığındaki çalışanların performansları açısından anlamlı fark bulunmuş, 18–25 yaş grubunun performans düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bunun yanında, iş yerinde arkadaşlık derecesi boyutunun performans üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Çalışkan (2011), yaptığı araştırmasında, psikolojik güçlendirilmişlik algısı üzerinde “İş Yeri Arkadaşlıkları” ve “Örgütsel İletişim”in etkilerini incelemiştir. İstanbul’da kamu hastanesinde çalışan 145 sağlık personeli üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Veriler, Neilsen, Jex ve Adams (2000)’in “İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği”, Postmes, Tanis ve Dewit (2001)’in “Yatay ve Dikey İletişim ölçeği (11 ifade)” Spreitzer (1995)’in “Psikolojik Güçlendirme Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırmada sadece “İş Yeri Arkadaşlık Ölçeği” altı maddelik tek boyutu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ise dikey iletişimin çalışanların psikolojik güçlendirilmişlik algılarına olumlu yönde anlamlı katkılar sağladığı saptanmıştır. Bunun yanı sıra, iş yeri arkadaşlıklarının örgütsel iletişim ve psikolojik güçlendirilmişlik algısının gelişmesinde önemli katkılar sağladığı bulunmuştur.

Özyer, Kanbur, Kanbur, Seçgin (2013), araştırmalarında iş yeri arkadaşlığı ile çalışanların tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve iş yerinde kurulan arkadaşlıkların çalışanların tükenmişlik seviyelerini azaltıp azaltmadığını ortaya koymaya çalışılmıştır. Verilerin toplanmasında, “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ve Nielsen ve diğerleri’nin (2000) “İş yeri Arkadaşlığı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma, Tokat’ta kamu ve özel sektör bankalarında çalışan 122

kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, iş yeri arkadaşlığı pozitif yönde geliştikçe çalışanların tükenmişlik seviyelerinin azaldığı sonucu bulunmuştur.

mriş (2014), araştirmasında iş ortamında kurulan yakın arkadaşlık bağlarını oluşturan boyutları ortaya koyacak özgün bir ölçek geliştirmeyi ve bu ölçek yardımıyla örgütlerin beşeri ve sosyal yönünü oluşturan en önemli dinamiklerden biri olan arkadaşlık ilişkilerinin anlaşılmasını amaçlamıştır. Ayrıca, geliştirilen ölçek yardımıyla arkadaşlık ve işten ayrılma davranışı arasındaki ilişkilerde iş arkadaşlarından algılanan destek, iş arkadaşlarından duyulan memnuniyet, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Veriler Antalya ilinde otel çalışanlarından oluşan 3 ayrı gruptan toplanmıştır. Nitel araştırma aşamasında 17 kişiden, daha sonra pilot uygulama için 507 kişiden ve en sonunda da 507 kişilik bir diğer grup üzerinden araştırmayı yrtmştir. Veriler araştırmacı tarafından geliştirilen “İş yeri Yakın Arkadaşlık Bağları leği” ile İş yerinde Algılanan İş Arkadaşları Desteği, İş Arkadaşlarından Duyulan Memnuniyet, rgtsel Bağlılık, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti lekleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında ise, iş yerinde yakın arkadaşlığı ölçmek için geliştirilen ölçeğin alt boyutlarından güvenilirlik, iş yetkinliği, kollama, sosyo-kültürel benzerliğin ortalamanın üzerinde olduğu ve güvenilirlik ile iş yetkinliği boyutlarında en yüksek değer aldığı bulunmuştur. Bununla beraber katılımcıların iş arkadaşlarından algılanan destek ve iş arkadaşlarından duyulan memnuniyet ortalamaların da yüksek olduğu bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutları ortalamaları ise orta değer aralığında yer almaktadır. Katılımcıların işinden duydukları genel doyum ortalaması yükseğe yakın bir değer iken işten ayrılma niyeti ortalaması ise düşük bulunmuştur. İş yerinde yakın arkadaşlık ilişkisi alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca, iş yerinde yakın arkadaşlıkların hem örgütsel bağlılığı hem de algılanan iş arkadaşları desteğini doğrudan ve olumlu olarak etkilediğini göstermektedir. Algılanan iş arkadaşları desteği ise iş arkadaşlarından duyulan doyumun olumlu olarak etkilemektedir. İş arkadaşlarından alınan doyumun artmasının hem örgütsel bağlılığı hem de iş doyumunu arttırdığı bulunmuştur. İş doyumunu etkileyen bir diğer değişkenin ise örgütsel bağlılık olduğu saptanmıştır. Yine, alışanların iş doyumunu arttıkaça işten ayrılma niyetlerinin de azaldığı tespit edilmiştir.

Kunday (2014), araştırmasında, iş yeri arkadaşlığının örgütsel bağlılık üzerindeki rolünü araştırmayı amaçlamıştır. Bu çalışma İstanbul'daki 221 şiket çalışanı üzerinde yürütülmüştür. Nielsen ve diğerleri'nin (2000) "İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği" ve Allen ve Meyer (1990)'ın "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda iş yeri arkadaşlığının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisi olduğu bulunmuştur.

Alparslan ve diğerleri (2015), araştırmalarında iş yeri arkadaşlığının birey örgüt uyumuna etkisi olup olmadığını incelenmiştir. Araştırma, ortaokul ve liselerde çalışan 252 öğretmen üzerinde yürütülmüştür. İş arkadaşlarından alınan destek boyutunu ölçmek için Caplan, Cobb, French, Harrison ve Pinneall'in (1975), iş arkadaşlarından duyulan doyum boyutunu ölçmek için Spector'un (1994) ve iş arkadaşlarının birbirlerini kollaması boyutunu ölçmek için ise Ömüriş'in (2014) geliştirdiği ölçekler kullanılmıştır. Yaş, cinsiyet, mevcut okulda çalışma süresi, toplam mesleki çalışma süresi ve okulun türü gibi demografik değişkenler ele alınmıştır. Araştırma sonucunda, İş yeri arkadaşlığı boyutları, alınan destek, duyulan doyum ve kollama değişkenlerinin, birey örgüt uyumu bağımlı değişkeni üzerinde olumlu yönde ve anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Fakat birey örgüt uyumu üzerinde en çok etkiye, iş arkadaşlarından duyulan doyum değişkeninin sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, demografik değişkenin bireyin örgüt uyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Kanbur (2015), araştırmasının amacı iş yeri arkadaşlığının pozitif yönlü örgütsel çıktılardan biri olarak ifade edilebilecek olan örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin emniyet teşkilatı çalışanları açısından incelenmesi ve bu bağlamda iş yeri arkadaşlığının örgütsel bağlılığı belirleyici bir faktör olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırmanın temel tartışma konusu iş yeri arkadaşlığının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkileri olduğunu ileri sürmektedir. Veriler bir ilçe emniyet müdürlüğünde çalışan 108 kişiden elde edilmiştir. Araştırmada, Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Nielsen ve diğerleri'nin (2000) "İş yeri Arkadaşlığı Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, iş yerinde arkadaşlık fırsatının örgüte duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı üzerinde etkileri olduğu bulunmuştur. Ancak normatif bağlılık üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir. İş yeri arkadaşlığının örgütsel bağlılığı belirleyici bir faktör olarak kabul edilebileceği bulunmuştur.

Balaban ve Özsoy (2016), araştırmalarında, iş yeri arkadaşlığının işle bütünleşme, algılanan bireysel performans ve iş doyumuna etkilerini incelenmiştir. Veriler, 234 Türk kamu sektörü ve özel sektör çalışanlarından online olarak elde edilmiştir. Veriler, Utrecht Işle Bütünleşme leği ve Nielsen ve diğerleri'nin (2000) "Iř yeri Arkadaşlığı leği" ile elde edilmiştir. Araştırma sonunda, arkadaşlık fırsatının iş doyumunu, dinçliği ve adanmayı güçlü bir şekilde, yoğunlaşmayı ise zayıf bir şekilde etkilediği bulunmuştur. Arkadaşlık yaygınlığının, iş doyumunu ile orta düzeyde ilişkili olduğu saptanmıştır. Ancak arkadaşlık yaygınlığının iş doyumunu, işle bütünleşme ve performans üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

Kıral (2016a), araştırma Iř yeri Arkadaşlık leğinin Türkiye rnekleminde öğretmenler üzerindeki yapı geçerliğini açığa çıkarmak için yapılmıştır. Araştırma 201 ğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırmada, Nielsen, Jex ve Adams (2000)'ın "Iř yeri Arkadaşlık leği" ile Maslach ve Jackson (1981)'in "Maslach Tükenmişlik leği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin en yüksek düzeyde arkadaşlık fırsatı algısına ve duygusal tükenme algısına sahip olduğu, sonra sırası ile kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma algısına sahip olduğu bulunmuştur. Öğretmen iş yeri arkadaşlık algısının; yaşa, medeni duruma, çalıştıkları okuldaki hizmet yılına, okul türüne, kıdeme, eğitim durumuna ve branaşa göre gerek boyutlar bazında gerekse genel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiş ancak cinsiyete göre egemen olan arkadaşlık ve genel arkadaşlık algısının kadınlarda erkeklerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Iř yeri arkadaşlık leğinin Türkiye rnekleminde eğitim alanında yürütülen çalışmalarda kullanılabilir düzeyde geçerlik ve güvenirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

Kıral (2016b), araştırmasının amacı, öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı ve örgütsel bağlılıkla olan ilişkisinin ortaya çıkarmaktır. Veriler, "Iř yeri Arkadaşlık leği" ile "rgtsel Bağlılık leği" kullanılarak toplanmıştır. Araştırma Aydın ilinde görev yapan 222 ğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin genel iş yeri arkadaşlık ve örgütsel bağlılık algı düzeylerinin görece ortalamanın üzerinde; en yüksek düzeylerde arkadaşlık fırsatı ve duygusal bağlılık, en düşük düzeylerde egemen olan arkadaşlık ve normatif bağlılık algı düzeylerine sahip oldukları bulunmuştur. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı medeni ve eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermiş ancak cinsiyete, branaşa, okul türüne, aynı okulda görev yapma yılına,

yaşa ve kıdeme göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Öğretmenlerin genel arkadaşlık algısının, arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık algıları ile ilişkisinin yüksek; arkadaşlık fırsatı algısının, egemen olan arkadaşlık algısı ile ilişkisinin orta ve pozitif yönde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin genel bağlılık algısının, duygusal ve normatif bağlılık algıları ile ilişkisinin yüksek, normatif bağlılık algısı ile ilişkisinin orta; duygusal bağlılık algısının, normatif ve devam bağlılık algıları ile ilişkisinin düşük; normatif bağlılık algısının, devam bağlılık algısı ile ilişkisinin orta ve pozitif yönde olduğu bulunmuştur. Genel arkadaşlık ve boyutlarının, duygusal bağlılık ile ilişkisinin orta, genel bağlılıkla ilişkisinin düşük ve pozitif yönde olduğu bulunmuştur. Arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık algılarının duygusal bağlılığı; arkadaşlık fırsatı algısının da genel bağlılığı anlamlı biçimde etkilediği bulunmuştur.

1.6.1.2. İş doyumunu ile ilgili yurt içinde yapılmış araştırmalar

Türkiye’de iş doyumunu ile ilgili gerek farklı alanlarda (Çalışkan, 2010; Erdoğan, 2010; Sarı, 2011; Yöş, 2011; Akkuş, 2012; Karahaliloğlu, 2013; Özer, 2014; Küçük, 2014; Koç, 2014; Dönmez, 2014; Kösel, 2015) gerek eğitim alanında pek çok çalışma gerçekleştirilmiştir. Eğitim bilimleri alanında yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde ise bu çalışmaların okul öncesinde (Koyutürk, 2014; Çek, 2011) ilkokullarda (Karakuzu, 2013; Usta, 2015; Cengiz, 2015) ortaokullarda (Yılmaz, 2014; Yılmaz ve Kırıl, 2014; Polatkan, 2016) ilköğretim okullarında (Tomrukçu, 2010; Boğa, 2010; Çevik, 2010; Savaş, 2012; Çankaya, 2010; Kılıç, 2011; Dünder, 2011; Öztürk, 2012; Ersözlü, 2012; Çelebi, 2012; Tan, 2012; Yaşar, Öztürk ve Demirbaş, 2012; Yılmaz, 2012; Günbayı ve Tokel, 2012; Şahin, 2013; Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal, 2013; Aslan, 2013; Özcan, 2013) ortaöğretim okullarında (Yılmaz ve Altinkurt 2012; Kılıç, 2013; Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu Kiremit ve Aladağ, 2013; Eranıl, 2014; Akbulut, 2015) üniversitelerde (Tezcan, 2010; Çivilidağ, 2011; Ekşi, 2013; Günçavdı, 2015) yapılmış olduğu görülmektedir. Görüldüğü gibi iş doyumunu ile okul öncesinden üniversiteye eğitimin farklı kademlerinde pekçok çalışma yapılmıştır. Aşağıda iş doyumunuyla ilgili öğretmenler ve yöneticiler üzerinde yapılan çalışmalarından bazıları kısaca açıklanmıştır.

Tezcan (2010), araştırmasında devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan Yabancı Diller Bölümü İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılığını çeşitli değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem,

çalışma arkadaşları desteği, ilerleme olanakları, kararlara katılma ve kuruma) göre farklılık gösterip göstermediğini incelenmiştir. Araştırmada İstanbul il sınırları içerisindeki iki vakıf, iki devlet üniversitesinin Yabancı Diller İngilizce Bölümünde çalışan 144 öğretim elemanlarından toplanmıştır. Kişisel Bilgi Formu, “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgularda, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan Yabancı Diller Bölümü İngilizce öğretim elemanlarının genel iş doyum düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında da orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuş ve örgütsel bağlılığın iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Yılmaz ve Altınkurt (2012), araştırmalarında, okul yöneticilerin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırma, Kütahya’da ortaöğretim okullarında görev yapan 249 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, “İş Doyumu Ölçeği” (Hackman ve Oldham, 1975) ve Yöneticilerin Kullandıkları “Örgütsel Güç Kaynakları Ölçeği” (Zafer, 2008) kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarının, iş doyumunun üçte birini açıkladığı ve ödül gücünün öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Savaş (2012), araştırmasında ilköğretim okul müdürlerinin duygusal zekâ ve duygusal emek yeterliklerinin, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma Gaziantep ilinde 50 okul müdürü ve 997 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, “Minnesota İş Doyum Ölçeği” nin kısaca formu, “Duygusal Emek Ölçeği” (Çukur, 2009) ve “Duygusal Zekâ Ölçeği” (Bar-On, 1997) kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda, okul müdürlerinin duygusal zekâ ve duygusal emek yeterliklerinin, öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı şekilde yordadığı saptanmıştır. Ayrıca, okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerinin öğretmenlerin genel iş doyumunu yordamasında müdürlerin duygusal emeğinin kısmi ara yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

Ersözlü (2012), araştırmasında ilköğretim okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumunu düzeyleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma, Tokat ilindeki 218 okul yöneticisi (müdür, müdür yardımcısı) ve 827 üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, “Yönetsel Güçlülük Ölçeği”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği” ve “Minnesota İş Doyumu

Ölçeği” kısa formu kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda, okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin “orta” düzeyde olduğu, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, onların iş doyum düzeylerini ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve iş doyumlarını pozitif yönde güçlü bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. İş doyumunun okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında ve yönetsel güçlülük davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi ara yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılığın yönetsel güçlülük ile örgütsel vatandaşlık ilişkisinde kısmi ara yordayıcılar olduğu da tespit edilmiştir.

Ekşi (2013), araştırmasında İstanbul ilindeki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan İngilizce okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin bireysel değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırma, İstanbul’da bulunan 9 devlet ve 33 vakıf üniversitesinde görev yapan 263 İngilizce okutman üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, Minnesota İş Doyum Ölçeği’nin kısa formu kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, okutmanların iş doyum düzeylerinin yüksek olmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, okutmanların cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri ile iş doyumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Ancak, 41 ve üzeri yaş grubu okutmanların iş doyum düzeyi, daha genç okutmanlardan; 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan okutmanların iş doyum düzeyi 1-5 yıllık mesleki kıdemi olanlardan; halen çalışmakta oldukları üniversitedeki hizmet süreleri 11 yıl ve üzeri olan İngilizce okutmanların iş doyum düzeyleri daha az çalışma yılı olan okutmanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Kılıç (2013), araştırmasında lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyum algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma Bitlis ilindeki 401 yönetici ve öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, katılımcılar örgütsel adaletin bütün boyutlarında katılıyorum düzeyinde bulunmuştur. Cinsiyet değişkenine göre örgütsel adaletin tüm (dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel) alt boyutlarında erkek katılımcıların algıları kadın katılımcıların algılarından daha yüksek bulunmuştur. İş doyum algılarında anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen, erkek

katılımcıların algılarının kadınlardan yüksek olduğu saptanmıştır. Örgütsel adalet ve iş doyumunu arasında olumlu ve yüksek bir ilişki tespit edilmiştir.

Koruklu ve diğerleri (2013), araştırmalarında, öğretmenlerin iş doyumlarının bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelenmiştir. Aydın'da bulunan ortaöğretim kurumlarında hizmet veren 526 öğretmenden veriler elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak "Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği" ve kişisel bilgi formu kullanmışlardır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyumunun; yaş, görev yaptıkları kurumun türü ile fiziki koşullarına, iş arkadaşlarıyla ilişkilerine, değiştirilen ortaöğretim ders planına, üniversiteye geçiş sınav modeline, hizmet içi eğitimlere katılımlarıyla ilgili fikirlerine göre anlamlı değişiklik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Eranlı (2014), araştırmasında, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma Nevşehir ilindeki 464 meslek lisesi öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, Çınar ve Kaban (2012) tarafından geliştirilen "Vizyoner Liderlik Ölçeği" ve Yıldırım (2001) tarafından geliştirilen "İş Doyumu Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Araştırma sonucunda, mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasında pozitif yönde, orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Mumcu'nun (2014), araştırmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin "okul türü, cinsiyet, yaş, hizmet yılı, görev yeri, ders saati, medeni durum" değişkenlerine göre mesleki tükenmişlik ve iş doyumları incelenmiştir. Araştırma, Trabzon ilinde görev yapan 261 beden eğitimi öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, kişisel bilgi formu, "Minnesota İş Doyum Ölçeği" ve "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri ile okul türü, cinsiyetleri ve medeni durumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı bulunmuştur. Bununla birlikte 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin yönetim ve denetim iş doyumlarının, 31-40 yaş arasındaki öğretmenlere göre; sosyal gereksinim boyutunda ise, 20-30 yaş arasındaki öğretmenlerin, 31-40 yaş arası öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır.

Yılmaz ve Kıral (2014), araştırmalarında, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin güdülenme ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlanmıştır. Araştırma, Aydın ilinde 342 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, “Minnesota İş Doyum Ölçeği”i kısa formu ve “Güdülenme Ölçeği” (Çiçek, 2002) kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin örgütsel-yönetmel güdülenme düzeylerinin maddi ve psiko-sosyal güdülenme düzeylerinden; içsel doyum düzeylerinin dışsal doyum düzeylerinden görece yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Demografik değişkenlerin öğretmenlerin güdülenme ve iş doyumunu düzeyleri üzerindeki etkileri incelendiğinde ise; kadın öğretmenlerin örgütsel-yönetmel güdülenme düzeylerinin, erkek öğretmenlerden; sözel ders öğretmenlerinin örgütsel-yönetmel boyuttaki güdülenme düzeylerinin, sayısal ders öğretmenlerinin güdülenme düzeylerinden anlamlı derece daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan yetenek dersleri öğretmenlerinin içsel ve genel iş doyumunu düzeylerinin, sayısal ders öğretmenlerinin içsel ve genel iş doyumunu düzeylerinden anlamlı derecede daha yüksek olduğunu saptanmışlardır. Öğretmenlerin güdülenme ve iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu bulunmuştur.

Koyutürk’ün (2014), araştırmasında, sınıfında kaynaştırma öğrencisi olan ve olmayan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri incelenmek amaçlanmıştır. Araştırma, Isparta ilinde, bağımsız anaokullarında ve anasınıflarında görev yapan 185 okul öncesi öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ve araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu ile toplanmıştır. Araştırma sonucunda içsel doyum düzeylerinin, mesleki kıdemlerine ve görev yaptığı okulun bağlı olduğu yere göre; dışsal doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türüne göre; anlamlı farklılık gösterdiği ve içsel doyum ile dışsal doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Akbulut (2015), araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırma, Ankara ilinde Altındağ ve Çankaya ilçesindeki 382 ortaöğretim öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, Gürbüz (2008) tarafından geliştirilmiş “Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği” ve Gündüz (2008) tarafından geliştirilmiş olan “İş Doyumunu Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel imaj algıları olumlu, iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur. Ayrıca,

öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Diri ve Kırıl (2015), araştırmalarında, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının, mesleki tükenmişliğe etkisini incelemeyi amaçlanmıştır. Araştırma, Aydın ilinde İncirliova ilçesinde görev yapan 162 öğretmenin tamamı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin kişisel başarı ve duyarsızlaşma düzeylerinden; içsel doyum düzeylerinin dışsal doyum düzeylerinden görece yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Kadınların kişisel başarı boyutundaki tükenmişlik düzeyleri erkeklerden; mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerden yüksek olduğu bulunmuştur. Buna ilaveten, okulunun sosyo-ekonomik durumu düşük olan öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeylerinin, okulunun sosyo-ekonomik durumu orta olan öğretmenlerden; mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin dışsal doyumlarının genel doyumlarından, genel doyumlarının da içsel doyumlarından anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır. Tükenmişlik ve iş doyumunu arasında olumsuz yönde ilişkiler olduğu saptanmıştır. Duygusal tükenmenin yordayıcılarının içsel ve dışsal doyum; duyarsızlaşmanın ve kişisel başarının yordayıcısının içsel doyum olduğu bulunmuştur.

Polatkan ve Kırıl (2017) araştırmalarında, ortaokul öğretmenlerinin duygusal emek davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırma, Aydın ilinde 265 ortaokul öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, Kişisel Bilgi Formu, “Duygusal Emek Ölçeği” (Chu ve Murrmann, 2006) ve “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kısa formu kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, ortaokul öğretmenlerinin en çok yüzeysel rol yapma davranışı daha sonra samimi ve derinden rol yapma davranışı sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin en çok içsel doyum sağladığı, bunu genel ve dışsal doyumun takip ettiği saptanmıştır. Erkek öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinin kadın öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. 5 yıl ve altı ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin içsel ve genel doyum düzeylerinin diğer kıdem düzeylerindeki öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Mesleğini seven öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeyleri, mesleğini sevmeyen öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

1.6.2. Yurt dışında Yapılmış Araştırmalar

1.6.2.1. İş yeri arkadaşlığı ile ilgili yurt dışında yapılmış araştırmalar

Uluslararası alan yazın incelendiğinde iş yeri arkadaşlığı ile ilgili çalışmaların Türkiye'deki çalışmalardan görece daha fazla olduğu ancak yeterli seviyede olmadığı söylenebilir. Özellikle eğitim alanındaki çalışmaların sınırlı sayıda olduğu, görece çok az olduğu söylenebilir. Alan yazın taraması sonucu ulaşılan yurt dışında yapılan çalışmaların; şirket çalışanları (Riordan ve Griffeth, 1995; Sias ve Cahill, 1998; Berman ve diğerleri, 2002; Sias, Heath, Perry, Silva ve Fix, 2004; Mao, 2006; Dotan, 2009; Yen, Chen, Yen, 2009; Lin, 2010; Sias ve diğerleri, 2011; Teimouri, 2011; Ofoegbu, Akanbi, 2013; Trevino, 2014; Gao ve Wu, 2014) otel çalışanları (Lee ve Ok, 2010; Chen, Mao ve Hsieh, 2012; Asgharian, Yusoff, YaserMazhari, Mardani ve HazratSoltan, 2013; Asgharian, Anvari, Ahmad ve Tehrani, 2015), üniversite çalışanları (Morrison, 2007; Morrison, 2008; Morrison, 2009; Ofoegbu, Akanbi ve Akhanolu, 2012), uzmanlar (Dickie, 2009; Mao, Chen ve Hsieh, 2009; Kalra, 2014), kamu çalışanları (Song, 2006) üniversite öğrencileri (Nielsen, Jex ve Adams, 2000; Paul, 2012) ve öğretmenler (Amjad ve diğerleri, 2015) üzerinde yapıldığı saptanmıştır. Bu çalışmalardan bazıları kısaca aşağıda açıklanmıştır.

Riordan ve Griffeth (1995), araştırmalarında, iş yerinde algılanan arkadaşlık fırsatları ile işle ilgili çıktılar arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma güneydoğu ABD'de küçük bir elektrik şirketindeki 174 çalışanla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Hackman ve Lawler (1971)'in geliştirdiği 6 maddelik iş yeri "Arkadaşlık Fırsatı Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgularda çalışanların iş yeri arkadaşlık algısının, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimleri üzerinde dolaylı bir etkisi olmasının yanı sıra, işe dahil olma (katılma) üzerinde direk bir etkisi olduğu ve iş doyumunu ile algılanan iş yeri arkadaşlık fırsatı arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Mao (2006), araştırmasında, örgütsel kademenin iş yeri arkadaşlığı üzerindeki etkilerini incelenmiştir. Araştırma, Tayvan'da 45 farklı şirkette 288 Tayvanlı çalışanla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Nielsen ve diğerlerinin (2000) yılında geliştirdikleri iş yeri arkadaşlık ölçeğinin 6 maddelik "Arkadaşlık Fırsatı Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda daha yüksek kademe olan bireylerin, daha az iş yeri arkadaşlığı algıladıkları ve örgütsel kademe ile iş yeri

arkadaşlığı arasındaki negatif ilişkinin iş yeri arkadaşlığı için bir engel olabileceği bulunmuştur.

Song (2006), araştırmasında, iş yeri arkadaşlığının çalışanların iş tutumları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma Güney Kore'nin Seul kentinde 391 hükümet çalışanlarıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Nielsen ve diğerlerinin (2000) yılında geliştirdikleri iş yeri arkadaşlık ölçeğinin altı maddelik “Arkadaşlık Fırsatı Ölçeği” ve beş maddelik “Arkadaşlık Kalitesi Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, iş yeri arkadaşlığının çalışanların pozitif iş tutumlarına sahip olmalarını etkileyebildiği ve arkadaşlığın kalitesinin, arkadaşlık fırsatından daha güçlü pozitif etkilere sahip olduğu bulunmuştur. Kuramsal olarak bulgular Lider-Üye-Etkileşim Kuramını, iş yeri arkadaşlığının pozitif iş tutumlarını ve çalışanların performansını arttırdığını vurgulaması açısından desteklemektedir.

Teimouri (2011), araştırmasında, İran'daki iki örgütte örgütsel bağlılık ve iş yeri arkadaşlığı arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırma İran'daki dağıtım ve süt ürünleri şirketlerinde çalışan 302 kişiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Nielson ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilen “İşyeri Arkadaşlık Ölçeği” ve Mayer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen “Çok Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda iki şirketin yönetim kadrosunda çalışanlar arasında, örgütsel bağlılık ve iş yeri arkadaşlığının düzeyinin oldukça yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca arkadaşlık fırsatının, normatif bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. Devamlılık bağlılığının ve egemen olan arkadaşlığın duygusal bağlılıkla ve normatif bağlılıkla anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Ancak, arkadaşlık fırsatı ve duygusal bağlılık arasında bir ilişki saptanmamıştır.

Ofoegbu ve diğerleri (2012), araştırmalarında, örgütsel politika algısı ile iş yeri arkadaşlığı arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırma, Nijerya Oyo'daki Ajayi Crowther Üniversitesi'ndeki 200 çalışanla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Nielson ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilen “İş yeri Arkadaşlık Ölçeği” ve Mayer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen “Çok Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda genel politikalar, iş hayatında ilerleme, ödeme ve terfi politikalarının birlikte ve bağımsız olarak iş yeri arkadaşlığını öngördüğü bulunmuştur. Araştırma aynı zamanda iş yeri arkadaşlığını ve örgütsel politika algısını ölçmek için kullanılan üç değişken arasında da güçlü bir ilişkinin var olduğunu göstermiştir.

Chen ve diğerkleri (2012), araştırmalarında, çalışanların cinsiyetlerinin iş rolleri ve arkadaşlıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma, Tayvan'daki 10 uluslararası turistik otelde görev yapan 221 çalışanla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Nielsen, Jex ve Adams (2000) tarafından geliştirilen “İş yeri Akadaşlık leği” ve rol belirsizliği için ise Hartline ve Ferrell (1996)'in geliştirdiği ölçekten otel çalışanlarına uygun olduğu dşnlen 15 madde kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, rol belirsizliği ile iş yeri arkadaşlığının negatif bir Şekilde ilişkili olduğu ve çalışanların cinsiyetlerinin bu ilişkide arabuluculuk görevi yapmadığı bulunmuştur.

Sias, Gallager, Kopaneva ve Pedersen (2012), araştırmalarında, iş yeri arkadaşlığı ile çalışan doyumunu, kariyer gelişimi, yaratıcılık ve karar verme ilişkilerini incelemiştir. Bu çalışmayı araştırmacılar  bölümde ele almışlardır. Birinci bölümde bireylerin akran çalışma arkadaşları ile arkadaşlık oluştururken kullandıkları iletişim taktiklerini, ikinci bölümde taktikler oluşturulurken kullanılan nezaket ve yüz ifadelerini ve son bölümde algılanan nezaket, göreve bağlılık ve bağlanma stillerinin taktiklerin kullanılma olasılığını nasıl etkilediğini ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Araştırmanın birinci bölümü ABD'nin kuzeybatısındaki örgütlerde çalışan yaşları 20 ile 55 yaşları arasında 2 erkek 8 bayandan oluşan 5 odak grubuyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümü ABD'de orta ölçekte bir üniversitede okuyan iş tecrübesi bulunan 165 niversite öğrencisiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın nc bölümü ABD'de tam zamanlı çalışan 368 çalışanla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın birinci bölümünde Lee ve Jablin (1995) tarafından geliştirilen onbir maddeden oluşan bir ölçek, araştırmanın ikinci bölümünde Cupach ve Carson (2002) tarafından geliştirilen sekiz maddeli bir ölçek ve araştırmanın son bölümünde Taggar ve Haines (2006) tarafından geliştirilen altı maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda katılımcılar bozulma durumlarında, ihtiyatlılık ve yakınlık oluşturma taktiklerini en nazik, açıklık ve aldatmayı da bunları takip eden stratejiler olarak algılamışlardır. Son olarak da algılanan nezaket hem bozulma hem de artma durumlarında kullanılan taktiklerin olasılığının belirleyicisi olarak en tutarlı ve güçlü bulunmuştur.

Ong (2013), araştırmasında, örgüt ortamlarında birlikte çalışanların güven rolünü incelemiştir. Araştırmacılar iş yeri arkadaşlığı, güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki alan yazınları inceleyerek bir arada çalışanlara yönelik kavramsal bir model geliştirmiştir. Araştırmanın sonucunda bir arada

çalışanlar arasındaki “güven”in iş yeri arkadaşlığını ve çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği bulunmuştur.

Asgharian ve diğerleri (2013), araştırmalarında, iş yeri arkadaşlığının ve işe gömülmüştüğün işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkileri incelemişlerdir. Araştırma İran’ın Meşhed kentindeki 5 yıldızlı otellerde ön planda çalışan 20 çalışanla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış açık uçlu sorularla mülakat yöntemiyle veriler toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda %65 oranında katılımcıların işten ayrılma eğilimleriyle iş yeri arkadaşlığı arasında bir ilişki bulunmuştur.

Ofoegbu ve Akanbi (2013), araştırmalarında, çalışanların cinsiyetlerinin iş rolleri ve arkadaşlıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma Nijerya Ibandan’da imalat firmasında çalışan 205 çalışanla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada iş yeri arkadaşlığını ölçmek için Nielsen ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilen “İş yeri Arkadaşlık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda öz saygı, öz yönetim, duygusal okur-yazarlık ve iş yeri arkadaşlığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kalra (2014), araştırmasında, işyeri arkadaşlığı ile çalışan katılımı düzeyi arasındaki ilişkiyi, çalışan katılımının mesleki tükenmişlik üzerindeki etkisini ve iş yeri arkadaşlığı ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma Hindistan’ın Yeni Delhi kentinde Ulusal Sermaye Başkenti bölgesinde ikamet eden ve iş sürecinde dış kaynak kullanımı sektöründe çalışan 100 kişiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Johnkin (2012) tarafından geliştirilen “İş Yeri Arkadaşlık Ölçeği”, Miller (1998) tarafından geliştirilen “Çalışan Katılımı Ölçeği” ve Lourel ve Mouda (2008) tarafından geliştirilen “Mesleki Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda iş sürecinde dış kaynak kullanımı sektöründe çalışanlar arasında iş yeri arkadaşlığı ile çalışan katılımı düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Öte yandan iş yeri arkadaşlığı ile mesleki tükenmişlik arasında bir ilişki saptanmamıştır.

Gao ve Wu (2014), araştırmalarında, iş yeri arkadaşlığı ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma Çin’in Şangay kentinde lojistik firmalarında çalışan 108 bayan çalışanla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Nielsen, Jex ve Adams (2000) tarafından geliştirilen “İş yeri Arkadaşlığı Ölçeği”

kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda iş yeri arkadaşlığının kariyer başarısı üzerinde pozitif yönde anlamlı düzeyde etkisi olduğu bulunmuştur.

Asgaharian, Anvari, Ahmad ve Tehrani (2015), araştırmalarında, iş doyumunun iş yeri arkadaşlığı ile işten ayrılma eğilimleri arasındaki arabuluculuk etkilerini incelemişlerdir. Araştırma, İran'da Tahran ve Meşhed şehirlerinde ön planda çalışan 175 otel çalışanıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Spector (1985) tarafından geliştirilen “İş Doyumu Ölçeği”, Hinshaw ve Atwood (1980) tarafından geliştirilen “Beklenen İşten Ayrılma Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda iş doyumunun, iş yeri arkadaşlığı ile işten ayrılma eğilimleri arasında arabulucu olarak önemli bir rol oynadığını bulunmuştur.

1.6.2.2. İş doyumunu ile ilgili yurt dışında yapılmış araştırmalar

Crossman ve Harris (2006), araştırmalarında, farklı tür (özel, vakıf ve dini) ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu incelemişlerdir. Araştırma İngiltere’de 233 ortaokul öğretmeniyle çalışılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Spector (1997) tarafından geliştirilen “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda bağımsız ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri en yüksek düzeydeyken; dini okullarda çalışan öğretmenlerin, iş doyum düzeyleri en düşük düzeyde çıkmıştır.

Jones, Jones, Latreille ve Sloane (2008), araştırmalarında, eğitim, iş doyumunu ve iş yeri performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada, İngiltere’de yapılan “İş yeri İstihdam İlişkileri Anketi” (2004) verilerini kullanılmıştır. Bu anket İngiltere’deki 5 veya daha fazla çalışana sahip 2.300 işyerini ve 22.500 çalışanı kapsamaktadır. Araştırma sonucunda eğitimin iş doyumunu ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu ve iş doyumunun performans ölçümlerinin çoğu ile pozitif yönde ilişkisinin olduğu, eğitim ve performans arasındaki ilişkinin karmaşık bir yapıda olduğu bulunmuştur.

Abdullah, Uli ve Parasuraman (2009), çalışmalarında, ortaöğretim öğretmenlerinin cinsiyet, hizmet kategorisi, iş ünvanı, görev süresi ve kökenlerinin iş doyumuna etkilerini araştırmaktadır. Malezya, Sabah Tawau Bölgesi’ndeki 200 ortaöğretim öğretmeni ile çalışılmıştır. Veriler araştırmacılar tarafından geliştirilen anketlerle toplanmıştır. Bu anketlerde sosyo-demografik bilgiler, genel iş doyumunu, iş yükü gibi konularla alakalı sorular bulunmaktadır. Araştırma sonucunda,

ortaöğretim öğretmenlerinin genel olarak işlerinden doyum elde ettiği, iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlerden daha fazla iş doyumuna sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca yüksek lisans yapmış öğretmenlerin, yüksek lisans yapmamış öğretmenlerden daha fazla iş doyumunu elde ettiğini, üst düzeydeki öğretmenlerin sıradan öğretmenlerden ve yaşlı öğretmenlerin, genç meslektaşlarından daha fazla iş doyumunu elde ettiğini bulunmuştur. Fakat iş doyumunu ile öğretmenlerin kökenleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Mabekoje (2009), araştırmasında, iş doyumunda cinsiyet açısından herhangi bir fark olup olmadığını incelemiştir. Araştırmada, Nijerya Ogun eyaletinin Ijebu Kuzey Eğitim bölgesindeki ortaokullardan tesadüfi olarak seçilen 338 öğretmen ile çalışılmıştır. Araştırma verileri, Spector'un (1985) dokuz boyutlu "İş Doyum Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyumunun cinsiyete bağlı olmadığı bulunmuştur.

Parvin ve Kabir (2011), araştırmalarında, çalışanların; iş doyum seviyelerini ölçmek, iş doyumlarını etkileyen faktörleri bulmak, iş doyum seviyelerini arttıran faktörleri bulmak ve bunun yanı sıra, iş deneyimi, yaş, cinsiyet gibi değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırma verileri araştırmacı tarafından geliştirilen kapalı uçlu soruların yer aldığı bir ölçek kullanılarak, mülakat yöntemiyle toplanmıştır. Araştırma Bangladeş'teki Beximco, Beximco & Apex Pharma şirketlerinden 100 kişiden toplanan verilerle yapılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışma şartları, terfi ve ücretin iş doyumunu etkilediği bulunmuştur.

Shah, Rehman, Akhtar, Zafer ve Riaz (2012), araştırmalarında, ödül ve onaylama, denetimden memnuniyet, işin kendisinin iş doyumunu üzerine etkilerini ve iş doyumunu ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma Pakistan'ın Rawalpindi kentinde kamu eğitim kurumlarında çalışan 294 çalışanla gerçekleştirilmiştir. Miller ve Medalia (1955)'nin beş boyutlu "İş Doyum Ölçeği", Cameron ve Pierce (1994)'nin beş boyutlu "İçer Dönük Motivasyon Ölçeği", Hackman ve Oldham (1974) ve Allen ve Meyer (1990)'nin beş boyutlu "Denetimden Memnuniyet Ölçeği", Spector (1985)'nin beş boyutlu "İşin Kendisi Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, ödül ve onaylama, denetimden memnuniyet ve işin kendisinin iş doyumunu ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki

gösterdiği aynı zamanda iş doyumunu ve içe dönük motivasyon arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Usop, Askandar, Lagguyuana Kattog ve Usop (2013), araştırmalarında, iş performansı ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma Filipinlerin Cotabato şehrinde on iki tane devlet okulunda çalışan, tam zamanlı ve en az iki yıllık öğretmenlik deneyimi olan 200 ilkökul öğretmenleriyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar kendilerinin geliştirdikleri dokuz boyutlu okul politikaları, denetim, ücret, kişilerarası ilişkiler, terfi ve gelişme fırsatları, çalışma şartları, işin kendisi, başarı, tanınma ve sorumluluk ölçeklerini kullanmıştır. Araştırmanın sonucunda, okul politikaları, denetim, ücret, kişilerarası ilişkiler, terfi ve gelişme fırsatları, çalışma şartları, işin kendisi, başarı, tanınma, sorumluluk gibi boyutlarda öğretmenlerin iş doyumlarından hoşnut kaldıklarını, işlerinde doyuma sahip olan öğretmenlerin aynı zamanda üretken de olduğu ve işlerinden hoşnut öğretmenlerin yüksek düzeyde performans geliştirerek bunu sürdürdükleri bulunmuştur.

Huang, Huang, Chang, Chang ve Kao (2013), araştırmalarında, öğretme etkililiğinin öğretim kalite güvencesi arabuluculuğu ile iş doyumunu üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma, Tayvan'da teknoloji ve meslek yüksekokulunda çalışan, 201 okutman ve üst düzey öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Huang (2005)' in üç boyutlu "Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği", Chaoyang Teknoloji Üniversitesi'nin 2011 yılında geliştirdiği dört boyutlu "Öğretim Kalite Güvencesi Ölçeği" ve Takming Bilim ve Teknoloji Üniversitesi'nin 2012 yılında geliştirdiği dört boyutlu "Öğretim Yeterliliği Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin iş doyumlarının öğretim kalite güvencesi üzerine pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu, öğretim kalite güvencesinin öğretim etkililiği üzerine pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu ve öğretmenlerin iş doyumunun öğretim etkililiği üzerine pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur.

Ayele (2014), araştırmasında, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen içsel ve dışsal faktörlerin yanı sıra öğretmenlerin bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma Etiyopya'nın Hadiya Zone kentinde bulunan 26 genel ortaöğretim okulunda görev yapan öğretmen, ortaöğretim okulu müdürü, müdür yardımcısı, denetmen ve Woreda eğitim ofisinde çalışan uzmanlardan oluşan toplamda 159 kişiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, araştırmacı tarafından

geliştirilen “Öğretmenlerin İş Doyumunu Etkileyen İçsel Unsurlar Ölçeği”, “Öğretmenlerin İş Doyumunu Etkileyen Dışsal Unsurlar Ölçeği” ve “Öğretmenlerin İşe Bağlılık Ölçeği ” kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda, iş doyumunu yüksek olan öğretmenlerin bağlılıklarının da yüksek olduğu ve dışsal unsurların iş doyumunu içsel unsurlardan daha fazla etkilediği bulunmuştur

Amjad ve diğerleri (2015), araştırmalarında, İş yeri arkadaşlığı ile örgütsel bağlılık, işten ayrılma eğilimi ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma, Pencap Pakistan'daki özel sektörde yüksek eğitim enstitülerinde çalışan 500 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Morrison (2006) tarafından geliştirilen dört boyutlu “İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği”, Bluedorn (1982) tarafından geliştirilen dört boyutlu “İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği”, Spector (1985) tarafından geliştirilen iki boyutlu “İş Doyumu Ölçeği”, Williams ve Anderson (1991) tarafından geliştirilen dört boyutlu “Görev Performansı Ölçeği”, Van Scotter ve Motowidlo (1996) tarafından geliştirilen “İçerik Performansı Ölçeği” ve Meyer ve Allen(1997) tarafından geliştirilen sekiz boyutlu “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, iş doyumunun pozitif ve anlamlı olarak işten ayrılma eğilimi, içeriksel performans, görev performansı ve işyeri arkadaşlığı arasındaki ilişkiye aracı olduğu bulunmuştur. Ayrıca, araştırma bulgularına bakıldığında, çalışanların çoğunda iş doyumunu, içeriksel performans ve görev performansının yüksek düzeyde iş yeri arkadaşlığı tarafından etkilendiğini saptanmıştır. İşyeri arkadaşlığının pozitif ve anlamlı şekilde görev performansını, içeriksel performansı, işten ayrılma eğilimini etkilediği sonucu bulunmuştur.

1.7. Kapsam ve Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibidir:

1. 2015-2016 eğitim öğretim yılında Aydın ili merkezinde bulunan kamu ortaöğretim kurumunda görevli öğretmenlerin algılarıyla sınırlıdır.
2. Kişilerin iş yeri arkadaşlık algıları ve iş doyumları zamanla değişebilmektedir. Bu yüzden öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumuna ilişkin değerlendirmeleri, ölçeklerin çalışanlara uygulandığı zamanla sınırlıdır.

3. Bu araştırma ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısını ölçmek için 10 maddelik 2 alt boyutlu “İş Yeri Arkadaşlık Ölçeği” ve iş doyumunu ölçmek için 20 maddelik 2 alt boyutlu “ Minnesota İş Doyumu Ölçeği” ile sınırlıdır

2. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde; araştırmanın kavramsal çerçevesine, temel kavram ve terimlerin açıklanmasına yer verilmiştir. Bu amaçla, ilk olarak konuyla ilgili kısa bir giriş yapılmış, ardından araştırmayla ilgili temel kavram ve terimlerin açıklanması, alan yazın taramasına bağlı olarak ilgili araştırmalar ışığında incelenmiştir.

2.1. İşyeri Arkadaşlığı

Bu bölümde, arkadaşlık kavramı, arkadaşlıkla ilgili kuramlar, iş yeri arkadaşlığı kavramı, iş yeri arkadaşlığı ile ilgili kuramlar, iş yeri arkadaşlığının önemi ve öğretmenlerde iş yeri arkadaşlığı üzerinde durulacaktır.

2.1.1. Arkadaşlık Kavramı

Psikolojik sağlığın ve yaşam boyu esenlik içerisinde gelişmenin en önemli bileşeni yetişkinliğe geçiş süresince aile dışından anlamlı ilişkiler kurmayı öğrenmektir (Erikson, 1968). İnsan ilişkileri, toplumsal ilişkiler olarak insanın başkalarıyla her türlü ilişkilerini, etkileşimini ve iletişimini kapsar. İnsan bir çevreye doğar, orada gelişir, olgunlaşır ve yaşar. İnsan ilişkileri, insanı toplumsal bir varlık yapan, insanın mutlu olmasını etkileyen başkalarıyla kurduğu etkileşim ve iletişimlerinin tümüdür (Gündoğdu, 2003: 15). Toplumsal bir varlık olan birey, sürekli bir gelişim içerisinde. Bireyin sağlıklı gelişimini sürdürebilmesi için bazı becerileri kazanması ve bu becerileri yaşamına yansıtması gerekmektedir (Büyükşahin Çevik, 2007: 11).

Arkadaşlık becerilerine sahip olabilme; bir arkadaşlığı başlatma, sürdürme ve koruma becerisi gösterebilme, insanların ilerki yaşamlarında ilişkilerinde mutlu olabilmelerini ve duygusal doyuma ulaşabilmelerini sağlar. Ergenliğe kadar geçen gelişim süreçlerinde çocuğun çevresiyle kurduğu ve onunla kurulan ilişkiler, arkadaşlık ilişkilerinde önemli belirleyicidir. Çevresiyle, özellikle ailesiyle kurduğu ilişkiler sonucu olumlu duygular elde eden bireylerin arkadaşlık ilişkilerinde de başarılı olmaları beklenir ve çevresi tarafından popüler bireyler olarak tanımlanırlar. Bunun tam tersi olarak; aile içi ve çevre ile olan ilişkileri sonucu olumsuz duygulara sahip bireyler, arkadaşlık ilişkilerin de başarısızlığa uğrayabilirler ve popüler olmayan ya da reddedilmiş bireyler olarak tanımlanabilirler (Demir, 2006: 5).

Yüksek kalitede arkadaşlık ilişkisi yüksek seviyede olumlu sosyal davranış, samimiyet ve diğer pozitif özelliklerle ve düşük derecede çatışma, rekabet ve diğer negatif özelliklerle karakterize olmaktadır. Arkadaşlığın kalitesinin çocuğun sosyal gelişiminde, benlik saygısı ve sosyal uyumunda doğrudan etkileri olduğu varsayılmaktadır. Son yapılan çalışmalar arkadaşlığın kalitesinin öncelikle çocuğun akranları arasındaki sosyal dünyası üzerinde etkileri olduğunu ileri sürmektedir. Arkadaşların ve arkadaşlığın etkileri teorik yazılarda onlarca yıldır yazılmaktadır. Ancak yalnızca son yıllarda yapılan deneysel çalışmalardan ortaya çıkmaya başlayan sorulara yanıtlar vardır. Son zamanlardaki gelişmeler araştırmacıların “İyi bir arkadaş nedir?” Sorusunu kavramsal ve işlevsel olarak başarılı bir şekilde tarif etmenin ötesindedir. Alan yazınının çoğu, iyi arkadaşlığı yüksek kalitede arkadaşlık olarak tanımlamaktadır (Berndt, 2002: 7).

Esasında yaşam boyu süren arkadaşlığın anlamlı hale gelebilmesi, bu arkadaşlıkların sosyal anlamlarının çocuklar ve yetişkinler tarafından ne olduğuna inanılmasının yanı sıra, arkadaşlarla sosyal alış-verişin aslında ne olduğunun incelenmesiyle belirlenebilir. İnsanların arkadaşlığın ne olduğu hakkındaki düşünceleri, ya da hangi elementlerin arkadaşlığı oluşturduğu incelendiğinde “karşılıklı davranış” kavramı ile karşılaşılmaktadır. Arkadaşlar ortak zevkleri ya da hoşlarına gitmeyen şeyleri paylaşabilirler veya paylaşmayabilirler, fakat her zaman biri arkadaşını destekler ve bu desteği sürdürürse karşılığını alacağı hissine sahip olmaktadır. Pek çok insan arkadaşlığı geniş anlamıyla tarif etmeyi tercih etmektedir. Bu da insanları “karşılığı olma” kavramına götürür. “Karşılığı olma” kavramı arkadaşlıkta sosyal verme ve almada aynı derecede ve cinsten geri bildirim olması anlamına gelir. Çocuklar, gençler, orta yaşlı yetişkinler, yakında emekli olacaklardan ideal arkadaşın ne olduğunu tanımlamaları istendiğinde “karşılıklı davranışa” verdikleri önem açısından kısmen birbirlerinden farklılıklar bulunmaktadır (Hartup ve Stevens, 1999: 76).

Nitekim Asher, Parker ve Walker (1996, 366) arkadaşlığın oluşması ve sürdürülmesi için temel olarak kişilerin: (1) boş zamanların arkadaşlık için harcanmasını istemesi, (2) dostluk kurması, (3) karşılıklı ödün vermesi ve (4) samimi davranması gerektiğini ifade etmişlerdir. Görüldüğü gibi arkadaşlık kavramının gelişmesi için birçok aşamadan geçmesi gerekmektedir.

Arkadaşlık farklı araştırmacılar tarafından, farklı aşamalarda ve evrelerde ele alınmıştır. Hortaçsu (2003: 186-187) arkadaşlığı beş aşamada ele almıştır:

Birinci aşamada; arkadaşlık birlikte oynanan kişi için kullanılan bir kavramdır. Güven burada önemli bir beceridir.

İkinci aşamada; arkadaşlar birbirlerinin istediği önemli davranışı yerine getiren kişilerdir. Arkadaşların benzer oyunlardan hoşlanmaları önemlidir. Yakın arkadaş benim hangi oyunları sevdiğimi bilen arkadaşdır. Bu aşamada güven arkadaşın kişiye karşı iyi niyeti olarak tanımlanır, arkadaşlar arası çatışma birisinin diğerine sorun yaratması olarak görülür ve sorun yaratanın davranışı geri almasıyla düzelir.

Üçüncü aşamada; arkadaşlık belli durumlardaki karşılıklı yardımlaşma olarak görülür. Arkadaşlık insanların dostlara ve kendilerini seven kişilere gereksinimleri olduğu için gereklidir. Bu aşamada yakınlık ve paylaşım karşılıklıdır; güven, hem davranış hem de düşünceleri içerir, arkadaşın başkasını yeğlemesi kıskançlığa yol açar. Çatışmalar çift yönlü düşünülür, bu nedenle iki tarafın da kabul edebileceği bir çözümle giderilebilir. Ancak bu devrede arkadaşlık kavramı epey gelişmiş olmakla birlikte, arkadaşlığın geçici çatışmaların üstünde bir birliktelik olduğu kavramı henüz gelişmemiştir.

Dördüncü aşamada; kişi arkadaşlığına dıştan bakabilir, arkadaşlık uzun sürede gelişen bir birliktelik olarak düşünülür. Yakınlık ve güven, özel sorunları paylaşma, arkadaşlığı sürdürme ve koruma çabaları olarak görülür. Çatışmalar önemli ve önemsiz olarak ikiye ayrılabilir ve çatışmaların arkadaşlığı güçlendirebileceği anlaşılır. Ancak güven duygusunu bozan çatışmalar arkadaşlığı sona erdirebilir.

Beşinci aşamada; arkadaşların birbirlerinin özerk kişiler olarak gelişimine katkıda bulunacağı görüşü gelişir. Arkadaşlık bireysel kimlik gelişimi için önemlidir. Güven, hem destek sağlamak hem de gerektiğinde arkadaşını özgür bırakmak olarak görülür; bu bağlamda kıskançlık denetim altında tutulmaya çalışılır. İnsanların farklı yönlerde gelişmesinin arkadaşlığı sona erdireceği bilinci gelişmiştir.

DeSousa ve Cerqueira Santos (2012: 326) ise arkadaşlığı üç evre şeklinde incelemiştir. Birinci evrede; içerisinde dostluk, bağlılık ve sadakatin nitelendirildiği sosyal yapı yer almaktadır. İkinci evrede, etkili kişilik; yardım faaliyetleri, öğüt ve arkadaşlar arasındaki karşılıklı alışverişte bulunulması yer

almaktadır. Üçüncü evrede ise; duygusal kişilik; iyi arkadaşlık, karşılıklı takdir ve sevginin nitelendiği arkadaşlık ilişkileri yer almaktadır.

Genel olarak bakıldığında arkadaşlığın duruma göre çeşitlilik gösterdiği söylenebilir. Reisman'ın (1984) arkadaşlığı; karşılıklı, ilişkisel ve alıcı arkadaşlık şeklinde çeşitlendirmiştir. “Karşılıklı Arkadaşlık” (reciprocal friends); arkadaşlar birbirlerine çok benzerdirler, birbirlerini yakın hissederler ve aşağı yukarı aynı yaşadılar. “İlişkisel Arkadaşlık” (associative friends)’ta; yakın civarda bulunan, arkadaşlık kurma açısından uygun olan arkadaşlardır. Aralarındaki ilişkide bağlanma hissi ve duygusal yakınlık yoktur. Reisman, yukarıda bahsedilen iki tür arkadaşlıktan bağımsız olarak alıcı arkadaşlıktan bahseder. “Alıcı Arkadaşlık” (receptive friendships)’ta; kişiler, birbirlerinden daha genç, ya da daha yaşlı, ya da daha farklı statüdeki (amir-işçi, öğrenci-öğretmen gibi) insanlarla ilişki halindedir. Alıcı arkadaşlığın diğerlerinden ayrılma sebebi ise, bu arkadaşlığın duygusal yakınlığı içermesinin pek de mümkün olmamasıdır (Holladay ve Kerns, 1999: 102).

Döğücü (2004: 27) ise arkadaşlığa işlevsel bakmaktadır. Ona göre arkadaşlık beş kategoride toplanmaktadır. Bunlar aşağıda kısaca açıklanmıştır

Gelişim ve değişim için aktif bir etken olarak arkadaş: Kendisi model oluşturarak değil, tartışma, uyarma ve çeşitli etkinliklere katılmaya davet etme, rehberlik etme ve bilgi verme gibi sözel olarak önerilerde bulunmaktadır.

Etkileşimci arkadaş: Etkinlik ve etkileşimlere katılan, açıkça konuşan, farklı düşünme ve davranma yolları olduğunu gösteren kişidir.

Model olarak arkadaş: Kişinin gözlediği, sözel davranışı ya da benlik algısını değiştiren bir kişiliktir.

Tepkici arkadaş: Geribildirimde bulunan, destek, güvence, cesaret veren ve baskı yapan kişidir.

Pasif etki olarak arkadaş: Kişiyi dinleyen, anlayan, eleştiren ve yargılamadan kabul eden kişidir.

Görüldüğü gibi arkadaşlık kavramı kişilere göre farklı şekilde algılanabilmektedir. Ancak genel olarak hepsinde, arkadaşlık kuracak kişilerin birbirlerine yakın ortamlarda olmaları, samimi olmaları, karşılıklı

olarak ödün vermeye hazır olmaları, birbirleri için zaman harcamaları, birbirlerine karşı sadık olmaları, güven duymaları, kimi zaman takdir etmeleri, kimi zamanda birbirlerini eleştirmeleri, anlayışlı ve dinleyen bir yapıda olmaları gibi noktalar ortak olarak bulunmaktadır.

2.1.2. Arkadaşlığın Tanımı

Arkadaşlık davranışsal onaylama için özellikle önemlidir. İnsanlar fikirlerinin ve davranışlarının onaylanmasına ihtiyaç duyarlar. Davranışsal onaylama aynı davranış ve fikirlere sahip insanlardan, aynı davranış ve fikirlere sahip olmayan insanlara nazaran daha kolay elde edilir. Arkadaşlık kuramlarının çoğu fiziksel ve cinsiyet gibi diğer görülen karakter özelliklerinden ziyade görülemeyen karakter özelliklerini vurgular (Van Duijn, 2003: 154).

Arkadaşlık tarih boyunca her türden toplumda var olan bir ilişkidir. Piaget' nin klasik gönüllü ve simetrik akran ve arkadaşlık ilişkileri, asimetrik (biyolojik doğası yüzünden zorunlu) ve aile - çocuk ilişkileri arasındaki ayrım hala geçerlidir. Arkadaşlık düşüncesinin ve fonksiyonunun çeşitliliği farklı toplumlarda farklı şekillerde ifade edilmesine rağmen bu iki tür ilişkinin arasındaki ayrımın çekirdek yönleri evrensel gibi görünmektedir. Diğerleri zaman ve topluma göre değişmektedir (Keller, 2004: 10). Spencer ve Pahl (2006:4) “arkadaş” teriminin anlamı hakkında kesin bir fikir birliği olmadığı gerçeği ile karşılaştıklarını belirtmektedirler. Bazı çalışmalarda bu problemin sadece suyun altına saklandığını, araştırmalarında örneğin, insanlara kaç arkadaşı olduğu, ya da ne sıklıkla birbirleriyle görüştikleri, ya da bu arkadaşların cinsiyetleri, yaşları, meslekleri, hangi etnik yapıya sahip oldukları gibi sorular sorulduğunu ama ne “arkadaş” kelimesinin tanımının ne olduğu, ne de bu terimin nasıl kullanıldığı konusunun kontrol edilmediği belirtilmektedir. Bununla birlikte arkadaşlığın farklı tanımları da mevcuttur. Bunlardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

Hays (1988)'a göre arkadaşlık; iki insanın gönüllü birbirlerine bağımlı olarak zaman harcamasıdır. Bu da, bu ilişkide pay sahibi olan kişilerin planlanmış hedeflerine ulaşmak için onlara olanak sağlayarak, çeşitli tiplerde ve derecelerde dostluk, samimilik, şevkat, karşılıklı yardımı kapsamaktadır (Akt. Patterson, Bettini ve Nassbaum, 1993: 145).

Türk Dil Kurumu'nun (2016) sözlüğünde “arkadaşlık”; birbirlerine anlayış gösteren kimselerden her biri, bacanak, eş, yaren, yoldaş ya da, bir ortamda birlikte bulunanlardan her biri olarak tanımlanmaktadır.

Yunan filozof Epicurus ise arkadaşlığı “arkadaşlık kişisel mutluluğun kaynağıdır” şeklinde ifade etmiştir. Cicero ise buna tepki olarak, “arkadaşlık sadece kendi mutluluğunu düşünmek değil aynı zamanda arkadaşının iyiliğinin kıymetini de bilmektir” diyerek arkadaşlığı daha kapsayıcı bir ruha büründürmeye çalışmıştır (Long, 2003: 74). Esasında arkadaşlıkla ilgili tanımlara bakıldığında ortak noktalara ulaşılması mümkündür. Rawlings (1992: 11-12) arkadaşlığın ideal-tipik tarifindeki ortak noktaları aşağıdaki gibi dört noktada toplamıştır:

Birincisi; arkadaşlıklar özünde gönüllüdür. İnsanlar kendi standartlarına göre, arkadaşlık kurmakta ya da kurmamakta özgürdür. Dışardaki kaynaklar iki insana arkadaşlık kurmaları için zorlamada bulunamazlar. Eğer kişilerin seçimi göz ardı edilirse arkadaşlık engellenmiş olur.

İkincisi; arkadaşlığın gönüllü doğasından kaynaklanır. Arkadaşlık, kişisel bir ilişkidir ve o iki belirli birey arasında baş başa müzakere edilir. Bir görüşe göre arkadaş, özgün (emsalsiz) bir bireydir ve belirli bir grubun ya da sınıfın değildir.

Üçüncüsü; eşitlik ruhu arkadaşlığa hakim olmaktadır. Farklı statüdeki, kabiliyetteki, cazibedeki ya da yaştaki insanlar arasında arkadaşlık gelişebilmesine rağmen, ilişkinin işlevlerinin bazı özellikleri adeta bir eşitleyici gibidir. Onları az ya da çok birbirlerine eşit gösteren kişisel atıflara ve cezbetme şekillerine önem verme eğilimindedirler.

Dördüncü; karşılıklı dâhil olma arkadaşlıkları karakterize eder. Arkadaşlık bağları iki insanın paylaşılan sosyal gerçekliği oluşturmak için iş birliği içerisinde olmasından kaynaklanır. Bu kişilerarası gerçeklik, karşılıklı kabul, destek, güven, sırdaşlık, bağlılık, yardım, düşüncelerin ve duyguların tartışılması şeklinde yavaş yavaş gelişir ve ileriye gider.

Görüldüğü gibi arkadaşlık; gönüllülük, kişisellik, eşitlik ve karşılıklı ilişkiye dayanan duygusal bağları ifade etmektedir. Özellikle arkadaşlar arasındaki yardımseverlik, hoşgörü bu ilişkinin ileri evresi olan dostluğun mihenk taşlarıdır.

2.1.3. Arkadaşlıkla İlgili Kuramlar

Arkadaşlık ilişkilerinin arkasında yatan güdüleri ve arkadaşlıkların nasıl sürdürüldüğünü açıklayan dört temel kuramdan bahsedilebilir. Bu kuramlar; (1) Sosyal karşılaştırma kuramı, (2) Koşullanma kuramı, (3) Sosyal değişim/eşitlik kuramı, (4) Gelişim kuramıdır (Ömüriş, 2014: 5). Bu kuramlar aşağıda açıklanmıştır.

2.1.3.1. Sosyal karşılaştırma kuramı

Başkalarıyla yapılan karşılaştırmalar, bireyin kendini değerlendirmesinde temel dayanak noktalarından biridir. Kişi, referans bir kişi veya değer seçer. Kendisini o kişi veya değer ile karşılaştırır. Karşılaştırma sonucunda, elde edilen veriler, kişilerin iş görme kapasitelerinin arttırılmasında ve yönetsel girdilere dönüşmesinde kullanılmaktadır (Gemlik, Sığı ve Sur, 2007: 56).

“Kendini bilmek çoğu zaman iyi bir deyim değildir, diğerlerini bilmek çok daha yerinde ve yararlıdır.” (Hinkel ve Brown, 1990, Akt. Demirtaş, 2003: 137). İnsanların duygu ve istekleri bazen diğer insanlarla örtüşür, bazen de örtüşmez. Her iki durumda da ilk önce insan kendini karşı tarafla kıyaslar. İnsanın kendini kıyaslama eğilimi zihinsel ve motivasyonel temele dayalı zorunlu ve evrensel bir özelliktir. Sosyal psikolojideki pek çok yazar kıyaslamının sosyal etkileşimin vazgeçilmez bir ögesi olduğunu belirtmektedir. Bundan dolayı sosyal karşılaştırmının olgu ve süreçleri bu alan araştırmacıları tarafından çalışılmaktadır (Bilgin, 2007: 147).

Festinger’e (1954: 117-140) göre insanların dünyaya daha iyi uyum sağlamaları ve dünyanın nasıl bir yer olduğunu kavramaları için kendilerini sosyal açıdan diğerleriyle karşılaştırmaları gerekir. Bu da insan iletişiminin en temel ögesidir. Bu nedenle kişinin düşünceleri ve yetenekleriyle ilgili karşılaştırmalar yaparak yargılara varmasını “Sosyal Karşılaştırma Kuramı” adını verdiği bir kuramla açıklamıştır. Festinger’a göre kişiler kendilerine ait düşünceleri ve yetenekleri değerlendirmek için evrensel bir dürtüye sahiptirler. Bu nedenle bu kuramda kişinin kendi görüş ve yeteneklerini değerlendirme ihtiyacında olduğu ve bu nedenle de kişilerin başka kişilerin görüş ve yetenekleriyle kendilerini karşılaştırdıkları belirtilmektedir. Festinger, kişilerin kendi görüş ve yeteneklerini değerlendirme eğilimi gösterdiklerini, ancak objektif ölçütler değerlendirme için

bulunmadığında kişilerin kendine benzer değer ve görüşlere sahip kişilerle olabildiğince karşılaştırmaya yöneldiğini söylemektedir. Kişiler kendi yeteneklerinin ne olduğu ve bu yeteneklere sahip bireyler olarak hangi konumda bulduklarını bilemediklerinde genelde kendileri hakkında bilgi toplamaya yönelirler ve kendilerini diğer kişilerle karşılaştırırlar. Bu karşılaştırmanın yönü önemlidir. Bazen yukarıya doğru, bazen de aşağıya doğru yapılabilir. Bu sosyal karşılaştırma eğer yukarı yönlü ise kişi kendini kendisinden daha iyi durumdakilerle, aşağı doğru ise kişi kendini kendisinden daha kötü durumdakilerle karşılaştırıyor anlamına gelir. Doğal olarak bu durum da kişinin kendine ilişkin bakışını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. Aşağıdakilere göre iyi durumda ise olumlu kötü durumda ise olumsuz olarak etkileyebilir.

Bu kurama göre güven verme, rahatlatma ve duygusal destek yoluyla da betimlenen arkadaşlığın endişeyi azaltmaya yardımcı olabileceği ileri sürülmektedir. Sosyal karşılaştırma kuramı, aynı zamanda neden arkadaşların benzer tutumları sergilediklerini açıklar. Bu kurama göre, insanlar inançlarını tekrar onaylatmak amacıyla kendileriyle benzer tutumları olan kişilerle daha çok iletişim kurabileceği anlayışı kabul görmektedir (Ömürüş, 2014: 5). Öyle ki kendileri ile benzer durumdakilerin yanında kişi kendini daha rahat ifade edilebilir, bu da ilişkilerin daha iyi olmasına yol açabilir.

2.1.3.2. Koşullama kuramı

Lott ve Lott (1960)'un Klasik Koşullama Kuramı, Byrne ve Clore'un (1970) Pekiştirme-Etkileme Modeli her ikisi de öğrenme kuramlarını temel almaktadır. Kişilerin pozitif duygular uyandıran kişilerden etkilendiklerini ve varlığı pozitif sonuçlar doğuran kişilerin daha etkileyici bulunacağını, bundan dolayı o kişiye karşı olan olumlu davranışın sıklıkla tekrarlanacağını ve bunun da bir ilişkinin şekillenmesine neden olacağını bu iki kuram ortaya koymaktadır. Kuşkusuz iş yerinde kurulacak arkadaşlıklarda da pozitif duyguların varlığı ve kişinin varlığının pozitif çıktılara sebep olması arkadaşlığın başlamasında ve sürdürülmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu kuramlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Lott ve Lott'un klasik koşullama kuramı

Lott ve Lott (1960)'un formülasyonu klasik şartlanma temeline dayanmaktadır. Lott ve Lott'un temel önermesinin altında yatan şudur; bir insandan hoşlanmak şu şartlar altında olabilir. Kişiler, diğer kişilerle gelinen durum ya da ödül veren olayla ilişkiye bakmaksızın, kişi diğer kişinin varlığından dolayı ödüllendirildiğini hissedebilir. Cezbetme görüşünün altında dört temel önerme yer almaktadır. Bunlardan birincisi; kişinin varlığı diğer kişi için ayırt edici bir uyarın olabilir ve böylece kişinin varlığı nedeniyle verilen tepkiler öğrenilebilir. İkincisi; ödülü hisseden kişi muhtemelen memnun edici bir şekilde tepki verecektir. Bu da üçüncü önermeye neden olacaktır. Üçüncü önerme ise, "ödüle tepkiler" olarak adlandırılır (bu zevk hissidir) . Bu da davranışın pekişmesi sürecinde var olan tüm ayırt edici uyarınlara karşı şartlanmayı doğurur. Sonuç olarak; ayırt edici bir uyarın alan kişi şartlanmış tepki ile karşılık verecektir. Lott ve Lott'un insanların diğer insanları sevmesinin nedenini açıklayan varsayımı ise; insanlar ne kadar diğer insanın varlığıyla ödüllendirilirse, o kadar daha fazla ondan hoşlanmaya başlayacakları şeklindedir (Akt. Perlman ve Fern, 1986: 11).

Byrne ve Clore'un pekiştirme-etkileme modeli

Byrne ve Clore'un modelinde, önermenin nedeni olarak gösterdikleri temel şey ise, insanların pozitif olaylarla ilişkilendirdikleri kişilerden daha fazla etkilenmeleri ve o kişilerin daha fazla değer kazanmasıdır. Bu da Lott ve Lott (1960) 'un varsayımıyla çok benzer özellikler taşımaktadır. Byrne ve Clore (1970) pekiştirmeye eşlik eden pozitif etkinin üzerinde durmuşlardır. Bu nedenle pekiştirme-etkileme modeli olarak adlandırılmıştır. Byrne ve Clore'nin görüşüne göre; pekiştirme koşulsuz uyarının, koşulsuz tepkiye (pozitif duygulara) neden olacağı şeklinde kavramsallaştırılabilir. Koşulsuz uyarınla ilişkilendirilmiş herhangi bir insan, koşulsuz tepkiyi elde etmek için gelir. Böylece kişi tekrar klasik koşullama sürecinden geçer. İnsanlar ödüller aldığı zaman, orada bulunan insanlardan hoşlanmaya başlar. Ayrıca sadece orada bulunmakla, diğer kişiler o insanları ödüllendirebilir ya da cezalandırabilirler. Aynı koşullama mekanizmasıyla insanlar kendilerini ödüllendirenleri sever, cezalandıranları ise sevmez. Şüphesiz, insanlar diğer insanlara ne şekilde davranacakları konusunda her zaman tutarlı değildir (Perlman ve Fern, 1986: 11-12).

2.1.4.3. Sosyal değişim - eşitlik kuramı

Koşullama kuramcılarının öncelikli ilgileri karşı taraftan alınan ödüllerdir. Eşitlik ve Sosyal Değişim kuramcıları sosyal bağlardan elde edilen faydayla ilgilenirler ancak onlar salt ödülün ötesine geçmektedir. Eşitlik ve Sosyal Değişim kuramcıları; ilişkiye ne yatırıldığı ve kişinin elde ettiği çıktılarını, nasıl kişinin geçmişte elde ettiği çıktılarla, arkadaşının elde ettiği çıktılarla karşılaştırıldığı ya da kişi için uygun olan diğer arkadaşlıklarla ilgilenirler. En önemli Sosyal Değişim Kuramı; Thibaut ve Kelley'nin Bağlılık kuramıdır. Diğer önemli bir kuram da Eşitlik Kuramıdır. Hatfield (1988)'in ve Rusbult (1980)'un kuramları da dahil daha pek çok kuram Kelley ve Thibaut (1959)'un fikirlerinin uzantısıdır (Perlman ve Fern, 1986: 12). Bu kuramlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Kelley ve Thibaut'un bağlılık kuramı

Kelley ve Thibaut (1959) her ilişkinin özünün etkileşim olduğuna inanırlar. İnsanlar etkileştiği zaman davranışlarının karşılıklı sonuçları olur. A kişinin hareketleri B kişinin davranışlarını ve sonuçlarını etkiler. Sosyal Değişim Kuramının temel önermesi "ilişki için doyurucu çıktılar elde edilmelidir" şeklindedir. Kazanılacak ödül, katılımcıların her biri tarafından katlanılacak maliyeti aşmalıdır. Bu iki kuramcı bireylerin seçenekleri "karşılaştırma düzeyinden" bahsetmektedir. Karşılaştırma düzeyi ilişkinin ne denli cazip olduğunu eksiksiz bir şekilde değerlendirmek için kullanılan bir standarttır. İnsanların layık olduklarını düşündükleri sonuçların kalitesini yansıtır. Arkadaşlıkla ilgili sonuçlar bu seviyenin üstünde ya da altında olabilir. Thibaut ve Kelley "bağlılık" terimini ilişkiden ayrılma ihtimalini ifade etmek için kullanırlar. Kişinin ayrılma ihtimali arttıkça, kişi bu ilişkiye daha az bağımlı olur. Kimi zaman insanlar arkadaşlıkta yüksek beklentiler içinde olurlar, fakat memnun edici sonuçlar elde edemezler. Esasında kişi bazen yeterli doyum elde etmese bile ilişkisini devam etmek zorunda kalabilir. Bunun temel nedeni de elinde daha iyi bir seçeneğin olmamasıdır (Perlman ve Fern, 1986: 13).

Rusbult'un yatırım modeli

Genel olarak incelendiğinde Rusbult (1980)'un Yatırım Modeli, Thibaut ve Kelley'nin (1959) çalışmalarının bir uzantısı şeklindedir. Öyle ki bu model bağlılığı ve doyumunu iki ayrı kavram olarak incelemektedir. "Birbirine bağlılık"

geleneğinde Rusbult doyum arttıkça ilişkiyle ilgili olan ödülün de artacağını ileri sürmektedir. Maliyet düştükçe kişinin beklentilerinin de (karşılaştırma seviyesi) daha aza ineceğini belirtmiştir. Sonuç değerleri (fayda-maliyet) de bağlılığı etkilemektedir. Rusbult'da (1980) Thaibaut ve Kelley'nin (1959) Bağlılık Kuramı'nda olduğu gibi, kişilerin eğer var olan ilişkilerinden daha olumsuz seçeneklerin varlığını algıarlarsa, ilişkilerine daha fazla bağlı hale geldiğini belirtmektedir. Rusbult Sosyal Değişim Kuramı'ndan, daha da öteye giderek bağlılığın yatırımdan etkilendiğini ileri sürmektedir. Bu da, bir kişinin bir ilişkiye ne kadar fazla yatırım yaparsa o ilişkiye o kadar bağlandığı anlamına gelmektedir. Yatırımlar; zaman, para, duygusal enerji kaynakları olarak tanımlanmışlardır. Esasında kişilerin birbirine yaptığı yatırımlar bağlılıklarını artırmaktadır. Bu yatırımlar kişilerin birbirinden ayrıldıklarında hangi maliyetlere katlanmaları gerektiğini göz önünde bulundurmalarına neden olmaktadır. Bu durumda onların ilişkilerinin daha fazla güvence altına alınmasıyla sonuçlanmaktadır (Perlman ve Fern, 1986: 13-14).

Rusbult'a göre, Yatırım Modeli, sosyal psikolojiyi sadece kişilerarası yakın ilişkilerin olumlu etkilerine odaklanmanın daha da ötesine taşımıştır. Yatırım Modelinde hedefe bağlılık üç temel faktörden etkilenmektedir. Bunlar; doyum seviyesi, alternatiflerin kalitesi ve yatırım büyüklüğüdür. Bu üç temel faktörün ve ısrarın, bağlılık üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Yatırım Modeli'nin en temel varsayımı ise; ilişkinin sadece kişilerin birbirini etkileyen olumlu nitelikleri (doyumları) yüzünden sürdürülmesi değil, aynı zamanda kişileri birbirine bağlayan bağların (yatırımların) ve hali hazırda sahip olunan arkadaştan daha iyi bir seçeneğin olmamasının (alternatif azlığı) da bağlılığın anlaşılmasındaki en önemli üç faktör olmasıdır (Rusbult, Agnew ve Arriaga, 2011: 3).

Hatfield'in eşitlik kuramı

Bağlılık kuramı gibi Eşitlik Kuramı'nın da en temel varsayımı bireylerin çıktılarını en üst düzeye çıkarmaya çalışmaktır. Hem bağlılık kuramı hem de eşitlik kuramı karşılaştırma sürecinin, çıktılarını değerlendirirken önemli olduğunu belirtir. Fakat karşılaştırma yapılırken neyin daha hayati olduğu konusunda Bağlılık ve Eşitlik kuramcıları birbirlerinden ayrışır. Bağlılık kuramında, A kişisi var olan ilişkinin çıktılarını diğer mümkün olan ilişkilerden elde edilen çıktılarla karşılaştırır. Eşitlik kuramında ise kişiler kendi çıktılarını arkadaşlarının

çıktıları ile karşılaştırır. Eşitlik kuramcılarının inanışına göre; benmerkezci çıktıkların en üst değere ulaşması diğer kişilerin çile çekmesine ve dara düşmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle genel olarak, eşitlik kuramcıları; toplumun kuralların oluşturulmasında düzenleyici bir fonksiyonu olduğu ve böylece ödüllerin çiftler arasında adaletli bir şekilde dağıtılması gerektiği önerisini benimsemişlerdir (Perlman ve Fern, 1986: 14).

Nitekim Hatfield (1987) tarafından geliştirilen “eşitlik duyarlılığı” kavramı doğrudan Eşitlik Kuramı ile ilgilidir. Bu kavram kişilerin uyarılara karşı tutarlı davrandıklarını ancak eşitliği ve eşitsizliği algılamada farklı tercihlerinin olduğunu, bunun da kişilerin farklı açılardan eşitlik duyarlılığı göstermelerinin bir sonucu olduğunu belirtmektedir. Kısaca, eşitliğe duyarlı bireyler bu kuramda hakettiklerinden daha fazla veya daha az ödüllendirildiklerinde üzüntü hissetmektedirler. Eşitliğe duyarlı bireylerin girdi ve çıktı oranları diğer kişilerle kıyaslandığında dengede olduğunda bu kişiler çok daha fazla hoşnut olmaktadır. Yine bu kişiler gerektiğinden az ödüllendirildiğinde üzüntü, fazla ödüllendirildiklerinde ise suçluluk hissetmektedirler (Huseman, Hatfield ve Miles, 1987: 223-225).

2.1.4.4. Gelişim kuramları

Levinger ve Snoko (1972) bu kuramda “Zamanla, ilişkiler geliştikçe kişilerarası çekime ne olur?” sorusuna yanıt aramışlardır. Bazı kuramcıların ilişkilerde zaman ilerledikçe ilişkinin nasıl bir duruma geldiğiyle ilgili ya çok az ya da, orta seviyede bir ilgi gösterdikleri söylenebilir. İlişkinin evreleriyle ilgili çeşitli kuramcıların önerileri de vardır ancak en etkili arkadaşlık hakkında analizlerde bulunan kuramcı Levinger’dir. Levinger ve Snoko 1972’de Gelişim Kuramını formüle etmişlerdir. Onların kuramına göre; sıfır bağla başlayan ilişki karşılıklı olarak aynı duygulara sahip olmaya kadar gitmektedir. Levinger’in en yeni formülasyonu: 1980-1983’de ortaya koyduğu beş fazlı modeldir. Bu da ilk tanışmadan ilişkinin bitmesine kadar uzanmaktadır (Perlman ve Fern, 1986: 19). Gelişim kuramı şeklinde incelenen Levinger (1980) ABCDE modeli; Levinger ve Snoko’nun (1972) Çiftlerin İlişki Düzeyleri Kuramı aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Levinger ve Snoek'in çiftlerin ilişki düzeyleri kuramı

Levinger ve Snoek (1972) arkadaş ilişkisinde; sıfır kontak, tek yanlı farkındalık, yüzeydeki kontak ve karşılıklı olma şeklinde dört düzeyden bahsetmektedir. Bu düzeyler aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Sıfır Kontak Düzeyi: İki kişi birbirinden haberdar değildir. Arkadaşlar arasında bir iletişim ve hoşlanma henüz gelişmemiş durumdadır.

Tek Yanlı Farkındalık Düzeyi: Diğer kişinin görüntüsüne ve ödül potansiyeline göre cazibenin oluşmasıdır. Bu düzeyde kişi diğerinin farkındadır. Ancak ilişki henüz gelişmemiştir. İki kişi de henüz ikili kalıplarını oluşturamamıştır. Kişiler ortak tecrübeler edinmeye ve karşılıklı bağlar oluşturmaya başlamamıştır. Kısaca, kişiler henüz ilişki içinde değildir.

Yüzeydeki Kontak Düzeyi: Bu seviye yüzeysel bilginin arkadaşlar arasında değiş tokuş edildiği bir evredir. İlişkinin bitirilme maliyeti düşüktür bu nedenle, ilişkiyi sürdürmek hala oldukça önemsizdir. Diğer kişi hakkındaki tecrübeleri kişinin topluma kendisini nasıl sunduğuyla ilgilidir. Etkileşim, sosyal olarak belirlenmiş rollerin zorla kabul ettirilmesiyle düzenlenir. Ancak, insanların ilişkilerinin sonuçlarını değerlendirmeye başlamaları için yeterli etkileşim vardır. Yüzeydeki kontak düzeyinde Levinger ve Snoek (1972), Thibaut ve Kelley'nin (1959) cazibeyle alakalı prensipleri özellikle bu evreye çok uygundur. Bu seviyede karşı taraftaki kişi hakkındaki izlenimler yoğunlaşmaya başlamaktadır. Eğer bunlar olur ve davranışsal çıktılarda pozitif olursa, kişiler ilişkiyi daha ileriye doğru götürme eğiliminde olmaktadır.

Karşılıklı Olma Düzeyi: Karşılıklı olma yavaş yavaş arkadaşının hayatıyla kesişmeyi göstermektedir. Her bir arkadaş diğerinin hayatı hakkında yeterince bilgiyi elinde bulundurur. Her bir arkadaş doyurucu çıktılarını teşvik edilmesine yardım ederek sorumluluk üstlenir. Böylece etkileşim kendiliğinden oluşur ve serbestçe akıp gider. Çiftler kendi kalıplarını oluştururlar ve kültürel normlar, etkileşimi düzenleyen faktörler olarak daha az etkilidir. Her iki çiftde bu aşamada ilişkiyi korumak ve arttırmak için gerekli desteği sağlar. Kendini açma yoluyla kişilerarasının keşfi, diğeri için emsalsiz bir kişiye hissedilen etkilenmeyi teşvik eder (Perlman ve Fern, 1986: 21-22).

Levinger'in ABCDE modeli

Levinger 1980'lerde ilişki geliştirme modelini ABCDE sıralamıştır. A (Acquaintance): Tanışıklık, B (Build-up): İnşa etme, C (continuation): Sürdürme, D (Deterioration): Parçalanma, E (Ending): Bitiş şeklinde formüle edilmiştir. Tanışıklık evresinde, kişilerin ilişkileri karşılıklı cezbetme ile başlar. İnşa etme evresi, kişilerin birbirlerine kendilerini ifade etmeleri ve bağımlı hale gelmeleridir. Sürdürme evresinde, kişilerin yaşamı ağ gibi sarılmıştır ve ilişki oldukça güçlenmiştir. Parçalanma evresinde, ilişki maliyet, fayda arasındaki dengesizlik ya da yüksek miktarda risk faktörü yüzünden bozulabilir. Bitme evresi ise, kişilerin ilişkilerinin bozulması ya da ölüm sonucu ilişkilerinin bitmesine neden olabilir (Hatfield, Rapson ve Ryan, 2008).

Levinger ve Snoek modelinin öncelikli ilgilendiği konu, arkadaşlığın oluşma evrelerindeki “cazibe” dir. Levinger modelinde, bir düzeyden diğer bir düzeye geçiş üzerinde daha fazla önemle durmaktadır. Bu yeni modelde Levinger ilişkinin bozulmasına dikkatleri çekmiştir. Levinger'a göre arkadaşların ilişkilerini bitirme nedenleri: etkileşimin süresi, sıklığı ve çeşitliliğindeki; hoşlanmanın çeşit (pozitif-negatif) ve yoğunluğundaki; iletişimin açıklığı; davranışsal uyumun eş zamanlılığı; güven; çiftlerin planlarının ve çıktılarının ortak olması olarak ifade edilmiştir. Levinger (1980)'in inancına göre; içsel akran işlemleri çiftlerin kişisel karakterleriyle ilgilidir ve dışsal güçler de ilişkinin bozulmasına neden olabilir (Perlman ve Fern, 1986: 22-23). Kısaca, Levinger, Altman ve Taylor (1973)'un ortaya koyduğu ilişkiyel cazibe modelini biraz daha genişleterek ilişkiden kopma bölümünü kuramına eklemiştir (Reis ve Sprencher, 2009: 448).

2.1.5. İş Yeri Arkadaşlığı Kavramı

İş yeri arkadaşlığı örgütler için önemlidir. Öyle ki arkadaşlık ilişkileri örgütün etkinlik ve verimliliği için son derece önemlidir. Kişiler buldukları her ortamda iletişim içersindedir. Nitekim Levinson (1978)'de “hayat yapısı” kavramını geliştirmiştir. Bu kavram bireyin dünyanın farklı yönleriyle olan ilişkisini tarif etmek için kullanılmaktadır. Ayrıca bireyler, dünyalarını gelişen ilişkiler aracılığıyla titizlikle kullanır ve yine dünyaları tarafından kullanılırlar. Sosyal bilimcilerden, Levinson (1978) ve Ziller (1963) başarılı kariyer ve yaşam basamakları boyunca bireyin gelişmesi ve büyümesine olanak tanıyan ilişkilerin ne denli önemli olduğunu vurgulamışlardır (Kram ve Isabella, 1985: 111).

Örgütlerin informal yönünü inceleyen öncül araştırmalar Elton Mayo, Roethlisberger ve Dickson'ın gerçekleştirdikleri Hawthorne Araştırmalarıdır. Bu çalışmalar örgütsel etkinlik ve verimlilik artışının gerçek sebeplerinin; ücret, aydınlanma, sıcaklık, gürültü gibi fiziki koşullar değil, işyerindeki moral düzeyi, kişilerarası iyi ilişkiler ve duygusal anlaşmalar olduğunu belirtmişlerdir. Hawthorne Araştırmaları'nın temel amacı, üretim çıktısı ile alakalı çalışma koşullarını incelemek ve çalışma ortamında ortaya çıkan sorunları sınıflandırmaktır. Araştırmacılar çalışmalarını belirli bir zaman diliminden sonra örgütsel davranışı belirleyen psikolojik ve sosyo-psikolojik unsurlara yönelme gereksinimi hissetmiş olup; bu durum neticesinde fiziki nedenlerin araştırılması yerini işçiler ile görüşmelere bırakmıştır. Görüşmelerden elde edilen sonuçlar incelendikçe araştırmacılar, işçilerin kişisel karakterlerini değil de fabrika içindeki sosyal örgütün içerisinde edinmiş oldukları karakterin incelenmesi gerektiğini keşfetmişlerdir (Mouzelis, 2001, Akt. Görücü ve Uçar, 2015:114).

İş yeri arkadaşlığı üzerine yapılmış öncül araştırmalar (Fehr, 1996; Barney 1985; Sias ve Cahill, 1998), arkadaşlıkların örgütsel yaşamın önemli bir boyutunu oluşturan informal ilişkilerin önemli bir unsuru olduğunu göstermektedir. Günümüzde insanların çalıştıkları örgütün bir parçası haline gelmesi, örgüt içerisinde sürdürdükleri faaliyetlerin hayatlarının önemli bir kısmını kapsamaması, genellikle özel hayatına ayırdıkları zamandan daha fazlasını örgüt içerisinde iş arkadaşları ile geçirmesi, bireylerin çalışma hayatı ile çok yönlü etkileşim içerisinde bulunmasını sağlamaktadır. Öyle ki, çalışanların iş yeri dışındayken bile ilişkilerini sürdürmesi ve iş yeri ilişkilerinin özel hayatın bir kısmına yansımaları beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla bireylerin günün iş dışında kalan zamanlarında da düşünce ve duygulanım anlamında iş ortamlarında olmaya devam etmeleri söz konusudur (Ömüriş, 2014: 6).

2.1.6. İş Yeri Arkadaşlığı İle İlgili Kuramlar

Örgütsel davranış alan yazınında iş yeri arkadaşlık ilişkilerini açıklamak için motivasyon kuramları üzerinde durulması gereken önemli kuramlardır. İş yeri arkadaşlık ilişkilerini açıklayan Motivasyon kuramları; genel olarak Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" , McClelland'ın "Başarı-Güç Kuramı" ve "Alderfer'in ERG" kuramları şeklinde ele alınabilir. Bu kuramlar ve iş yeri arkadaşlığı ile ilişkisi aşağıda kısaca açıklanmıştır.

2.1.6.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Bu yaklaşımın iki ana varsayımı vardır. Bunlardan ilki kişinin gösterdiği her davranışın, kişinin sahip olduğu belirli ihtiyaçları gidermeye yönelik olduğudur. Kişi ihtiyaçlarını gidermek için belirli yönlerde davranır. Bu nedenle ihtiyaçlar davranışı belirleyen önemli bir faktördür. İkinci varsayım ise, ihtiyaçların sırası ile ilgilidir. Kişi belirli bir sıralama (hiyerarşi) gösteren ihtiyaçlara sahiptir. Alt kademelerde bulunan ihtiyaçlar giderilmeden, üst kademedeki ihtiyaçları kişiyi davranışa sevk etmez. İhtiyaçların kişiyi davranışa sevk etme özelliği bunların doyrulma derecesine bağlıdır. Doyrulan bir ihtiyaç davranışa yöneltme özelliğini yitirir ve daha üst seviyedeki ihtiyaçlar davranışları etkilemeye başlar. Eğer yönetici çalışanın hangi ihtiyacını doyrumak istediğini anlayabilirse, o ihtiyacını doyrabileceği ortamı yaratarak onların belirli yönde davranmalarını sağlayabilir. İhtiyaçlar hiyerarşisi beş basamaktan oluşmaktadır. Bunlar en alttan en üste doğru; Fizyolojik ihtiyaçlar (yeme, içme, su, uyku, cinsellik), Güvenlik İhtiyaçları (can ve iş güvenliği, tehlikelerden korunma) , Sosyal İhtiyaçlar (gruba ait olma, kabullenme, arkadaşlık) , Kendini Gösterme İhtiyacı (tanınma ve prestij kazanma), Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı (sahip olunan potansiyeli geliştirme, yaratıcılık) şeklinde sıralanmaktadır (Koçel, 2007: 487-488).

Maslow kuramında, insanların birincil düzey ihtiyaçlarının fiziksel ve güvenlik ihtiyaçları olduğu, bu ihtiyaçlar karşılandıktan sonraki ikincil düzey ihtiyaçlarının “sosyal ihtiyaçlar” olduğu görülmektedir. Esasında, sosyal ihtiyaçlarda kişinin ilişki, kabullenme, bağlanma ve arkadaşlık konularındaki ihtiyaçlarını kapsamaktadır (Robbins ve Judge, 2010/ 2013: 205). Kişinin sosyal bir gruba ait olma, sevmeye ve sevilmeye gibi duygusal ve sosyal ihtiyaçlarının doyrulması gerektiğini anlatmaktadır. Bu ihtiyaç, saygı ihtiyacını ön plana çıkmaktadır. Bu ihtiyacın giderilmesi, insanda güven duygusunun artmasına ve topluma faydalı bir kişi olmak için değişmesine yol açmaktadır (Oskay, 2005). Kısacası, arkadaşlığın ve sosyal ilişkilerin insanın bedenlen var olması için gerekli ihtiyaçları temin etmesinden sonraki sırada yer alıyor olması bunun insan için ne kadar gerekli bir ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır.

2.1.6.2. David McClelland'ın başarı-güç kuramı

Başarı-Güç kuramında üç ihtiyaç üzerinde durulmaktadır. Bu ihtiyaçlar; başarı ihtiyacı, güçlü olma ihtiyacı ve bağlılık/ilişki kurma ihtiyacıdır. Bu ihtiyaçlar şu şekilde açıklanabilir (McClelland, 1961):

Başarı ihtiyacı; “bu ihtiyacı güçlü olan bir kişi kendisine ulaşılması güç ve çalışma gerektiren, anlamlı amaçlar seçecek, bunları gerçekleştirmek için gerekli yetenek ve bilgiyi elde edecek ve bunları kullanacak davranışı gösterecektir” (Koçel, 2007: 491).

Güçlü olma ihtiyacı; insanın çevresine egemen olan isteklerinin bir sonucudur. Bundan dolayı, kişiler ve gruplar çevresel ilişkilerinde etkinliklerini arttıracak ve seslerini duyuracak çeşitli yollara başvururlar. Üstün olmak ve diğer kişilerin iş ve faaliyetlerini kontrol altında tutmak için yapılacak şeyler kişileri diğer kişilerle çekişmeye ve çatışmaya sokabilir. Bu da insanın güçlü olma arzusunu frenlemesine neden olmaktadır. Bu sebeple bu ihtiyacın şiddeti kişiden kişiye farklılık göstermektedir (Eren, 2013: 557-5).

Bağlılık / İlişki kurma ihtiyacı; diğerleriyle yakın, samimi ilişkiler kurma güdüsü olarak tanımlanabilir (Robbins ve Judge 2010/2013: 205). Bağlılık/ ilişki kurma ihtiyacı, insanın yaşamını yalnız başına sürdüremeyen ve toplumsal niteliğe sahip olduğundan hareketle, diğer kişi ve gruplarla ilişki içinde bulunacağını vurgulamaktadır. Her bireyin belirli insanlara bağlılık ve onlara çeşitli derecelerde geliştirmiş olduğu arkadaşlık ve dostluk çevresi vardır. Ancak, bu sosyal nitelik ve ihtiyaç kuşkusuz insandan insana farklılıklar göstermektedir. Kimi insanlar dost ve arkadaş edinmek ve onlarla birarada olmaktan hoşlanırlar. Bazı insanlar da çoğu sorunlarını yalnız başlarına çözümlenmek, ailesi ve çok yakın akrabaları dışında fazla dostluk bağları kurmaktan kaçınırlar. Ancak az veya çok her insanın sosyo-ekonomik (maddi ve parasal) ve sosyo-psikolojik yönden bağlı olduğu belirli insan ve gruplardan oluşan çevresi mevcuttur (Eren, 2013: 557). Özellikle bağlılık /ilişki kurma ihtiyacının doyurulabilmesi için kişilerin arkadaşına ihtiyacı vardır. Kişilerin arkadaşlık kurarken öncelikle en yakın çevreye, hergün bir arada olup, uzun saatler geçirdikleri iş çevrelerine yönelmeleri son derece doğaldır. Bu ilişkiler bazen üst üst, bazen eş seviyede çalışanlar arasında kurulabilir. Kurulan iş yeri arkadaşlıkları sayesinde kişi hem gerekli danışmanlığı elde edebilir, hem başarısını paylaşarak

kendini daha iyi hissedebilir, hem de bir gruba ait olmanın verdiği hazzı yaşayabilir.

2.1.6.3. Clayton Alderfer'in ERG kuramı

Alderfer'in ERG kuramında; üç grup ihtiyaçtan söz edilmektedir. Bu ihtiyaçlar; Existence Needs (Varolma İhtiyacı), Relatedness Needs (İlişki Kurma İhtiyacı) ve Growth-Oriented Needs (Gelişme İhtiyacı) şeklindedir. Nitekim bu kelimelerin baş harflerinin birleşimi kurama ismini vermiştir (Başaran, 2008: 19). Var olma ihtiyacı ki bunlar fiziksel ihtiyaçlar olarak hayatta kalma ve neslini devam ettirme, bunun yanı sıra her türlü tehlikeden uzak durmayı kapsar. Örgütsel ortamda bunlara örnek olarak, yan (ikincil) haklar, iş güvencesi ve çalışma koşulları verilebilir. İlişkisel ihtiyaçlar; başka insanlarla hem çalışma ortamında, hem de diğer sosyal yaşamda iyi ilişkiler kurma ve devam ettirmeye ilişkindir. Örnek olarak, üst yöneticiler, astlar, aile ve arkadaşlar arası ilişkiler bu grupta değerlendirilir. Gelişme ve büyüme ihtiyacı ise; insanın beşeri potansiyelini geliştirme, bireysel gelişme ihtiyaçlarına destek olmaya ilişkindir. İnsanların içsel büyüme, gelişme ve potansiyeline ulaşma ile ilgilenir. İş ortamında büyüme ihtiyacı, kişinin sadece tüm kişisel beceri ve yeterliklerini kullandıkları işlerde yer alması değil, yeni ve yaratıcı beceri ve yeterlikler gerektiren işlerde görev yapması ile karşılanır (Eren, 2013: 543; Lunenburg ve Ornstein, 2011/2013: 83). Görüldüğü gibi ilişki kurma ihtiyacı, insanın temel fiziksel ihtiyaçları karşıladıktan sonra kişinin sosyal çevrede var olmasını sağlayacak en önemli unsurdur. Kişiler kurdukları arkadaşlıklar sayesinde sosyal ağın bir parçası olduklarını hisseder ve bu kurulan iyi arkadaşlıklarla işyerleri kişiler için sadece para kazanılan yer olmaktan çok daha büyük bir anlam taşımaya başlar.

Her üç kuramda, insanın sosyal bir canlı olduğu, topluluklar içinde bulunduğu, iş ortamında da sosyal ortamlarda olduğu gibi arkadaşlık ilişkileri kurma ve sürdürme ihtiyacında olduğunu söylemektedir. Kısaca, arkadaşlığın bir ihtiyaç ve güdüleme kaynağı olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, bu kuramlarda arkadaşlık ilişkilerinin iş yeri ortamlarında ast-üst, akran grup ilişkileri vasıtası ile çok daha rahat kurulabileceği vurgulanmaktadır. Nitekim kişi bu sayede yaptığı işle daha fazla bütünleşerek hem başarılı olmanın hazzını yaşayacak, hem psikolojik olarak rahatlayacak, hemde çalıştığı örgütün kültürüne, ekonomisine daha çok katkı sağlayabilecektir.

Daha sonraki dönemlerde arkadaşlığın iş yerinde nasıl olduğuna yönelik (Winstead, Derlega, Montgomery ve Pilkton, 1995; Nielson, Jex ve Adams, 2000; Morrison, 2004) araştırmalar gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırmalar da kuramsal yapıyla uyumlu sonuçlar bulmuşlardır. İşyeri arkadaşlıklarının çalışan bağlılığını, iş doyumunu, iş performansını, örgütün verimliliğini olumlu etkilediğini; çalışanların ve örgütün hedeflere ulaşmasını desteklediğini, çalışanın örgüte olan güvenini, saygısını artırdığını ve güçlü bir sosyal ilişkinin varlığının çalışmanı motive ettiğini gösteren bilimsel kanıtlar ortaya koymuşlardır (Ömüriş, 2014: 7).

2.1.7. İş Yeri Arkadaşlığının Tanımı

Örgütleri çalışanlar için anlamlı hale dönüştüren en önemli faktör hiç kuşkusuz informal ilişkilerdir. İş yerlerinde kurulan arkadaşlıklar kişileri duygusal açıdan besleyerek, yapılan işin zorluk derecesi fazla olsa bile o işi daha baş edilebilir bir hale dönüştürmede etkilidir. Alan yazın incelendiğinde, iş yeri arkadaşlığının farklı araştırmacılar tarafından farklı şekilde tanımlandığı görülür. Song (2006: 49) iş yeri arkadaşlığını Hays (1988), Jenh ve Shah'ın (1997) yaptıkları tanımlara dayandırarak, “farklı çeşit ve düzeylerdeki, samimiyet, dostluk, karşılıklı yardım ve takdire dayalı ilişki ile katılımcıların, sosyal-duygusal hedeflerine ulaşmaları için iş yerindeki iki insan arasındaki, birbirine bağımlı, gönüllü ilişkidir” şeklinde tanımlamıştır. Jehn ve Shah (1997) ise, iş yeri arkadaşlığının çoğunlukla takım çalışması sonucunda oluştuğunu ifade etmişlerdir. Bu arkadaşlığı kolaylaştıran faktörleri ise, önceki ilişkiler, yakınlık, iletişimin sıklığı, ortak iş hedefleri şeklinde sıralamışlardır.

İş yeri arkadaşlığı; karşılıklı güven, bağlılık, karşılıklı hoşlanma, paylaşılan ilgiler ve değerleri içine alan, özel olmayan, gönüllü iş yeri ilişkisidir. İş yeri arkadaşlığı olgusu; sadece örgütlerde bulunan kişiler arasındaki dostça davranışların ötesindedir. Sadece karşılıklı ahbaplık değil, güven, hoşlanma ve ortaklaşa paylaşılan ilgiler ya da değerlerdir. Kısaca; “iş yeri arkadaşlığı” resmi olmayan ve kişiyle ilgili iş yeri ortamındaki etkileşimler olarak tanımlanabilir (Berman ve diğerleri, 2002: 218).

Wright (1984: 119) iş yerinde kurulan arkadaşlıkları; örgütsel roller ya da soyut nedenlerin dışında bazı sebeplerle karşılıklı etkileşimin özgürce ve gönüllü olarak gerçekleştiği arkadaşlık olarak tanımlamaktadır. Görüldüğü gibi bu tanımında Wright arkadaşlığın gücünü iki temel faktörle açıklamaktadır.

Bunlardan birincisi kişiyi yalnızca kişi olarak görmek ki bu, bir tarafın karşı tarafı benzersiz, yeri doldurulamaz görmesidir. İkincisi ise gönüllü karşılıklı bağlılık olarak adlandırılan, arkadaşların birbirleriyle etkileşimde bulunmak için zaman yaratma çabasıdır.

2.1.8. İş Yeri Arkadaşlığının Önemi

Aynı iş yerinde çalışan insanların aralarındaki ilişki (akran ilişkileri) örgütlerde gelişmeye ilerlemeye yardımcı olmaktadır. Bu tür örgütlerde kurulan ilişkiler hem kişilere teknik bilgi, hem de kendi işlerini daha iyi yapabilmeleri için bir bakış açısı sağlar. Aynı iş yerinde çalışan kişilerin birbirlerine verdiği ve aldığı geri bildirimler işle ilgili konularda kendilerini değerlendirmelerine neden olur. Aynı yerde çalışan insanların ilişkilerinde psikososyal bir fonksiyonda görülür. Bu ilişkiler bireyin yeterlik hissini ve iş yerindeki profesyonel rolüne inancını destekler. Psikososyal fonksiyonlar aynı iş yerinde çalışan kişilerde sıkça gözlenir. Psikososyal fonksiyonlar kendini, çok samimi, uzun süreli, üst düzeyde kendini ifade etme ve güvenle karakterize eder. Aynı iş yerinde çalışan insanlar; görüşlerindeki önemli ortak noktaları keşfederek, algılarını, değerlerini ve iş yerindeki yaşantılarıyla ilgili inançlarını birbirleriyle paylaşarak birbirlerini onaylayabilirler. Bunun yanı sıra, aynı iş yerinde çalışan insanlar işyerlerindeki dönüşüm dönemleri boyunca ve stres durumunda birbirlerini dinler ve birbirlerine danışmanlık yaparlar. Ayrıca, aynı yerde çalışanlar birbirlerine bireysel geri bildirim verebilirler ki bu onlar için paha biçilemez bir yardımdır. Bu geri bildirimler: a) kendi liderlik tarzlarını öğrenmeleri, b) örgütte diğerlerini nasıl etkileyeceklerini öğrenmeleri ve c) aile ve işle alakalı yükümlülükleri nasıl yöneteceklerini görmeleri için yardımcı onlara yardımcı olacaktır. Sonuç olarak; aynı iş yerinde çalışanların ilişkileri, işin kendisinden çok daha öteye insan olmaya kadar uzanan, birbirleriyle ilişkili her şeyi kapsayan bir arkadaşlığı kendilerine sağlayabilir (Kram ve Isabella, 1985: 117-118). Görüldüğü gibi çalışma ortamında gelişimsel ihtiyaçları karşılayacak pek çok ilişkinin var olduğu söylenebilir. Bu ilişkiler; patronlarla ilişkiler, emrindekilerle ilişkiler ve akranlar arası ilişkiler şeklinde kendini gösterebilmektedir. Özellikle hiyerarşik örgütlerde, çalışanlar patronlar ve danışmanlardan daha çok akranları ile ilişki içerisindedirler. Bununla birlikte, akran iletişiminde hiyerarşik yapının olmaması onların kendi arasındaki iletişimin, paylaşmanın, desteğin ve iş birliğinin oluşmasını kolaylaştırabilir.

Bireyler işte çok çeşitli ilişkiler içinde olurlar. Bunlar ast-üst, akran ve danışmanlarla olan ilişkileri de kapsar. Bu iş yeri ilişkileri çoğunlukla daha da yakınlaşır ve yakın bağlara dönüşür, buna da “arkadaşlık” denir. “Arkadaşlık” başlıca iki nedenle özgün iş yeri ilişkisidir. Birincisi; arkadaşlıklar gönüllüdür. Bireyler çoğunlukla kiminle çalışacaklarını seçemeseler de, kiminle arkadaş olacaklarını seçerler. İkincisi; arkadaşlık kişisel bir odağa sahiptir. Bireyler birbirlerine sadece işyerinde ortak rolleri paylaşan kişiler gibi davranmak yerine bütün bir insan gibi davranmayı öğrenirler (Sias ve Cahill, 1998, Akt. Sias vd., 2004: 322). İş yeri arkadaşlığı diğer arkadaşlık çeşitlerinden farklıdır. Birlikte çalışan arkadaşlar, iş yeri deneyimleri ve aktiviteleri ile ilgili eşsiz bilgiyi birbirleriyle paylaşırlar. Bu da, diğer arkadaşlıklarda var olmayan işle ilgili konularda derin ve etkili iletişimi onlara sağlar (Ray, 1987). Akran ilişkileri; çalışanlar için içsel ödülün kaynağını oluşturur, işle alakalı yaşanan stres de tampon bir bölge olur ve iş memnuniyetsizliğini ve işten ayrılmayı azaltır (Kram ve Isabella, 1985). Kısaca, eş düzeyde çalışan meslektaşların birbirlerinin yaşantılarına anlamlı katkıları vardır. Aynı işyerinde çalışan meslektaşlar sadece bir arada çalışan kişiler değil aynı zamanda arkadaş ta olurlar (Sias ve Cahill, 1998: 273-274).

İş yerindeki akran arkadaşlığı; hem bireysel, hem de çevresel faktörlerle alakalıdır. İş yeri arkadaşlığında özellikle çevresel faktörleroldukça etkilidir. İş çevresi arkadaşlık için sadece bir toplama yeri değildir. Arkadaşlık ilişkisinin gelişmesinde de çok önemli bir rolü vardır. Algılanan benzerlik ve kişilik gibi bireysel faktörlerin arkadaşlığın oluşma sürecinde erken dönemlerde öncelikli olarak etkilidir. Algılanan etki arkadaşlık daha yakın ve samimi oldukça azalır. Arakdaşların, fiziksel yakınlığı arkadaşlığın oluşmasında önem arz etmektedir. Aynı işi yapanların arkadaş olabilmesi için en azından birbirine yakın yerde faaliyette bulunmaları gerekmektedir (Sias ve Cahill, 1998: 290-291).

Sias ve diğerleri (1998: 292) araştırmalarında, kişinin iş yaşamı ile onun kişisel yaşamı arasındaki düşüncenin ayırt edilemez olduğu görüşünü ortaya çıkarmıştır. Yaşam olayları akran arkadaşlığının gelişmesinde önemli bir faktör olarak tanımlanmaktadır. Özellikle arkadaşlıkta, bir sonraki evreye geçiş için pek çok denek “önemli kişisel problemleri” işe geldiklerinde kapının önünde bırakmanın imkansız olduğunu belirtmektedir. Kişiler bu olaylarla baş etmek için meslektaşlarının desteğine başvurmaktadır. Böylece “iş yeri çevresi”nin sınırları nispeten bulanık ve geçirgen görünmektedir. Bir kişinin kişisel yaşamı ve iş yeri

arasındaki bulanık çizgi aynı zamanda “fazladan örgütsel sosyalleşme” olarak tanımlanan yeni bir faktörle belirtilir. Katılımcıların yarısı meslektaşlarıyla iş yeri dışında birlikte zaman geçirmekle, akran ilişkilerinin geliştiğini algıladıklarını belirtmişlerdir. Böylece pek çoğu için meslektaş işteki arkadaştan ileriye giderek, tesadüfen meslektaş olmuş arkadaş haline gelmiştir.

2.1.9. İş Yeri Arkadaşlığını Etkileyen Faktörler

İş yeri arkadaşlığını etkileyen faktörleri iki grupta toplamak mümkün olabilir. Bunlar kişisel ve içeriksel faktörlerdir. Kişisel faktörlere bakıldığında; cinsiyet, yaş, kişilik, benzerlik gibi özellikler dikkati çeker. İçeriksel faktörlere bakıldığında ise kendi içinde ikiye ayrıldığı görülür. Bunlar; iş yeri faktörleri ve dış faktörlerdir. İş yeri faktörleri ise; iş bölümü, örgütsel hiyerarşideki pozisyonun düzeyi, evin iş yerine yakınlığı, benzer işlerde çalışma, uyuşma, organizasyon kültürü gibi şeylerdir. Dış faktörler ise, yaşam olayları, sosyalleşme, dıştaki serbest zaman aktiviteleridir. Örneğin; piknikler, spor olayları gibidir (Mao vd., 2009: 256). Kişisel faktörler içersinde en etkili olduğu söylenen faktör ise yaş faktörüdür. Yaş ilerledikçe arkadaşlığın niteliğide yaşa bağlı olarak değişmektedir. Bu nedenle arkadaşlığın yaşa bağlı olarak gösterdiği değişim aşağıda açıklanmıştır:

Yaşamın ilk yıllarında başlayan arkadaşlık ilişkisi bebeğin arkadaşlarına tepki vermesi şeklinde görülür. Altıncı aydan itibaren bebek, başka bir bebeğe bakarak, onu elleyerek, ağlayarak iletişim kurmaya çalışır. Karşı taraftan da bu davranışına tepki bekler. Altı-on iki ay arasında çocukların arkadaşlarına olan tepkilerinin giderek amaca yöneldiği görülür. İki yaşına geldiğinde çocuk, arkadaşları ile itişmeye, onların saçlarını çekmeye, taşkın tepkiler vermeye başlar. Bu dönem çocuğu yetişkinlerden ziyade arkadaşlarıyla oynamayı, onlarla paylaşımında bulunmayı tercih eder. Dört yaşından önce çocuklar, birlikte zaman geçirdikleri kişilerin oyun arkadaşları olmasını isterler. Kendileriyle oynayan, bir-iki kişiyi seçerler ve onları oyun arkadaşı olarak benimserler. Bu arkadaşların seçiminde cinsiyet ayrımı söz konusu değildir. Altı yaşından itibaren grubun bir parçası olma isteğinde artış görülür. Kendi başına oynanan oyunlardansa grup oyunları daha popüler hale gelir (Yavuzer, 1999: 177-178).

Okul hayatına adım attıkları andan itibaren (7 yaş) çocuklar oyun arkadaşlarının kendi cinslerinden olmasını tercih ederler. Çocuklar bu dönemde

hem kişisel başarılarına hem de grup başarılarına ihtiyaç duyarlar. Birlikte çalışmaktan ve yardımlaşmadan zevk alırlar. Çocuk bu yaşlarda sosyalleşme anlamında en büyük desteği arkadaşlarından alır. Bu değişime bağlı olarak toplumsallaşmada artış gözlenir. Çocuklar daha az bencil ve saldırgan, buna karşılık daha fazla grup bilincine sahip ve yardımsever olurlar (Yavuzer, 1999: 177-178).

On iki, on beş yaşlarındaki çocuklar ise, iki arkadaş arasındaki etkileşime göre, üçüncü bir kişinin görüşüne de saygı duymaktadırlar. Bu dönemdeki arkadaşlık, karşılıklı destek ve anlayışla sağlanmakta ve küçük çatışmalar olsa da yakın bir ilişki olarak devam etmektedir. On iki yaş üzerindeki çocuklarda karşısındaki kişiyi anlayabilme durumuna ancak ergenlikte ve yetişkinlikte rastlanmaktadır. Kişi, olaylara karşı genel bir bakış açısı geliştirmekte ve insanların görüşlerinin benzer ya da farklı olduğunu anlamaktadır. Bu dönemde arkadaşlar, hem birbirine bağlı, hem de birbirinden bağımsız hareket etmektedir. Çocuklar arkadaşları dışında da diğer insanlarla bir arada zaman geçirme özgürlüğüne sahip olabilmektedir (Rhodes, 1994).

Ergenlik döneminde çocuk, birtakım becerileri kazanmaya devam etmektedir. Bu dönemde daha soyut düşüncenin hakim olması, çocuğun arkadaşlık ve ilişki tercihlerine de yansımaktadır. Ergenlik, çocuk açısından kritik önem taşıyan bir fiziksel, psikolojik ve sosyal değişim dönemi olarak kabul edilmektedir (Bilgiç, 2000, Akt. Salı, 2010: 21). Ergenlik döneminde akranlara ilişkiler en az aile ile ilişkiler kadar önem kazanmaktadır. Ergenler için akranla arkadaşlık, sosyal ve duygusal destek, yakınlık sağlama gibi birçok olumlu şeye neden olurken, olumsuz etkilere de neden olabilmektedir (Arnett 1992, Akt. Pekell Uludağlı ve Sayıl, 2009: 15-16).

Okul döneminde kendine arkadaş belirleyen çocuk, seçeceği kişilerin yaşıtı olmasına, aynı cinsten olmasına zihni ve sosyal düzeyine uygun olmasına önem verir. Yıllar geçtikçe arkadaş seçiminde; yardımseverlik, dürüstlük, sağduyu sahibi olmak, arkadaş canlısı olmak gibi kişisel özellikler değer kazanır (Yavuzer, 1999: 177-178).

Yetişkinlerdeki arkadaşlık bağları çok yaygın ve aktiftir. Komşuluk, iş arkadaşları bu dönemde sosyal ilişkiler, samimiyet ve desteğin kaynağıdır. Yetişkin arkadaşlığı; sosyal ve demografik statüsü, tutumları, ilgileri, zekâları ve

kişilik özellikleri homojen olan kişiler arasında daha yüksek bir olasılıkla görülür. Toplumda birbirine yabancı olan yetişkinlerin nasıl tanıdık olduklarını ve tanıdıkların nasıl arkadaşlığa dönüştüğünü kavramak için iki kavramdan bahsetmek gerekir. Bunlardan biri karşılaşma, diğeri ise eşleşmedir. Karşılaşma için en akla uygun prensiplerden biri statü homojenliği, diğeri ise mekânsal yakınlıktır. Benzer rollere ve inançlara sahip yabancılar, aynı zamanda aynı yerde olma eğilimindedirler. Bunun yanı sıra bu insanların yolları günlük alışkanlık haline gelmiş işlerini yaparken daha fazla kesişir ve diğerk kişilerden daha fazla tanıdık hale dönüşürler. Eşleşme hem cezbetme hem de fırsatlara bağlı olmasına rağmen, karşılaşma sadece fırsatlara alakalıdır. İnsanların tanıdıktan yakın arkadaşla dönüşmeleri, iki kişinin birbirlerini ne derecede cezbedici bulduğuna ve bir araya ne kadar kolaylıkla geldiklerine bağlıdır. Kısaca, sosyal statünün ya da mekânsal konumun benzerliği, ki buna uzaklık prensibi denmektedir ve sosyal pozisyonları benzer iki insanın karşılaşma ve arkadaş olma şansının daha yüksek olması şeklinde açıklanmaktadır (Verbrugge,1977: 576-578).

2.1.10. İş Yeri Arkadaşlığının Oluşturulma Nedenleri

Dotan insanların iş yerinde arkadaşlık oluşturmasını altı temel nedene dayandırmıştır. Bunlar; İş güvenliği/ güven, özlenen rol, uygunluk testi, iş değerleri/ hayata ait menfaatlerin benzerliği, yakın olma ve aracı olma şeklinde sıralanmıştır. İnsanların iş yerinde arkadaşlık oluşturmalarının nedenleri aşağıda kısaca açıklanmıştır (2009: 2).

İş güvenliği/güven: Arkadaşlığın bir faktörü olan iş güvenliği/güven genellikle yapısı gereği duygusal ve dokunaklıdır. İç güvenlik duygusu ve işle ilgili konular/deneyimler ve güdülerle ilgili güveni temel alması nedeniyle kişi iş arkadaşıyla arkadaşlık ilişkisi kurmaktadır.

Özlenen rol: İşyeri arkadaşlığının oluşmasında özlenen rol faktörü yapısı gereği duygusaldır ve “bireyler büyük ihtimalle birinin yerine geçen ya da önemli bir insana benzeyen ya da yaşamlarında rol-model olan kişilerle arkadaşlık oluştururlar”. Örneğin; anne-baba figürü, erkek evlat, kız kardeş gibi.

Uygunluk testi: Uygunluk testi yapısı gereği bilişseldir ve insanlara şunu önermektedir. Bireyler büyük ihtimalle birlikte çalıştıkları kişilerle düşünce biçimlerine güvence sağlamak için, bilişsel onaylama ya da belli bir fikri

geçerli kılmak için ve yeterlilik duygusunu tekrar kazanmak için arkadaşlık oluştururlar.

İş değerleri/ hayata ait menfaatlerin benzerliği: Benzerlik bireyden ziyade çiftin özelliklerini temel almaktadır. Bireyler ortak iş değerleri ve/veya hayata ait menfaatlerini ortak bir alanda topluyor ve bunu da paylaşıyorlarsa, iş yerinde arkadaş olma ihtimalleri fazladır.

Yakın olma: Yakınlık arkadaşlık oluşumunda durumsal temelli bir faktördür. Bireylerin iş yerinde yakın mesafeler içinde çalışması onların yakın arkadaş olma ihtimalini artırabilmektedir.

Aracı olma: Aracı olma iş yeri arkadaşlığında bir şeyler elde edebilmek için katlanılan maliyet anlamındadır. Bireyler kariyerle alakalı etkili güdüleyicilere sahiptir. Bunlar; ödüller, kariyerde ilerleme veya teşvik primleri vb. şeylerdir. Bu türden ödülleri kazanabilmek umuduyla, kişiler verilen çalışma arkadaşı ile arkadaşlık ilişkisi gerçekleştirmeye çalışırlar.

Özetle, kişiler işyerlerine işle ilgili konularda kararlar alırken güvenilebileceği, kendisine rol model olabilecek, sahip olduğu fikirlere destek verecek, hayata ilgili ortak menfaatlere sahip olduğu, işyerinde yakın mesafede çalıştığı ve kariyerinde ya da alacağı ödülde arkadaşlık kurması gerektiğini düşündüğü kişilerle iş yerinde arkadaşlık oluşturmaktadır.

2.1.11. Öğretmenlerde İş Yeri Arkadaşlığı

Öğretmenlik mesleği yalnız başına bir ortamda, etkileşime kapalı, iş birliğinin olmadığı, iletişimin yaşanmadığı şekliyle yapılamaz. İnsan ögesinin merkeze alındığı, öğretme faaliyetlerinin en doğru şekilde planlandığı, kurum ikliminin, örgüt kültürünün, dayanışmanın, karşılıklı saygının ve anlayışın iş yerinde oluşturulmasıyla ancak başarının elde edilebileceği bir meslektir. Tüm bu bileşenler, öğretmenlerin ortak değerleri ve sorunları paylaşmaları, iletişim kanallarının açık olmasıyla harmanlanarak bir süre sonra öğretmenler arasında gönüllü olarak arkadaşlık ortamının oluşmasına neden olacaktır.

Evans (2001), öğretmenler ve akademik personel üzerinde yürüttüğü çalışmasında, okul ortamındaki kişiler arası ilişkilerin öğretmenlerde, akademik personel arasında olduğundan çok daha fazla öne çıkan bir durum olduğunu ortaya koymuştur. Bu durumda öğretmenlerin ortaklaşa yürüttükleri faaliyetlerin

doğasından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte yine öğretmenler odasındaki birliktelikler de öğretmenler arası ilişkileri etkilemektedir.

Öğretmenlerin, faaliyet gösterdiği profesyonel topluluk içindeki mesleki ilişkilerinin niteliği, öğretmenlerin sınıf içi çalışmaları hakkındaki düşüncelerini etkilemektedir. Öğretmenlerin, aynı branş ta olan öğretmenlerle bir arada ve iş birliği içinde çalışmaları eğitimde yeniliği ve mesleki öğrenmeyi güdüleyebilmekte ve yüksek düzeyde öğrenci başarısı elde etmeyi hedeflemelerine neden olabilmektedir. Bununla birlikte öğretmenin kendi branşı dışındakilerle ilişkilerinin az olması öğretmenleri hayati bir bildirimden ve sınıflarındaki çalışmalarında alternatif yollardan yoksun bırakabilecektir. Öğretmenlerin, birbirlerini çeşitli yollarla kendi içlerine dahil etmeleri, okul içinde eğitimsel değişimi teşvik edebilir (Lima, 2001: 98). Öğretmenler arası ilişkilerin gerçek niteliği öğretmenlerin işlerini yapma biçimlerini etkilemektedir. Bu nedenle bu ilişkilerin pozitif yönde olması sağlıklı bir okul atmosferinin oluşmasına ve dolayısı ile işten doyum sağlanmasına vesile olabilir. Öyle ki okulların en önemli işi öğretmenler arasında karşılıklı iletişimle oluşan profesyonelliği okulun geneline yayarak sağlıklı bir okul iklimi oluşturabilmek olmalıdır.

Öğretmenlerin çalıştıkları okulda arkadaş ilişkilerinden elde ettikleri doyum onların okulları ile olan uyumunu ve doğal olarak çalışma performanslarını etkilemektedir. Okul yöneticilerinin, dayanışmayı ve sosyalleşmeyi artırıcı faaliyetler yapması, insan ilişkilerini merkeze alan etkinlikler düzenlemesi, adil olması ve öğretmenlerle pozitif bir iletişim kurması işyeri arkadaşlığının gelişmesine neden olabilir (Alparslan vd. , 2015: 189). İş yeri arkadaşlarının desteği kişinin çalıştığı örgüt ile bağlarını kuvvetlendirerek çalışma azmini arttırabilir. Öğretmenler çalıştıkları okullarda öğrencileri ve işyerlerindeki diğer öğretmenlerle sürekli iletişim halindedir. Yani arkadaşlık açısından homojen bir topluluk içersindedirler. Bu da daha kolay arkadaşlıklar kurmalarına neden olabilir.

2.2. İş Doyumu

Bu bölümde iş doyum kavramı, iş doyum tanımı, iş doyum ile ilgili kuramlar, iş doyumunu etkileyen faktörler ve öğretmenlerde iş doyum üzerinde durulacaktır.

2.2.1. İş Doyumu Kavramı

İş doyumunun anlamını netleştirmek için çalışan moralinden ayırmak yararlı olacaktır. İki kavram birbiri ile son derece yakın ilişkilidir. Bazı yazarlar (Hershley,1985; Lawrence, 1996; Linz, Good ve Huddleston, 2006) bu iki kavramı eş anlamlı olarak kullanırlar. Çalışan morali iki yönüyle iş doyumundan ayrılır. Birincisi, iş doyumunu bir kişinin iş durumunu ifade eder öte taraftan çalışan morali çalışanların örgüt içindeki ortak bilinçle nasıl ilgili olduklarına odaklanır. İkincisi, iş doyumunu geçmiş ve mevcut durumla alakalı iken, moral gelecek hakkındaki duygularla alakalıdır (Locke, 1976). Alan yazın incelendiğinde ilk kez iş doyumunu ile ilgili çalışmaların 1920'li yıllarda yürütülmeye başlandığı görülmektedir. Fakat iş doyumunun önemi 1940'lı yıllarla birlikte artmıştır. İnsanlar çalışma hayatında bir yandan deneyimler kazanırken diğer yandan da iş yerinde her gün yaşadıkları duyguların etkisinde kalırlar. Bunun sonucunda da çalışanlar işe karşı zihinsel ve duygusal bir tutum geliştirirler. İşle ilgili olumsuz duyguların artması sonucu kişilerin işinden ve iş yerinden memnuniyetsizlikleri oluşur ve mutsuz çalışanlar ortaya çıkar. Aslında hedeflenen ve istenen işten ve işle ilgili koşullardan çalışanların memnun olmaları ve doyuma ulaşmalarıdır. İşgörenin iş doyumunu çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. İş oluşturana faktörleri değerlendirme ve işle ilgili bir tutum geliştirme kişinin kendisi ile alakalıdır. Bundan dolayı aynı iş yerinde çalışan kişilerden biri işinden iş doyumunu elde ederken bir diğeri bu doyumunu elde edemeyebilir (Temel Eğinli, 2009: 36).

Teknoloji ve bilimin hızla ve sürekli gelişmesi, küreselleşme, hızlı sosyal ve kültürel değişimler sayesinde ortaya çıkan çok sayıda örgütün birbirleri ile rekabet edebilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri için mevcut çalışanlarını etkili ve verimli bir biçimde kullanmaları gerekmektedir. Çalışanlar işlerinde mutlu ve yüksek morale sahiplerse, yüksek performans göstererek örgütün verimini artıracaklardır. Bir örgütün amaçlarına ulaşip başarılı olabilmesi için; çalışanlarının memnuniyetinin yüksek tutulması, işlerine bağlı olmaları, işlerini severek ve önemseyerek yapmaları yani kısaca iş doyumunu düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Bu durumda, iş doyumunu, hem örgütün hem de çalışanın performansını pozitif yönde etkileyen bir kavram olduğu için örgütün devamlılığı açısından önemlidir (Akbulut, 2015: 36).

İş doyumunu, en genel anlamıyla bireylerin çalıştıkları işe karşı geliştirdikleri pozitif tutumlar olarak tanımlanabilir. Çalışanın işini sevmesi veya

yaptığı işte kendisini mutlu hissetmesi iş doyumunun en önemli göstergelerindedir. Çalışanın işinden doyum elde etmesi hem kendisi hemde çalıştığı örgüt açısından çok önemlidir. Alan yazınında iş doyumunu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde ise, örgütlerde beşeri sermaye olarak ele alınan işinden doyum elde etmesi, çalışanın verimliliğini örgütlerde arttırmaktadır. Son zamanlarda, insanın bir makine olmadığı, fiziksel ve ruhsal yapısıyla bir bütün olarak örgütte yer aldığı ve örgütünü etkilediği anlayışı, örgütsel davranış alan yazınında geniş yer bulmaktadır. Modern yönetim anlayışında çalışan motivasyonu ve örgüte bağlılık daha ön plandadır. İşinden doyum elde edemeyen bir çalışanın psikolojik sağlığı etkilenmekte ve buna bağlı fiziksel rahatsızlıklarda görülebilmektedir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 140).

Locke'a göre iş doyumunu ile ilgili olarak üç temel boyut vardır. Bunlar şu şekildedir (1976):

- İş doyumunu iş durumuna duygusal bir tepkidir. Bu görülemez ancak çıkarım yapılabilir.
- İş doyumunu çoğunlukla elde edilen çıktıların beklentilerle nasıl karşılanacağına, ya da beklentileri ne kadar aştığına bağlıdır. Örneğin, örgütte çalışanlar, buldukları bölümdeki kişilerden daha fazla çalıştıklarını fakat daha az ödül elde ettiklerini hissedersen muhtemelen işe, patronlarına ve / veya birlikte çalıştıkları kişilere karşı daha negatif tutumlara sahip olacaklar ve doyumsuz hale gelebileceklerdir. Diğer taraftan, eğer çok iyi davranıldığını ve eşit ücret ödendiğini hissedersen büyük bir olasılıkla işe karşı pozitif tutumlara sahip olacaklar ve iş doyumunu elde edebileceklerdir.
- İş doyumunu işin belli özelliklerinden ve işin kendi çevresinden kaynaklanmaktadır.

İş doyumuyla ilgili ilk araştırmalar, işteki verimliliği arttırmak amacıyla Harvard üniversitesinden Roethlisberger ve Mayo başkanlığında bir grup bilim adamı tarafından Western Elektrik şirketinin Hawthorne fabrikasında gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmalar yönetim organizasyon konusuna davranış açısından yaklaşmanın (davranışsal yaklaşım) başlangıcı olmuştur. Bu çalışmalar 1920'li yıllarda başlamış ve 1934 yılına kadar sürmüştür. Araştırmacılar, ışıklandırma, ısıtma, yorgunluk ve fiziksel yerleşim düzeninin işçilerin verimliliği

üzerindeki etkilerini araştırmak ve incelemek üzere çalışmalarına başlamışlardır. Fakat elde edilen deney sonuçları araştırmacıların dikkatini fiziksel faktörler yerine sosyal faktörlere çevirmiştir. Sonuç olarak örgütün bir sosyal sistem olduğu ve insan unsurunun bu sistemin en önemli öğesi olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan Hawthorne deneylerinden elde edilen verilere dayanarak, çalışanların güdülenmesinde ve mutlu hissetmesinde ekonomik ödüllerden daha çok moral unsurların önemli olduğu, çalışanların toplumsal ve psikolojik ihtiyaçları karşılandığı ölçüde verim elde edildiği sonucu çıkarılmıştır (Koçel, 2007: 172-173).

Hawthorne çalışmalarını takiben Happock (1935) iş doyumuyla ilgili bütünsel olarak ilk çalışmayı yayınlamıştır. Happock, alışanların iş doyumuyla ilgili olarak Pennsylvania'daki "New Hope" kuruluşunda bir çalışma yapmıştır. Araştırmaya katılanların % 88'i işinden doyum sağladığını belirtmiş ve iş doyumunu ile mesleki düzey arasında doğrusal bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Schaffer (1953) iş doyumunu ile ilgili yaptığı çalışmalar önemli bir köşe taşı olmuştur. Schaffer ihtiyaç-doyum genel çerçevesinde 12 temel ihtiyaç hiyerarşisi önermiştir. Araştırmasının sonucunda ihtiyaçların öneminde, kişisel farklılıklar olduğunu ortaya çıkarmıştır. 1950'li yılların ortalarında iki önemli çalışmaya daha rastlanılmaktadır. İlki Brayfield ve Crockett (1955) yılında gerçekleştirdikleri çalışmadır. alışmalarında iş doyumuyla işle ilgili sonuçlar (ıktılar) arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öte yandan Herzberg, Mausner, Peterson ve Capwell (1957) iş doyumunu ve işle ilgili sonuçlar (ıktılar) arasında sistematik ilişkiler olduğunu belirtmiştir. İş doyumunu ve doyumsuzluğunu farklı olgular olarak ele almışlardır. Herzberg'in çalışmaları işin doğasıyla ilgili iş doyumunu çalışmalarına öncülük etmiştir. İş doyumunu hem iş odaklı (iş özelliklerinin bir fonksiyonu) hem de ihtiyaç odaklı (ihtiyaçların tam olarak karşılanmasının bir fonksiyonu) olarak ele almaktadır. 1930'lu yıllardan sonra iş doyumunu ve çalışan motivasyonu gibi kavramlar iş yerlerinde çalışanların değerleri anlaşılmaya başladıkça ortaya çıkmıştır. alışan memnuniyeti, bu memnuniyetin çalışanın performansına ve verimliliğine etkisi gibi konulara ilgi artmış ve bu konularla ilgili araştırmalar yapılmış ve kuramlar oluşturulmuştur. Nitekim bu alanda Maslow, Herzberg, Alderfer, McClelland, Vroom, Lawler ve Porter, Adams, Locke gibi araştırmacılar kendi kuramlarını geliştirmişlerdir (Pelit, 2015: 55-56).

2.2.2. İş Doyumu Tanımı

Kişiler sahip oldukları mesleği uzun yıllar icra etmeye devam etmektedir. Kişilerin çalıştıkları işin hem ekonomik, hemde sosyal açıdan kendilerine doyurucu gelmesi son derece önemlidir. Kişiler temel ihtiyaçlarını karşılayacak, yaşamlarını belli bir standartta sürdürecektedir kadar kazanç sağlamalı, bunun yanında da duygusal olarak kendilerini iyi hissetmelidir. Bu da, bizi iş doyumu kavramına ulaştırır. İş doyumu ile ilgili farklı araştırmacılar tarafından farklı şekilde tanımlamalar yapılmaktadır. Bu tanımlamalarda ortak ya da farklı taraflar bulunabilmektedir. Bunlardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

İş doyumu; bir kişinin işi hakkında sahip olduğu duygu ve tutumlardan oluşmaktadır (Riggio, 2012/2014: 218). İş doyumu genellikle çalışanın işine karşı tutumudur (Brief, 1998: 173). Yine iş doyumu; iş değerlerinin, iş ödüllerinin, bireysel niteliklerin ve iş koşullarının bir işlevi; iş ödülleri ve iş değerlerinin etkileşimi sonucu ortaya çıkan duygusal bir yanıt ve bireysel değerlerin ölçüt olarak kullanıldığı gözlemlenebilir iş deneyimlerinin öznel ve birikimsel bir değerlendirmesidir (Mottaz, 1986, akt. Gülnar, 2007: 162-163). Başka bir tanımda ise, iş doyumu; “çalışanın işini veya iş yaşamını değerlendirmesiyle duyduğu haz ve ulaştığı duygusal durum” dur (Lawler, 1976, Akt. Başaran, 2008: 263). Locke (1976: 1297) iş doyumunu, “Bir kişinin işini değerlendirmesinden kaynaklanan zevkli ve duygusal durum.” olarak tanımlamıştır. Munchinsky (1990) ise; iş doyumunu, kişinin işle ilgili değerlerinin işte karşılanması ve bu değerlerin bireyin ihtiyaçları ile uyumlu olması, bir başka deyişle, çalışanın işini ya da iş hayatını değerlendirirken duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade etmektedir (Akt. Izgar, 2012: 97). İş doyumu ölçeğinde geliştirmiş olan Spector (1996); iş doyumunu insanların duygularını yansıtan tutumsal bir değişken olarak tanımlamıştır. Kısaca, iş doyumu insanların işlerinden hoşlanma, iş doyumunsuzluğunu da hoşlanmama derecesidir diye açıklamıştır.

Tutar’a (2014: 158) göre iş doyumu; çalışanların iş ve işin sağladığı maddi ve manevi olanaklara ilişkin algısıdır. Söz konusu algıya kişinin verdiği tepki, onun iş doyumunun şeklini ve boyutlarını belirler. İş doyumu bireylerin işlerinden duydukları haz duygusu, çalışanların işlerinden, örgütlerinden ve yönetim anlayışından duydukları hoşnutsuzluk düzeyidir.

Balcı'nın (1983:577) tanımında ise, iş doyumu, çalışanın bizzat kendisi, ücret, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme olanakları, birlikte çalışan kimseler ve örgütsel ortam (örgüt ve yönetimi, önderlik biçimleri, iletişim modelleri vb.) gibi iş boyutlarına ilişkin değerleri (istek, arzu ve amaç vb.) ile çalışanın, bu değerlerinin işinde kazandırılması derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın bir işlevi olduğunu belirtmektedir. Görüldüğü gibi, yapılan iş doyumu tanımlarında, çalışanın işi hakkında hissettiği duygular, geliştirdiği tutumlar ve elde edilen haz tüm tanımlarda ortak noktalar olarak dikkat çekmektedir.

2.2.3. İş Doyumu Kuramları

İş doyumu için güdüleme kuramlarına benzer kuramlar geliştirilmiştir. İş doyumu kuramları; Kapsam (içerik) kuramları ve süreç kuramları olarak ikiye ayrılmaktadır. Kapsam kuramları; çalışana işte doyuma ulaştıran gereksinimleri tek tek göstermeye yöneliktir. Bu gereksinimlerin örgütçe karşılanması sonucu çalışanın doyuma ulaşacağını savunmaktadır. Süreç kuramları ise; çalışanın işten doyumunun nedenlerini ve nasıl oluştuğunu araştırmaktadır. Gereksinme, değer, umut, algı gibi değişkenleri sınıflandırmaktadır. Kapsam kuramına göre doyum çalışanın görevinde elde ettiği edimin bir sonucudur (Başaran, 2008: 265).

2.2.3.1. Kapsam (İçerik) kuramları

Bu başlık altında toplanan kuramlar kişinin içinde bulunan ve kişiyi belirli yönlerde davranışa yönelten faktörleri anlamaya önem vermektedir (Koçel, 2014:733). Kapsam kuramı, insanları çalışmaya yönelten faktörlerin neler olduğunu ortaya koymaya çalışır. Bir insanın doyum sağlamak için çabalayacağı ihtiyaçlarının neler olduğunu ve bunların motivasyonu nasıl etkilediğini sorgulayan kapsam kuramına göre insanlar istek ve ihtiyaçlarından doyum sağlamak için çalışırlar (Durukan, 2006: 46).

Kapsam kuramlarından en çok üzerinde durulanlar ise; Abraham Maslow tarafından geliştirilen İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, David McClelland'ın Başarı-Güç Kuramı, Clayton Alderfer'in ERG Kuramı ve Frederick Herzberg tarafından geliştirilen Çift Faktör Kuramı (Hijyen Motivasyon Kuramı) dır. İş yeri arkadaşlığında olduğu gibi iş doyumu konusunda da motivasyon kuramlarından faydalanılmaktadır.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı ve iş doyumunu ilişkisi

Kişinin gösterdiği her davranış, kişinin sahip olduğu belirli gereksinimleri gidermeye yöneliktir. Sadece giderilmeyen gereksinimler davranışı etkileyebilir, giderilen gereksinimler motive edici olarak rol oynamaz. Kişinin gereksinimleri, önem sırasına göre bir düzenleme yani hiyerarşi içinde olup, temel gereksinimlerden (yemek yeme, barınma), karmaşık (benlik, başarıma) olanlarına doğru bir sıralama gösterir. Kişi en alt düzeydeki ihtiyacı giderilince, bir sonraki gereksinim seviyesine (temelden karmaşık olana) doğru ilerler. Yani bireyin güvenli çalışma koşullarına olan gereksinimi giderilince, birey bir görevi başarıyla yerine getirme gereksinimini doyumaya yönelmektedir (Cambaz, 2005: 3). Kuşkusuz kişiler hayatta kalmak için gerekli olan fiziksel ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır. Ancak bu temel ihtiyaçlar karşılandıktan sonra birey daha farklı ihtiyaçlara yönelecektir. Çalıştığı işten doyum elde eden birey daha fazla istekle çalışacak ve temel ihtiyaçlarının karşılanması için hiçbir endişe duymadan sosyal ihtiyaçlarına yönelecektir. Örneğin, kişi bir gruba ait olam ihtiyacıyla iş yerinde arkadaşlık kurmak için gerekli iletişimi sağlayacak ve çabayı gösterecektir.

David McClelland'ın başarı-güç kuramı ve iş doyumunu ilişkisi

Başarıma gereksinimi güdüsünü, üstün düzeyde performans gösterme veya rekabet durumlarında başarılı olma isteği olarak tanımlanabilir. Başarıma gereksinimi bir görevi ya da davranışı mükemmellik standartlarına göre, hatta onun daha üstünde yapma isteğiyle kendini göstermektedir. Kişinin aşırı mükemmellik için çabalamasıdır. Kişi hep daha iyisinin peşinde koşmaktadır. Bu nedenle kişi standartlarını onu aşırı şekilde zorlayacak biçimde ortaya koymaktadır (Kıral, 2012; Kıral, 2015). Başarı gereksinimi yüksek olan kişiler her zaman bir işi daha önce yaptıklarından daha iyi yapmak isterler. Başarı gereksinimi yüksek kişiler orta derecede risk almakta, geri besleme ihtiyacı duymakta, bireysel başarıya önem vermekte ve yapmaları gereken görevi en iyi şekilde tamamlamadan başka bir iş ile ilgilenmemekte, başarıyı şansa bırakmamaktadırlar (Çakır, 2006: 113). Esasında kendilerini mükemmelle ulaşmaya adanmış kişiler yine buna kendi çabaları ile ulaşacaklarına inanırlar ve onlar için şans, kader, tanrı ya da başkaları bir şey yapamaz. Kendi odaklı mükemmeliyetçiler kontrolünde tamamı ile kendilerinde olduklarına inanırlar (Kıral, 2015). Güç gereksinimi duyan bireyler elde ettikleri güçle başkalarını kontrol etmeyi amaçlarlar. Güç gereksinimi yüksek olan bireyler bir işin başında bulunmaktan, başkalarını

etkilemekten, pozisyonlarını belli etmekten hoşlanan bireylerdir. Başka bir deyişle, kendi statülerini kullanarak başarıya ulaşmaktan haz duyan kişilerdir. İlişki kurma gereksinimi yüksek olan kişiler için önemli olan dayanışma ve arkadaşlık ilişkileridir. Amaçları sosyal ilişki kurmak ve bir gruba dahil olmaktır. Karşılıklı anlayışı gerektiren durumlar içerisine girmeyi arzulamaktadırlar (Çakır, 2006: 113). Nitekim iş doyumunun sağlanmasında hiç kuşkusuz işini her geçen gün daha iyi yapma isteği, planlı hareket etme, statüsünün avantajlarından faydalanma ve buna dayalı sosyal iletişim çevresi oluşturma becerisi son derece önemli bir rol oynamaktadır.

Clayton Alderfer'in ERG kuramı ve iş doyumunu ilişkisi

Alderfer'e göre, doyum ve istek kavramları bireye ait öznel durumlardır. Doyum, bireyin çevresiyle olan ilişkisi sonucunda elde ettiklerinin bireyde yarattığı içsel bir durumdur. İstekler ise, doyum gibi mutlaka dışsal bir durumla ilgili olmaları gerekmediğinden daha öznel dirler. Gereksinim ise hem istek hem doyum ya da bunun zıttı olan hayal kırıklığını içeren bir kavramdır. Bu kurama göre de doyuma ulaşmamış ihtiyaçlar güdüleyicidir. Temel ihtiyaçlar doyurulduğunda daha önemsiz hale gelirler ve bir üst düzey ihtiyacın doyurulmasına çalışırlar. Ancak, üst düzey ihtiyaçlar doyuruldukça daha önemli hale gelirler. Örneğin, gelişme ihtiyaçlarını karşılayan bağımsızlık fırsatı arttıkça, bu ihtiyacı gelecekte de karşılama arzusu artar. Birey gelişme ihtiyacı gibi üst düzey ihtiyaçlarını karşılayamadığında sosyal ilişkilerini geliştirecek iş ortamları arayarak daha alt düzey ihtiyaçlarını doyuma yönelir. Örneğin; çok iyi çalışan, kazancı da yüksek olan bir çalışan, daha fazla sorumluluk alma, daha bağımsız olma fırsatı veren gelişme ihtiyacını doyuramadığı takdirde daha geniş çaplı sosyal ilişkilere yönelecektir. Bu nedenle yönetici çalışanın hangi ihtiyaç düzeyinde olduğunu, hangi ihtiyaçlarının doyurulmadığını saptayabilmelidir ki bireyin bir alt düzey ihtiyaca dönmesi yerine daha üst düzey ihtiyaçlara yönelerek mevcut başarısını aşması sağlanabilsin (Yüksel, 2000). ERG kuramındaki "R" yani Relatedness (ilişki kurma gereksinimi) çalışanın diğer çalışanlarla iletişim kurmasını, duygu ve düşüncelerini paylaşmasını, sevgi ve saygı elde etmesini kapsamaktadır. İş yeri kişi için sosyal ilişkilerin geliştirileceği en önemli yerdir. Bu da iş doyumunu doğrudan etkilemektedir.

Frederick Herzberg'in çift faktör kuramı (hijyen motivasyon kuramı) ve iş doyumunu ilişkisi

Herzberg çalışanların iş yerinde kendilerini ne zaman iyi ve kötü hissettiklerine yönelik bir araştırma yapmış ve bulguları iki grupta toplamıştır. Birinci grupta “ motive edici faktörler”, ikinci grupta ise “hijyen faktörleri” bulunmaktadır. Motive edici faktörler; işin kendisi, sorumluluk, ilerleme imkanları, statü, başarıma ve tanınma gibi faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörlerin varlığı kişiye başarıma hissi verdiği için kişiyi motive ettiği belirtilen faktörler olarak kabul edilmektedir. Bunların yokluğu kişinin motivasyonunun olmamasına ya da motivasyonunun düşmesine neden olabilir. İkinci grup faktörler ise hijyen faktörleridir. Bunlar; ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, uygulanan nezaket tarzı gibi faktörleri kapsamaktadır. Bunlar kişiyi motive etmez ancak sadece bireyin motivasyonu için uygun ortamın olmasını sağlar. Bu faktörler yoksa bireyin motivasyonu söz konusu olmayacaktır (Koçel, 2014: 733). Hijyen faktörleri içerik ya da çevre ile ilişkilidir. Eğer bu faktörler sağlanamazsa doyumsuzluk ortaya çıkar. Fakat bunların giderilmesi iş doyumunu ile sonuçlanmaz sadece iş doyumsuzluğunu azaltır veya ortadan kaldırır. Bu kurama göre, iş doyumuna neden olan faktörler kişinin kendi doğası ve işin sonuçlarıyla ilgilidir ve kişinin kendisini gerçekleştirmesi için gerekli olan faktörlerdir (Cambaz, 2005: 3-4). Öyle ki motive edici faktörler kişinin doyumuna yol açmada oldukça etkilidir. İş yerinde kişinin arkadaşları arasında tanınması, başarısı, aldığı sorumluluk miktarı, işinin niteliği kişinin iş doyumunun belirleyicileridir.

2.2.3.2. Süreç kuramları

Süreç kuramları kapsam kuramlarının aksine ihtiyaç ve güdüler üzerinde durmak yerine, insan ihtiyaçlarını karşılamada kullanılan ve amaç (sonuç) denilen dışsal bir takım faktörler üzerinde yoğunlaşmışlardır (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2011: 138) . Bu kuramlardan en fazla üzerinde durulanlar; Davranış Şartlandırma (Sonuçsal Şartlandırma Yaklaşımı) Kuramı, Beklenti Kuramları (Vroom'un Beklenti Kuramı ve Lawler-Porter Modeli), Adams'ın Eşitlik Kuramı ve Locke'un Amaç Kuramı'dır.

Davranış şartlandırma (sonuçsal şartlandırma yaklaşımı) kuramı ve iş doyumu ilişkisi

Motivasyon kuramı olarak ele alınan şartlandırma türlerinden biride davranışsal şartlandırma (sonuçsal şartlandırma, edimsel şartlandırma, operant şartlandırma) dır. Bu türün ana fikri davranışların, karşılaştığı sonuçlar tarafından şartlandırıldığı varsayımdır. Davranışsal şartlandırmada birey şu veya bu nedenle (ihtiyaçlar, amaçlar, daha önceki şartlanma vs.) bir davranış (örneğin, işini belli bir başarı ile gerçekleştirmek veya bir işi yapmak için çok istekli olmak) gösterir. Birey açısından bu yaptığı davranışın karşılaşacağı sonuç yani yöneticinin göstereceği karşılık önemlidir. Bu karşılığın sonucuna göre birey ya aynı davranışı tekrar gösterecek ya da göstermeyecektir. Buradaki mekanizma şu şekilde çalışmaktadır. Eğer kişi davranışları, birey tarafından “haz verici, memnun edici” olarak nitelendirilen sonuçlarla karşılaşır, muhtemelen o kişi aynı davranışı tekrar gösterecektir. Diğer taraftan eğer kişinin karşılaştığı sonuçlar kişi tarafından “acı verici, hoşlanılmayan, üzücü” olarak nitelenen sonuçlar ise, muhtemelen o kişi aynı davranışı tekrar göstermeyecektir (Koçel, 2014: 741). Nitekim, kişilerin çalışma ortamlarında bulunan motivasyon araçları (ılımlı örgüt iklimi, çalışma koşulları, arkadaşlık ilişkileri vb.) kişiyi memnun ediyorsa, kişi daha fazla yaptığı iş için emek harcıyarak daha fazla iş doyumu elde edecektir.

Beklenti kuramları

Beklenti kuramları iki ayrı kuramdan oluşmaktadır. Bunlardan birincisi Vroom tarafından geliştirilen kuram, diğeri de bu kuramın Lawler ve Porter tarafından daha da geliştirilmesi ile oluşturulan kuramdır (Koçel, 2014: 744).

Victor Vroom’un beklenti kuramı ve iş doyumu ilişkisi

İnsanlar ihtiyaçlarını doyumak için davranışta bulunmaktadırlar. Dolayısıyla, davranışlar ihtiyacı karşılayacak bir amaca doğru yönelmektedir. İnsanların sosyal ihtiyaçlarını gidermek için gerçekleştirdikleri amaçlar arasında farklılıklar vardır. Örgüt yönetiminin belirlediği amaçlara ulaşıldığında, çalışanlar da bazı ihtiyaçlarını giderdiğinde, çalışanlar örgütün bu amaçlarına sahip çıkacak ve böylece örgüt yönetiminin belirlediği amaçlara daha çabuk ulaşılacaktır (Izgar, 2012: 99).

Bu kuramda yalnız gereksinimlerin varlığının davranışı başlatmaya yetmeyeceği, ayrıca kişinin davranışta bulunması için bu davranışın gereksinimi gidermede, amaca ulaşacağı yolunda, bir beklentinin de olması gerektiği ileri sürülmüştür. Bu kurama göre, bir insanın güdülenmesi, davranışın amaca ulaşacağı beklentisiyle o kimsenin amaca verdiği önemin çarpımına eşittir. Vroom amaca verilen önemi “valans” terimiyle tanımlamaktadır. Bir amaca ulaşmak isteniyorsa valans (+), bu amaca karşı bir ilgi duyulmuyorsa valans (-) olacaktır. Ancak buradaki valans, amacın gerçek değeri değil, beklenen değeridir. Diğer taraftan beklenen sonuçlar, birden çok olabilir. Bu durumda bir insanın güdülenmesi bütün sonuçların valanslarıyla beklentilerinin çarpımının toplamına eşittir. Beklenti kuramına göre, çok arzu edilen ve bir sonuca ulaşma beklentisi yüksek olan amaçlar için kişiler çok çaba sarf edeceklerdir. Fakat yine olmasını arzu ettikleri ancak sonuç beklentisi düşük olan amaçlar için pek de çaba göstermeyeceklerdir. Diğer taraftan sonuç beklentisi güçlü olmakla birlikte arzu edilmeyen amaçlar için de kişiler yine çaba göstermeyeceklerdir (Türk, 2007: 88).

Tüm örgütlerin ve örgütte çalışanların belli hedefleri vardır. Bu hedefler kısa ya da uzun vadeli olabilir. Bunlara ulaşmak için çalışanların çabası harcaması gerekir. Çaba sonucunda elde edeceği ödül kişiye cazip geliyorsa kişi bu işe motive olur ve sonunda ödülü elde eder ve hedefine ulaşır. Örneğin bu, kişinin çalıştığı işte bir çalışma grubunun parçası olmanın toplumdaki statüsünü arttıracığına olan inanç olabilir. Kişi bunu yaparak işten elde edeceği doyumuda arttırmış olacaktır.

Lawler-Porter’un beklenti kuramı ve iş doyumunu ilişkisi

Beklenti kuramları içinde yer alan bu kuram, kişinin kendi başarısını değerlendirmesine bağlı olarak ortaya çıkan ve onun sonuç olarak doyumunu etkileyen ödüllendirme adaletine ilişkindir. Diğer bir deyişle, kişi kendisine verilen ödülü başkasıyla karşılaştırmakta ve başarısına uygun olmayan bir değerlendirmeye uğradığını algıladığı zaman, doyumunu önemli ölçüde olumsuz biçimde etkilenmektedir. Ayrıca, bu kuram örgütlerde çalışanın beklenen davranış gücünü azaltan rol çatışmalarının olduğunu bununda çaba ve başarıları olumsuz biçimde etkilediğini ileri sürmektedir. Yani, çalışanın içinde çalıştığı örgütte görev tanımları yapılmamış, yetki ve sorumluluklar belirlenmemişse bu durumda başarıyı ve güdülemeyi etkileyecek rol çatışmalarına rastlanabilecektir. Bu nedenle olumlu bir örgütsel yapı ve plan güdülemeyi kolaylaştıracaktır. Yüksek başarının

yüksek doyum verebilmesi için çalışanların bekleyişleri ile ödül arasında bir denge kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir. Bu kuram, bir örgütte düşük başarılı fakat aradığını bulmuş kimselerin olabileceğini, yine aynı zamanda yüksek başarılı fakat beklentilerine göre uygun biçimde ödüllendirilmemiş çalışanların da bulunabileceğini vurgulamaktadır (Eren, 2013: 577-578). Bu kuramda, kişi çabası sonucunda ödüllendirileceğini bilmektedir. Geçmişte gösterdiği benzer çabanın ödülle sonuçlandığını bildiğinden, şimdi göstereceği çabanın da ödüllendirileceğini düşünerek yaptığı işe daha çok motive olacaktır. Ancak verilen ödül gösterilen çaba ile tutarlı değilse, kişinin motivasyonu azalacak, dolayısıyla işinden elde ettiği doyumda düşecektir.

Adams'ın eşitlik kuramı ve iş doyumunu ilişkisi

Çalışanlar tarafından algılanan eşitsizliklerin ücretler ve diğer dışsal faktörlerle ilgisinin neler olabileceği konusu bu kuramda ele alınmıştır. Bireyin algılanan eşitsizlikler tarafından motive edilmesi eşitlik kuramının temel alt yapısını oluşturmaktadır. Bu kurama göre bireyler kendi konumlarıyla ortaya koydukları girdi ve çıktı oranlarını kendileri ile aynı oranlara sahip olan diğer bireylerin konumlarıyla karşılaştırmaktadırlar. Çalışan kendi bilgisi, tecrübesi gayreti ile elde ettiklerini diğer çalışanlarla karşılaştıracak ve eğer eşitlik yoksa adaletsizlik algılayacak ve çalışan adaleti oluşturma yoluna giderek performansını düşürecektir. Kuramın temelinde, bireylerin çabaları sonucunda elde ettikleriyle, aynı çabayı gösteren diğer kişilerin elde ettikleri arasında insanın bir denge oluşturması yatmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 62). Çalışanlar, buldukları örgütlerde çabalarının karşılığını adil bir şekilde görmek isterler. Yani görev tanımlarında bulunan şeyleri yerine getiren bir çalışan, aynı işi yapan diğer bir çalışanın elde ettiği tüm haklardan ve sosyal destekten eşit düzeyde yararlanmak ister. Hakkaniyet duygusu kişinin işini çok daha ciddiyetle yapmasına ve karşılığını da o oranda alacağına emin olmasına neden olacaktır. Bu da iş doyumunu kuşkusuz arttıracaktır.

Edwin Locke'un amaç kuramı ve iş doyumunu ilişkisi

Bireylerin önlerine koydukları hedefler onların motivasyon düzeyini belirleyecektir. Ulaşılması zor hedefler belirleyen bireyler, ulaşılması daha kolay hedefler belirleyen bireylerden daha yüksek bir performans sergileyecek ve daha fazla motivasyon göstereceklerdir. Amaç kuramının temel düşüncesi ise, kişilerin

belirledikleri hedefe ulaşılabilirlik derecesidir. Yüksek hedef yüksek motivasyon derecesidir (Koçel, 2014: 750).

Amaç kuramının en temel önermesi: “İnsanın kendisi için koyduğu amaçlar büyük ölçüde onun davranışını yönlendirmektedir.” şeklindedir. Birey bütün enerjisini kendi saptadığı amaca yöneltmektedir. Dolayısıyla iş başarısını etkileyen önemli motivasyon faktörleri de bireyin amaçları, niyetleri ve dışarıdan, organizasyon tarafından verilen özendiricilerdir. Bunlar, çalışanların amaçlarını ve niyetlerini etkileyerek iş başarısı üzerinde etkili olmaktadır (Aykaç, 2010: 16-17). Kişiler tüm yaşamları boyunca belli hedeflere ulaşmak için enerjilerini kullanırlar. Kendisine büyük hedefler belirleyen kişiler, daha küçük hedefler belirleyenlere kıyasla çok daha fazla gayret göstermek zorundadır. Çalışma hayatında da büyük hedefler için çok daha fazla çalışmaya motive olmak gerekmektedir. Bu yüksek motivasyon da kişinin işinden daha fazla doyum elde etmesini sağlayacaktır.

2.2.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş görenin işinden sağladığı mutluluğu etkileyen bazı faktörlerin olduğu düşünülmektedir. Bu faktörler çalışanın beklentisi doğrultusunda değilse, işten alınan haz azalır ve doyumsuzluk meydana gelir. İşten doyum sağlayan çalışanın işini severek yapması, örgüte bağlılığı, iş yerindeki tutumları, çevre ile ilişkisinin pozitif olması beklenir. Hiç şüphesiz çalışanın iş doyumunu etkileyen birçok faktör vardır. Bu faktörleri iki grupta incelememiz mümkündür. Bunlar; bireysel faktörler ve örgütsel faktörlerdir (Bilir, 2007: 21). Bu faktörler aşağıda kısaca açıklanmıştır.

2.2.4.1. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler

Aynı işyerinde ve aynı koşullar altında çalışanlar, doğuştan sahip oldukları çeşitli özellikler ve yaşamları boyunca elde ettikleri farklı deneyimler nedeniyle birbirinden farklı iş doyumunu düzeylerine sahip olmaktadır. Çalışanların kendileri ile ilgili olan bu faktörlere bireysel faktörler denmektedir. Cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, mesleki pozisyon, mesleki kıdem, karakter, zekâ, hizmet yılı, medeni durum ve buna benzer faktörler, iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerdendir (Tengilimoğlu, 2005: 85). İş doyumuna etki eden bireysel faktörlerden bazıları (yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim durumu, medeni durum) aşağıda irdelenmiştir.

Yaş

Yaş faktörü iş doyumunun önemli değişkenlerinden biridir. Her iş belli bir fiziksel, zihinsel ve psikolojik güç gerektirir. İnsan yaşlandıkça söz konusu güçlerini önemli ölçüde kaybeder. Bu kaybın iş doyumuna olumsuz etkilerinin olacağını varsaymak mümkündür. Fiziksel güç gerektiren işlerde kişi yaşlandıkça iş doyumunu düşerken, zihinsel güç gerektiren işlerde kişi yaşlandıkça tecrübe ve bilgi kazanır yani güçlenir. Bu durum kişinin çalıştığı işten doyum sağlamasına katkı sağlar (Tutar, 2014:167).

Cinsiyet

Cinsiyet, iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden önemli bir tanesidir. Konu ile ilgili mevcut çalışmalar (Clark, 1997; Lacy ve Sheenan 1997; Chiu, 1998; Slone ve Williams, 2000; Souza-Poza ve Souza- Poza, 2003; Long, 2005) incelendiğinde iş doyumuna ve cinsiyet arasında bir ilişki olduğu fakat bu ilişkinin değişik araştırma sonuçlarına göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Örneğin, Lacy ve Sheenan (1997)'in farklı ülkelerde yaptıkları çalışmalarında, erkeklerin kadınlardan iş doyumlarının daha yüksek olduğu ve bunun da erkeklerin yükselme olanaklarının kadınlardan daha fazla olmasının bir sonucu olduğu bulunmuştur. Yine, Chiu (1998), kadın çalışanların iş doyum düzeylerinin erkek çalışanların iş doyum düzeylerinden daha düşük olduğunu saptamıştır. Bunun da, kadınların işe bağlanma olanaklarının, ücretin ve terfi fırsatlarının azlığından kaynaklandığı belirtilmiştir.

Diğer bazı araştırmalarda (Clark, 1997; Slone ve Williams, 2000; Souza-Poza ve Souza- Poza, 2003; Long, 2005) ise, erkek çalışanların iş doyum düzeylerinin kadın çalışanların iş doyum düzeylerinden daha düşük olduğu bulunmuştur. Örneğin, Clark, kadınların yükselme olanakları kısıtlı ve düşük ücretli işlerde çalışmalarına rağmen erkeklere oranla daha fazla doyum elde ettiklerini saptamıştır. Bunun da, kadınların işden beklentilerinin erkeklere oranla daha düşük olmasından ve kadınların geçmişte çok daha kötü işlerde çalışmalarından kaynaklandığını belirtmiştir. Ayrıca, kadın çalışanların daha fazla işyerinde arkadaşlık ilişkisine önem vermeleri de iş doyumunu arttıran bir etken olarak bulunmuştur (1997: 365). Kişilerin içinde yaşadığı toplumun yapısına göre kadın ve erkek farklı şekillerde yetiştirilmiş, farklı görevleri üstlenmiş ve farklı davranışlarda bulunmaları uygun görülmüştür. Bu da kadın ve erkeklerin işlerine

değişik pencerelerden bakmalarına, iş ile ilgili farklı beklentilere girmelerine ve işe karşı farklı davranış tepkileri göstermelerine neden olmuştur (Akbulut, 2015: 45; Pelit, 2015: 69-70).

Kıdem

Kıdem bir işte ne kadar süreyle çalışıldığını göstermektedir. Aynı işte uzun süre kalan kişinin iş doyumunun daha yüksek olması beklenir. İşe alışamayan, işten doyum sağlayamayan bireyin işten ayrılma eğilimi göstereceği varsayıldığında, kıdem ile iş doyumunu arasında çok yüksek bir ilişki olacağı düşünülür (Izgar, 2012: 118). Bu konuda çeşitli araştırmalar (Bedeian, Ferris ve Kacmar 1992; Bilgiç, 1998; Ferris, Rosen, Djurdjevic, Tan, Johnson ve Chu-Hsiang 2013) yapılmıştır. Nitekim Bedeian, Ferris ve Kacmar (1992) çalışmasında kadın ve erkekler için kıdem ile iş doyumunun güvenilir bir belirleyicisi olduğu ve kıdem ile iş doyumunu etkilediği saptanmıştır. Yine, Oktuğ (2013), Ferris ve diğerlerinin (2013) araştırmalarında kıdem ile iş doyumunu olumlu etkilediği bulunmuştur. Ancak, başka iş alternatiflerinin olmadığı, bireyin işten ayrılmasını güçleştiren ekonomik problemlerin olduğu durumlarda, kıdem ile iş doyumunu arasında çok kuvvetli bir ilişki bulunmamaktadır (Izgar, 2012: 118). Yine Bilgiç (1998) Türkiye’de yaptığı çalışmada kıdem ile iş doyumunu negatif ilişkili olduğunu, bunun bir nedeninin de aynı işte uzun yıllar çalışan kişilerin çalıştıkları yıllar boyunca aldıkları ödüllerin yetersiz olduğunu fark etmeleri olduğunu ortaya çıkarmıştır. Kısaca, bu konuyla ilgili bulgular hem kıdem ile iş doyumunu arttırdığı hem de bazı durumlarda azalttığı yönündedir (Akt. ,Pelit, 2015: 72).

Eğitim Durumu

Eğitim düzeyi ile çalışanın doyumunu arasındaki ilişki net olmayan karmaşık bir ilişkidir. Genel beklenti, çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunun artmasıdır. Eğitim düzeyinin yükselmesi, daha iyi iş olanaklarını ve yüksek ücreti beraberinde getirmektedir. Ancak bu durumun her zaman gerçekleşmemektedir. Çünkü eğitim düzeyi yükselen insanların farkındalık düzeyleri de yükselir ve bu durum onların çevresel faktörlerden duydukları rahatsızlık düzeyini de etkiler (Tutar, 2014:167). Nitekim Burris (1983)’e göre, kişinin öğrenim düzeyi yaptığı işin gerektirdiğinden çok yüksek olduğunda kişi işinden doyum elde edememektedir.

Eğitim düzeyi iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Alan yazında yapılan çalışmalar (Oshagbemi, 2003; Sevimli ve İşcan, 2005 incelendiğinde eğitim düzeyi yüksek çalışanların iş doyumlarının eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görölmüştür. Ancak çalışanlar aldıkları eğitim düzeylerine ve mesleki tecrübelerine uygun bir pozisyonda görev alamadıklarında mutsuz olmakta ve iş doyumları da buna bağlı olarak azalmaktadır. Diğer bir taraftan, çalışanlar aldıkları eğitim, sahip oldukları becerilerin üzerinde beklentilerin olduğu bir görevde çalışdıklarında da yüksek seviyede endişe ve stres yaşamaları iş doyumunu düzeylerinin azalmasına da neden olabilmektedir (Temel Eğinli, 2009: 40; Akşit Aşık, 2010).

Medeni Durum

Evli ya da bekâr olmanın iş doyumunu üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalarda (Çetinkaya ve Özbaşaran, 2004; Sharma ve Jyoti, 2009; Saner ve Eyüpoğlu, 2013; şahin, 2013) farklı bulgular olduğu görölmektedir. Yapılan çeşitli araştırmalar evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu göstermektedir (Khaleque ve Rahman, 1987). Bu araştırmacıardan, Sharma ve Jyoti (2009), Saner ve Eyüpoğlu (2013) ve Çetinkaya ve Özbaşaran (2004), evli çalışanların bekâr çalışanlardan daha fazla iş doyumunu elde ettiğini saptamışlardır. Bu da evlilerin aile yaşamındaki doyumunu işe yansıtmalarından ve işle alakalı beklentilerinin değişmesinden kaynaklanabilmektedir (Telman ve Ünsal, 2009, Akt. Özaydın ve Özdemir, 2014). Ayrıca, şahin (2013)'in araştırmasında olduğu gibi bekâr çalışanların iş doyumunun yüksek olduğuna dair araştırmalarda görölmektedir. Bunun da evliliğin kişilere daha fazla sorumluluk yüklemesinden kaynaklandığı söylenebilir (Tutar, 2014: 167).

2.2.4.2. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler arasında işin kendisi, çalışma arkadaşları, ücret, yönetim, çalışma koşulları, yükselme olanakları, iş güvenliği ve iş güvencesi, takdir edilme ve ödüllendirme, iletişim gibi etkenler sıralanabilir (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015: 88). Bu araştırma ile ilgili olduğu düşünölen örgütsel faktörlerden bazıları (işin kendisi, çalışma arkadaşları, ücret, çalışma koşulları, yükselme olanakları) aşağıda irdelenmiştir.

İşin kendisi

Çalışan doyumunu belirleyen önemli faktörlerden biride “işin kendisi” dir. İşin sıkıcı, ya da monoton olmaması, çalışanı güdüleyen önemli bir faktördür. İşgören tarafından işin zevkli bir iş olarak algılanması, onun işine yönelik tutumunu olumlu yönde etkiler. Kişinin zihinsel yeteneklerini ve yaratıcı özelliklerini yansıtmayan, monoton işler yapan kişilerin iş doyumunu elde etmeleri söz konusu olamaz (Tutar, 2014: 162). Özetle, kişinin yaptığı işi beğenmesi iş doyumunun başta gelen etkenidir. Çalışanın işi beğenmesi şu koşullara bağlıdır:

- İşin çalışanın yeteneklerini kullanmasına elverişli olması,
- İşin yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması,
- İşin çalışanı yaratıcılığa, değişkenliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi,
- İşin sorun çözmeye dayanması gerekir (Başaran, 2008: 266).

Görüldüğü üzere, yapılan işin insana sıkıcı gelmemesi, kişinin sahip olduğu zihinsel yetenekleri kullanmasına olanak sağlaması, her türlü gelişmeye açık olması, kişideki yaratıcılığı arttırması ve problem çözebilme becerilerini geliştirmesi işin kendi doğasından kaynaklanan faktörlerdir ve iş doyumunu etkilemektedir.

Çalışma arkadaşları

Bireyin iş doyumunu için en temel kaynaklardan biridir. Çalışanların tek başına kendilerini sosyal yalnızlığa ittiği için işlerini sevmemeleri doğaldır. Bu nedenle birbirleriyle iletişime girmeyen çalışanların iş doyumunsuzluğu artmaktadır. Grup üyelerinin aynı değer ve tutumlara sahip olmaları ise büyük bir iş doyumunu kaynağı olmaktadır. Çevresinde aynı tutumda insanların bulunması günlük yaşamdaki sürtüşmeleri azaltmaktadır. Yani grup üyeleri tarafından kabul görmek iş doyumunu arttırmaktadır (Türk, 2007: 78-79).

Örgütteki ilişkiler, genellikle çalışanların birbirlerine karşılıklı hizmet etmesine dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardım, dayanışmaya dayanır. Bu ilişkilerin iyi olması çalışana doyum sağlamaktadır. Bunun yanında bir arada bulunmaktan hoşlanmaya dayanan ilişkilerde çalışanlarca gereksinir. Bir örgütte çalışanlar, ister kümeleşerek, isterse

toplularak, ne oranda bir arada olmaya gereksinim duyuyorsa ve bunu gerçekleştirebiliyorsa o oranda işten doyum sağlamaktadırlar (Başaran, 2008: 267). Ayrıca liderinin çalışma arkadaşlarına karşı olan yöneticilik yaklaşımı da iş doyumunu etkileyen bir başka faktördür. Eğer alışanların kişilik özelliğine uygun, adil bir liderlik sergilenirse bu çalışanların başarısını, bütünleşmeyi, işbirliğini arttırmakta ve bu da çalışan doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Şimşek, Akgemci ve elik, 2011).

Ücret

İnsanlar örgüte maddi, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını doyumak amacıyla girmektedirler. Maddi ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayamayan ve ihtiyaçların baskısı altında olan bireylerin hem yaşam doyumunu hem de iş doyumunu olumsuz yönde etkilenmektedir (Tutar, 2014: 165). Örgüt tarafından çalışanın emeği karşılığı olarak yapılan ödeme, işten doyum sağlanmasında işin niteliği kadar önemlidir. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneklerine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise çalışanın işine karşı tutumu da olumlu olmaktadır. Ödeme işteki başarının karşılığı olarak görülmektedir. Ödemenin az görülmesi, işten doyumunu azalttığı gibi adalet duygusunu da azaltmaktadır. Para Türk toplumunun da önemli bir teşvik unsurudur. Özellikle yaşanan ekonomik krizlerle birlikte ekonomik gücü fazlasıyla düşmüş olan toplumumuzdaki çalışanlar para kazanmak, parayı biriktirmek, sarf etmek ve göstermek istemektedirler. Yaşamak için gerekli şeyleri (yiyecek, barınak, giyim eşyası vb.) almak için paraya ihtiyaçları vardır. Para insanların değer verdikleri şeyleri alması bakımından önemlidir. Fakat paranın önemi, ekonomik olduğu kadar psikolojiktir (Türk, 2007: 76-77).

Çalışma Koşulları

Çalışma şartları veya iş ortamının koşulları da iş doyumunu üzerinde etkili olan orta düzeydeki faktörlerdendir. Eğer alışma şartları düzgünse; işyeri temiz, ışıklandırma, ısı, renklendirme ve nem gibi faktörler açısından insan sağlığına uygun koşullara sahipse bu çalışanları olumlu yönde etkileyerek onun iş doyumunun artmasına neden olacaktır. Eğer alışma şartları bir kişinin işini uygun biçimde yapmasına izin vermiyorsa, yani iş ortamı aşırı sıcak, kirli, gürültülü ve tehlikeli ise bu durumda iş doyumunu olumsuz olarak etkilenecektir. Diğer bir değişle çalışma ortamının etkisi tıpkı iş arkadaşlarının etkisine benzer bir yapı

gösterir. Ortam iyi ise doyum düzeyi yüksek, ortam kötü ise doyum düzeyi düşüktür (Özkalp ve Kirel, 2013: 116).

Yükselme Olanakları

Yükselme olanakları çalışanın doyumunda ücret kadar önemlidir. Yükselme olasılığının yüksekliği, sıklığı, adil olmasıyla yükselme isteğinin çalışınca duyulması, bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini arttıran öğelerdir. Yükselmenin anlamı çalışandan çalışana değişiklik gösterir. Yükselme bir çalışana mesleğinde gelişme anlamına gelirken, başkalarına daha çok para kazanılması, daha yüksek konum, makam elde edilmesi anlamına gelebilir (Başaran, 2008: 266).

2.2.5. Öğretmenlerde iş doyumunu

İş yeri, çalışanlar için son derece önemli bir sosyal yaşam ortamıdır. Bireylerin sosyal gereksinimlerinin karşılanması, memnun ve mutlu olmaları büyük ölçüde birbirleri ile olan sosyal ilişkilere bağlıdır (Alpaslan vd. , 2015:189). İşinde doyumsuzluk yaşayan birey, olumsuz duygular yaşar. Bu olumsuz duygular ise onun bedensel, ruhsal ve sosyal uyumunu bozar. Bunun sonucunda bireyde işten uzaklaşma, işi terk etme, işe karşı kayıtsızlık sürekli işten yakınma, mesleğin geleceğine ilişkin umutsuzluk düşünceleri gibi doyumsuzluk belirtileri görülebilir (Izgar, 2008: 302). Öğretmenler gelecek kuşakları yetiştirirken, oldukça zorlu ve emek isteyen bir süreçten geçmektedirler (Koruklu ve diğerleri, 2013) Bu nedenle, öğretmenlik mesleği duygusal ve fiziksel anlamda sağlıklı olmayı gerektirir. Hiç kuşkusuz sosyal bir sistem olan okulun, en stratejik parçalarından birisi öğretmendir. Öğretmenin insan yaşamı üzerindeki etkisi, her dönemde vurgulanmıştır. Öğretmenlerin göstereceği performans okulun amaçlarının gerçekleştirilmesinde önemli rol oynar (Günbayı ve Tokel, 2012: 77). Öğretmen, eğitim sisteminin en önemli ögesidir. Eğitimdeki verimliliğin artması öğretmenlerin işlerinde doyuma ulaşmalarına bağlıdır. Öğretmenlerin iş doyumlarının düşüklüğü, hizmetin kaliteli olmasını engellerken yüksek olması onların öğrencilerini akademik, sosyal ve kişisel açıdan en iyi şekilde yetiştirmelerine katkı sağlar (Mumcu, 2014: 30-31). Öğretmenler için iş doyumunu "öğretmenin öğrencilerine ve okuluna karşı tutumu" ya da "öğretmenlerin işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk" olarak tanımlanabilir (Vural, 2004: 32). Öğretmenler, öğrencilerini yetiştirirken, son derece zorlu ve çok fazla

emek isteyen bir iş yapmaktadır (Kan, 2008). Öğretmenlerin işinden hoşnut olmaması eğitim ortamını, öğrencilerini ve çalışma arkadaşlarını da olumsuz şekilde etkilemekte ve bu da eğitim kalitesini önemli düzeyde düşürebilmektedir (Öztürk ve Deniz, 2008). Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin düşük olması, zaman içerisinde yaşam doyumlarını da düşürmektedir (Vural, 2004: 32). Eğer bir öğretmen işinde ve yaşamında düşük doyum elde ederse okulun amaçlarının gerçekleştirilmesine de daha az katkı sağlayacaktır (Taşdan ve Tiryaki, 2008: 61).

Öğretmenlerin iş doyumu kaynakları; “öğrencilerle ilişkiler, öğretmenlerle ilişkiler, üst yöneticilerle ilişkiler, kendi düşüncelerini uygulama fırsatı, tatiller, ekonomik güvence, ücret ödemeleri, çalışma koşulları, kişisel ilgileri gerçekleştirme, çalışma saatleri, işin niteliği, yükselme olanağı, denetim, örgüt ve yönetim, iş güvenliği, kişilik ve takdir edilme gibi öğelerden oluşmaktadır” (Vural, 2004, Akt. Akın ve Koçak, 2007: 355).

Öğretmenler yaptıkları işin niteliğinden dolayı diğer mesleklerde çalışan kişilerden çok daha fazla stres altında bulunmaktadır (Kıral, 2008). Çünkü eğitim ve öğretim söz konusu olduğunda, öğrenci-öğretmen, okul-aile, öğrenci disiplin problemleri, kalabalık sınıflar, fiziki şartlardaki kısıtlar, bürokrasinin fazla olması, düşük ücret, terfi olanaklarındaki zorluk, toplumun eleştirel yaklaşması, toplumsal desteğin yetersizliği, politik baskılar, ödüllendirmenin yetersizliği, yönetimde karar sürecinde yer alamama gibi çok ciddi sıkıntılar bulunmaktadır. Tüm bunlar öğretmenlerde stres, kaygı, işten ayrılma, tükenmişlik, fiziksel ve duygusal problemlere yol açmaktadır. Bu da eğitim ve öğretim ortamını olumsuz etkilemektedir (Celep, 2003, Akt. Kumaş ve Deniz, 2010).

2.3. İş Yeri Arkadaşlığı ve İş Doyumu İlişkisi

İş doyumu, kişinin işini ve iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucu hoş giden pozitif duygu durumu olarak tanımlanabilir. Çalışanların üstleriyle ve birlikte çalıştıkları kişilerle kurdukları ilişkiler çalışanın işten doyum elde edip etmemesiyle ilgili en anlamlı belirleyiciler olarak görülmektedir (Levy, 2000, Akt. Morrison, 2005: 35).

İşteki resmi olmayan (informal) sosyal ilişkiler, kişilere anlamlı ve ödüllendirici yararlar sağlayabilir. İşyeri arkadaşlığı; artmış bir iletişim, destek, güven, saygı, işbirliği, gelişme, ilerleme, enerji, güvenlik sağlar ve bu da işle ilgili

tutumları ve davranışları etkiler. Böylece işyeri içinde geliştirilen arkadaşlıklar, örgütlerin resmi olmayan yapısında ana element görevi görmektedir. Arkadaşlıklar potansiyel olarak güçlü yapısal birimlerdir. Bu arkadaşlıklar, örgütteki etkililiği ya arttırabilir ya da engel de olabilirler. Bunun yanında örgütlerin resmi (formal) yapısı arkadaşlığın iş ortamında oluşmasına katkı sağlayabilir. Birimlerin ve bölümlerin (fiziksel olarak insanların birbirleriyle yakında olması) arkadaşlık fırsatına neden olabilir. Böylece işyeri arkadaşlığı büyük bir olasılıkla işyerinden hem etkilenir, hem de etkiler (Riordan ve Griffeth, 1995). Nitekim okullarda da iş yeri arkadaşlığının öğretmenler arasında oluşması iletişim, işbirliği, karşılıklı güven, başarıma arzusu ve mesleki gelişmeyi çok olumlu yönde etkileyecektir.

Örgütsel ortamlarda iş doyumunu bazen işe, bazen ücrete, bazen yönetim anlayışına, bazen de örgütte birlikte çalışılan iş arkadaşlarına bağlı olarak oluşur (Tutar, 2014: 158). Aristoteles insanı “sosyal hayvan” olarak nitelendirmektedir. İş yerinin insanın fiziksel ihtiyaçlarının yanında sosyal ihtiyaçlarını da karşılaması gerekir. İlke olarak şu kabul edilmelidir; “insan çalışırken de sosyal insan”dır. Bu nedenle iş yaşamlarında, ekonomik yarardan başka doyum sağlayacak faktörlere ihtiyaç duyarlar. Maslow’un belirttiği ihtiyaçlar hiyerarşisinden biri de “ait olma” ihtiyacıdır. Bu bir örgüte ait olma şeklinde anlaşılacağı gibi, aynı zamanda bir gruba, bir sosyal çevreye ait olma anlamına da gelir. Aynı zamanda iş arkadaşları ile iyi ilişkiler kişilerin güven ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olur. Örgütler işbirliği sistemleri olduğuna göre, söz konusu işbirliği ancak iyi ilişkiler kurulabilen insanlarla olur (Tutar, 2014: 160).

Nitekim insanların iş yerinde kurdukları arkadaşlıklarının işte kendilerine yardımcı olduğunu, hem var olan işlerini yaparken (profesyonel destek, tavsiye vb.) hem de iş günlerini daha hoş ve heyecan verici bir hale dönüştürdüğünü ortaya koymuştur. Bireyler işyerlerinin kendilerine arkadaşlık fırsatı sağlayacaklarını algılayarsa, onların işlerinden doyum elde etmeleri daha fazla mümkün olacaktır (Morrison, 2005:145).

İş arkadaşlığını, çalışma arkadaşlarının arkadaş canlısı olması, dinamik olması, çalışkan olması, akıllı olması ve arkadaşların birbirleri hakkındaki olumlu düşünceleri etkilemektedir. Bundan da, çalışanların beraber çalıştıkları diğer kişilerle aralarındaki ilişkinin iyi olmasıyla, iş doyumlarının artacağı sonucu çıkarılabilir. Bunun sağlanması için işverenler çalışanların iş dışında da beraber eğlenebilecekleri ve birbirlerini daha yakından tanıma fırsatı bulacakları piknik,

yemek, gezi gibi organizasyonlar düzenleyip, çalışanlar arasındaki bağları güçlendirebilirler (Çakır, 2006: 149-150).

Örgütlerdeki ilişkiler genellikle karşılıklı hizmet temeline dayanan işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya dayanır. Kuşkusuz işyerinde ilişkilerin iyi olması çalışanların iş doyumları için önemli unsurlardandır. Uyumun sağlanmadığı işletmelerde, stres faktörü nedeniyle iş doyumunu olumsuz etkilenmekte iken, özellikle destekleyici iş arkadaşlıklarının varlığı çalışanlarda yüksek iş doyumuna neden olmaktadır. Konuya yönelik yapılan araştırmalarda, işyerindeki arkadaşlık ilişkilerinin iş doyumunu üzerinde etkili olduğuna ilişkin kanıtlar ortaya koymuştur (Robbins, 1998, Akt. Pelit, 2015: 66).

2.4. Tanımlar

Araştırmada geçen bazı kavramların tanımları aşağıda verilmiştir.

İş yeri arkadaşlığı: Farklı çeşit ve düzeylerdeki, samimiyet, dostluk, karşılıklı yardım ve takdire dayalı ilişki ile katılımcıların, sosyal-duygusal hedeflerine ulaşmaları için işyerindeki iki insan arasındaki, birbirine bağımlı, gönüllü ilişkidir (Song, 2006: 49).

Arkadaşlık fırsatı: Öğretmenlerin okuldaki arkadaşlığının okul tarafından desteklenip desteklenmediğidir.

Egemen olan arkadaşlık: Öğretmenlerin okuldaki arkadaşlığının varlığının, mevcut durumudur.

İş doyum: İşin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu oluşan iş hakkındaki olumlu duygudur (Robbins ve Judge, 2010/ 2013: 76).

İçsel doyum: Çalışanın işin gereklerine ait yeterlik ile kendi yeteneklerinin ne kadar uyumlu olduğu ile ilgili olup; çalışanın işin kendisi, başarı, saygınlık, sorumluluklar gibi nedenlerden kaynaklanan doyumudur.

Dışsal doyum: Çalışanların işin çevresi ile ne kadar uyumlu olduğuna ile ilgili olup; çalışanın iş ilişkileri, yönetim politikası, ücret, iş koşulları gibi nedenlerden kaynaklanan doyumudur.

3. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için toplanan verilerin, istatistiki tekniklerle çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgulara ve elde edilen söz konusu bulgulara dayalı yorumlara yer verilmiştir. Araştırma bulguları ve buna dayalı olarak ortaya konan yorumlar, araştırmanın alt amaçlarına uygun olarak;

1. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerine ilişkin bulgular,
2. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine ilişkin bulgular,
3. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiye ait bulgular,
4. Öğretmenlerin iş doyumlarının iş yeri arkadaşlık algısı düzeyleri tarafından yordanmasına ilişkin bulgular başlıkları altında sunulmuştur.

Araştırmadan elde edilen bulgular, araştırmanın daha kolay anlaşılması için tablolara dönüştürülerek aşağıdaki ilgili alt problemlerin altında verilmiştir.

3.1. Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlık Algularına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında; ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı (arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık) düzeyleri ile bu düzeylerin; cinsiyete, yaşa, bransa, medeni duruma, eğitim durumuna, çalıştıkları okuldaki görev süresine ve mesleki kıdeme göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin istatistiklerden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

3.1.1. Öğretmenlerin İş yeri Arkadaşlık Algısı Düzeylerinin Boyutlar Bazında İncelenmesi

Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı; arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık boyutları bazında aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin Arkadaşlık Fırsatı Düzeylerinin İncelenmesi

Ortaöğretim öğretmenlerinin arkadaşlık fırsatı alt boyutuna ilişkin verdikleri yanıtlara göre aldıkları puanların betimsel istatistikleri Tablo 3.1'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Ortaöğretim öğretmenlerinin arkadaşlık fırsatı algısı düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler

Madde No	İfade	n	\bar{x}	Ss	Sıralama
1	Okulumda, birlikte çalıştığım kişileri tanıma fırsatına sahibim.	269	4.06	.824	1
6	Okulumda, iş tamamlandığı sürece samimi konuşmalara hoşgörü gösterilir.		3.93	.802	2
2	Okulumda, karşılaştığım problemleri birlikte çalıştığım kişilerle işbirliği içinde çözebilirim.		3.90	.850	3
3	Okulumda, birlikte çalıştığım kişilerle istediğim zaman konuşmak için ziyaret etme fırsatına sahibim.		3.87	.900	4
4	Okulumda, çalışanlar arasında iletişim teşvik edilir.		3.72	.895	5

Tablo 3.1’de görüleceği gibi öğretmenlerin arkadaşlık fırsatı alt ölçeği maddeleri arasında görece en üst düzeyde olan “Okulumda, birlikte çalıştığım kişileri tanıma fırsatına sahibim” ($\bar{x} = 4.06$) ve görece en düşük düzeyde olan “Okulumda, çalışanlar arasında iletişim teşvik edilir.” ($\bar{x} = 3.72$) ifadeleridir.

Öğretmenlerin Egemen Olan Arkadaşlık Düzeylerinin İncelenmesi

Ortaöğretim öğretmenlerinin egemen olan arkadaşlık alt boyutuna ilişkin verdikleri yanıtlara göre aldıkları puanların betimsel istatistikleri Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. Ortaöğretim öğretmenlerinin egemen olan arkadaşlık algısı düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler

Madde No	İfade	n	\bar{x}	Ss	Sıralama
7	Okulumda, iyi dostluklar kurarım.	269	4.09	.779	1
8	Okulumda, birlikte çalıştığım arkadaşlarımla okul dışında sosyal faaliyetlerde (sosyal, kültürel, sportif vb) bulunurum.		3.72	1.061	2
11	Okulumda, bulunmak için sabırsızlanmamın bir nedeni de birlikte çalıştığım insanları görebilmektir.		3.58	.945	3
9	Okulumda, arkadaşlarıma sırlarımı açarım.		3.15	1.089	4
12	Okulumda, birlikte çalıştığım hiç kimsenin gerçek arkadaşım olduğunu hissetmiyorum.		2.27	1.104	5

Tablo 3.2’de görüleceği gibi öğretmenlerin egemen olan arkadaşlık alt ölçeği maddeleri arasında görece en üst düzeyde olan “Okulumda, iyi dostluklar kurarım.” ($\bar{x} = 4.09$) ve görece en düşük düzeyde olan “Okulumda, birlikte çalıştığım hiç kimsenin gerçek arkadaşım olduğunu hissetmiyorum.” ($\bar{x} = 2.28$) ifadeleridir.

Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlık Algısı Düzeylerinin Boyutlara İlişkin

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinin boyutlarına ilişkin aldıkları puan ortalamalarının betimsel istatistikleri Tablo 3.3’te verilmiştir.

Tablo 3.3. Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinin boyutlarına ilişkin aldıkları puan ortalamalarının betimsel istatistikleri

Boyutlar	N	\bar{x}	Ss	Sıralama
Arkadaşlık Fırsatı	269	3.89	.659	1
Egemen Olan Arkadaşlık		3.36	.511	3
Genel Arkadaşlık		3.63	.508	2

Tablo 3.3 incelendiğinde ortaöğretim okulu öğretmenlerinin en çok arkadaşlık fırsatı algısının ($\bar{x} = 3.89$) sonra genel arkadaşlık algısının ($\bar{x} = 3.63$) ve en son egemen olan arkadaşlık algısı boyutlarını ($\bar{x} = 3.36$) sergiledikleri görülmektedir.

3.1.2. Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlık Algısı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinin; cinsiyete, yaşa, bransa, medeni duruma, eğitim durumuna, çalıştıkları okuldaki görev süresine ve mesleki kıdeme göre incelenmesi sonucu elde edilen istatistikleri veriler aşağıda verilmiştir.

3.1.2.1. Cinsiyet değişkenine göre inceleme

Ortaokul öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre değişip değişmediğine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 3.4’te verilmiştir.

Tablo 3.4. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinin cinsiyete göre t-Testi sonuçları

Boyut/Değişken	Cinsiyet	n	\bar{x}	Ss	sd	t	P
Arkadaşlık Fırsatı	Erkek	122	3.80	.656	267	2.215	.028
	Kadın	147	3.97	.653			
Egemen Olan Arkadaşlık	Erkek	122	3.32	.494		1.383	.168
	Kadın	147	3.40	.522			

Tablo 3. 4'te görüleceği gibi, öğretmenlerin arkadaşlık fırsatı [$t_{(267)}= 2.215$, $p < .05$] düzeyi anlamlı bir fark gösterirken, egemen olan arkadaşlık [$t_{(267)}= 1.383$, $p > .05$] düzeyi cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Arkadaşlık fırsatı boyutunda kadınların puan ortalaması ($\bar{x}=3.97$) erkeklerin puan ortalamasından ($\bar{x}=3.80$) yüksektir.

3.1.2.2. Yaş değişkenine göre inceleme

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinin; yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 3.5'de verilmiştir.

Tablo 3.5. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinin yaşa göre ANOVA (Scheffe testi) sonuçları

Boyut/Değişken	Yaş Grubu	n	\bar{x}	Ss	Sd	F	p
Arkadaşlık Fırsatı	35 yaş ve altı	39	3.89	.632	4;264	.450	.772
	36-40 yaş	58	3.82	.613			
	41-45 yaş	62	3.91	.738			
	46-50 yaş	50	3.99	.604			
	51 yaş ve üzeri	60	3.87	.687			
Egemen Olan Arkadaşlık	35 yaş ve altı	39	3.28	.530		.836	.504
	36-40 yaş	58	3.38	.558			
	41-45 yaş	62	3.42	.507			
	46-50 yaş	50	3.42	.491			
	51 yaş ve üzeri	60	3.30	.469			

Tablo 3.5'den de izlenebileceği gibi işyeri arkadaşlık algısı düzeyleri, öğretmenlerin arkadaşlık fırsatı [$F_{(4-264)}= .450$; $p > .05$] ve egemen olan arkadaşlık [$F_{(4-264)}= .836$; $p > .05$] boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.1.2.3. Branş değişkenine göre inceleme

Ortaokul öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinin, branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 3.6’da verilmiştir.

Tablo 3.6. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinin branşa göre ANOVA sonuçları

Boyut/Değişken	Branş	n	\bar{x}	Ss	Sd	F	p
Arkadaşlık Fırsatı	Sözel	153	3.92	.673	2;266	1.690	.187
	Sayısal	82	3.92	.597			
	Yetenek	34	3.70	.722			
Egemen Olan Arkadaşlık	Sözel	153	3.39	.505		.333	.717
	Sayısal	82	3.33	.521			
	Yetenek	34	3.34	.519			

Tablo 3.6’da görüleceği gibi öğretmenlerin işyeri arkadaşlık algısı düzeyleri branş değişkenine göre arkadaşlık fırsatı [$F_{(2-266)}=1.690$, $p> .05$] ve egemen olan arkadaşlık [$F_{(2-266)}= .333$, $p> .05$] boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.1.2.4. Medeni durum değişkenine göre inceleme

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık düzeylerinin, medeni durum değişkenine göre değişip değişmediğine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 3.7’de verilmiştir.

Tablo 3.7. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinin medeni duruma göre t-Testi sonuçları

Boyut/Değişken	Medeni Durum	n	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Arkadaşlık Fırsatı	Evli	219	3.84	.660	267	2.773	.006
	Bekâr	50	4.12	.606			
Egemen Olan Arkadaşlık	Evli	219	3.36	.500		.436	.663
	Bekâr	50	3.39	.555			

Tablo 3.7’de görüleceği gibi, öğretmenlerin arkadaşlık fırsatı [$t_{(267)}= 2.773$; $p< .05$] düzeyi medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermesine rağmen, egemen olan arkadaşlık [$t_{(267)}= .436$; $p> .05$] düzeyi anlamlı bir farklılık

göstermemektedir. Arkadaşlık fırsatı boyutunda bekârların puan ortalaması ($\bar{x}=4.12$) evlilerin puan ortalamasından ($\bar{x}=3.84$) daha yüksektir.

3.1.2.5. Eğitim durumu değişkenine göre inceleme

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinin; eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 3.8’de verilmiştir.

Tablo 3.8. Öğretmenlerin işyeri arkadaşlık algısı düzeylerine ilişkin eğitim durumuna göre Mann-Whitney U Testi sonuçları

Boyut/Değişken	Eğitim Durumu	n	Ortalama Sırası	Sıra Toplamı	U	p
Arkadaşlık Fırsatı	Lisans	252	134.56	33909	2031	.719
	Lisansüstü	17	141.53	2406		
Egemen Olan Arkadaşlık	Lisans	252	135.31	34097.5	2064.5	.802
	Lisansüstü	17	130.44	2217.5		

Tablo 3.8 incelendiğinde, arkadaşlık fırsatı [$U= 2031$; $p> .05$] ve egemen olan arkadaşlık [$U= 2064.5$; $p> .05$] düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.1.2.6. Çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre inceleme

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinin; çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 3.9’da verilmiştir.

Tablo 3.9. öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerine ilişkin aynı okuldaki görev süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Boyut/Değişken	Okuldaki Görev Süresi	n	\bar{x}	Ss	Sd	F	p
Arkadaşlık Fırsatı	5 yıl ve altı	105	3.87	.637	3;265	.112	.953
	6-10 yıl	94	3.90	.651			
	11-15 yıl	36	3.87	.681			
	16 yıl ve üzeri	34	3.94	.746			
Egemen Olan Arkadaşlık	5 yıl ve altı	105	3.33	.514	3;265	.469	.704
	6-10 yıl	94	3.40	.516			
	11-15 yıl	36	3.31	.535			
	16 yıl ve üzeri	34	3.40	.466			

Tablo 3.9'dan da izlenebileceği gibi işyeri arkadaşlık algısı düzeyleri, öğretmenlerin arkadaşlık fırsatı [$F_{(3-265)} = .112$; $p > .05$] ve egemen olan arkadaşlık [$F_{(3-265)} = .469$; $p > .05$] boyutlarında okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.1.2.7. Mesleki kıdem değişkenine göre inceleme

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinin, mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 3.10'da verilmiştir.

Tablo 3.10. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerine ilişkin mesleki kıdeme göre ANOVA sonuçları

Boyut/Değişken	Mesleki Kıdem	n	\bar{x}	Ss	Sd	F	p
Arkadaşlık Fırsatı	10 yıl ve altı	38	3.91	.718	3;265	2.378	.070
	11-20 yıl	99	3.85	.643			
	21-30 yıl	93	4.01	.620			
	31 yıl ve üzeri	39	3.70	.694			
Egemen Olan Arkadaşlık	10 yıl ve altı	38	3.34	.580		1.360	.255
	11-20 yıl	99	3.37	.519			
	21-30 yıl	93	3.42	.470			
	31 yıl ve üzeri	39	3.23	.503			

Tablo 3.10'dan da izlenebileceği gibi iş yeri arkadaşlık algısı düzeyleri, öğretmenlerin arkadaşlık fırsatı [$F_{(3-265)} = 2.378$; $p > .05$] ve egemen olan arkadaşlık [$F_{(3-265)} = 1.360$; $p > .05$] boyutlarında kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.2. İş Doymu Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında; ortaokul öğretmenlerinin iş doymu (içsel, dışsal) düzeylerine ilişkin elde edilen bulgular ile ortaokul öğretmenlerinin iş doymu düzeylerinin; cinsiyet, yaş, branş, mesleki kıdem, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, mesleğini severek yapıp yapmama durumuna göre farklılaşım farklılaşmadığına ilişkin istatistiklerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

3.2.1. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Genel Olarak ve Boyutlar Bazında İncelenmesi

Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri; içsel ve dışsal olarak aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin İçsel Doyum Düzeylerinin İncelenmesi

Ortaöğretim öğretmenlerinin içsel doyum düzeylerine ilişkin verdikleri yanıtlara göre elde edilen puanların betimsel istatistikleri Tablo 3.11’de verilmiştir.

Tablo 3.11. Ortaöğretim öğretmenlerinin içsel doyum düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler

Madde No	İfade	n	\bar{x}	Ss	Sıralama
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan	269	4.35	.625	1
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olmasından		4.20	.581	2
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden		4.16	.789	3
8	Bana iş güvencesi sağlamasından		4.06	.782	4
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından		4.05	.653	5
4	İşimin toplumda “saygın” bir kişi olma şansını vermesinden		4.02	.842	6
16	İşimi yaparken bana kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını vermesinden		3.91	.824	7
2	İşimde tek başıma çalışma olanağımın olmasından		3.84	.801	8.5
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olmasından		3.81	.916	8.5
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaktan		3.78	.816	10
1	İşimin beni her zaman meşgul etmesinden		3.69	.953	11
15	İşimin bana kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden		3.62	.908	12

Tablo 3.11 incelendiğinde, ortaöğretim öğretmenlerinin içsel doyum boyutu ifadeleri arasında görece en yüksek ifadenin; “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan”($\bar{x} = 4.35$) ifadesi, en düşük olan ifadenin ise “İşimin bana kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden” ($\bar{x}= 3.62$) ifadesi olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin Dışsal Doyum Düzeylerinin İncelenmesi

Ortaöğretim öğretmenlerinin dışsal doyum düzeylerine ilişkin verdikleri yanıtlara göre elde edilen puanların betimsel istatistikleri Tablo 3.12’de verilmiştir.

Tablo 3.12. Ortaöğretim öğretmenlerinin dışsal doyum düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler

Madde No	İfade	n	\bar{x}	Ss	Sıralama
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından	269	3.76	.827	1
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından		3.71	.804	2
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten		3.68	.878	3
17	Uygun çalışma koşullarının sağlanmasından		3.62	.942	4
5	Okul yöneticimin çalışanlara yönelik tutumlarından		3.35	1.074	5
6	Yöneticilerin karar vermedeki yeteneğinden		3.10	1.023	6
14	İş içinde terfi olanağının olmasından		2.95	1.087	7
13	Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten,		2.57	1.172	8

Tablo 3.12 incelendiğinde, ortaöğretim öğretmenlerinin dışsal doyum düzeyleri arasında görece en yüksek düzeyde olan ifadenin “Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından” ($\bar{x} = 3.76$), görece en düşük düzeyde olan ifade ise “Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten” ($\bar{x}= 2.57$) ifadeleridir.

Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Boyutlara İlişkin İncelenmesi

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin genel ve boyutlara

ilişkin verdikleri yanıtlara göre elde edilen puanların betimsel istatistikleri Tablo 3.13’de verilmiştir.

Tablo 3.13. Ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin genel ve boyutlarına ilişkin aldıkları puan ortalamalarının betimsel istatistikleri

Boyutlar	n	\bar{x}	Ss	Sıralama
İçsel	265	3.96	.440	1
Genel		3.71	.465	2
Dışsal		3.34	.632	3

Tablo 3.13 incelendiğinde; öğretmenlerin görece en çok içsel doyum sağladığı ($\bar{x}= 3.95$), bunu genel ($\bar{x} = 3.71$) ve dışsal ($\bar{x}=3.34$) doyumun takip ettiği görülmektedir. Öğretmenlerin içsel ve genel iş doyumu düzeyleri ortalamasının üzerinde olup, “memnunum”, dışsal iş doyum düzeyleri ise “karasızım” düzeyindedir

3.2.2. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin; cinsiyet, yaş, branş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, aynı okuldaki görev süresi değişkenlerine ilişkin incelenmesi sonucu elde edilen istatistiki veriler aşağıda verilmiştir.

3.2.2.1. Cinsiyet değişkenine göre inceleme

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin; cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 3.14’te verilmiştir.

Tablo 3.14. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin cinsiyete göre t-Testi sonuçları

Boyut/Değişken	Cinsiyet	n	\bar{x}	S	Sd	t	p
İçsel	Erkek	122	3.94	.428	267	.666	.506
	Kadın	147	3.98	.451			
Dışsal	Erkek	122	3.31	.622		.589	.556
	Kadın	147	3.36	.641			
Genel	Erkek	122	3.69	.454		.698	.485
	Kadın	147	3.73	.474			

Tablo 3.14 incelendiğinde, öğretmenlerin içsel [$t_{(267)} = .666$; $p > .05$], dışsal [$t_{(267)} = .589$; $p > .05$] ve genel [$t_{(267)} = .689$; $p > .05$] doyum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.2.2.2. Yaş değişkenine göre inceleme

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin; yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA (Scheffe testi) sonuçları Tablo 3.15’te verilmiştir.

Tablo 3.15. Öğretmenlerin iş doyumları düzeylerine ilişkin yaşa göre ANOVA (Scheffe testi) sonuçları

Boyut/ Değişken	Yaş	n	\bar{x}	Ss	Sd	F	p	Fark
İçsel	1-35 yaş ve altı	39	4.11	.362	4;264	4.096	.003	1/2-3 4/2-3
	2-36-40 yaş	58	3.84	.463				
	3-41-45 yaş	62	3.86	.437				
	4-46-50 yaş	50	4.08	.386				
	5-51 yaş ve üzeri	60	3.97	.465				
Dışsal	1-35 yaş ve altı	39	3.67	.625		6.637	.000	1/2-3-5 4/2-3-5
	2-36-40 yaş	58	3.15	.585				
	3-41-45 yaş	62	3.27	.607				
	4-46-50 yaş	50	3.55	.547				
	5-51 yaş ve üzeri	60	3.21	.661				
Genel	1-35 yaş ve altı	39	3.93	.419		6.188	.000	1/2-3-5 4/2-3-5
	2-36-40 yaş	58	3.56	.461				
	3-41-45 yaş	62	3.62	.452				
	4-46-50 yaş	50	3.87	.389				
	5-51 yaş ve üzeri	60	3.67	.493				

Tablo 3.15’de görülebileceği gibi öğretmenlerin içsel [$F_{(4-264)} = 4.09$; $p < .05$], dışsal [$F_{(4-264)} = 6.63$; $p < .05$] ve genel [$F_{(4-264)} = 6.18$; $p < .05$] iş doyumları düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. 35 yaş ve altındakilerin içsel doyumları; 36-40 ve 41-45 yaş grubunda olanların içsel doyumundan daha yüksektir. Ayrıca 46-50 yaş grubundakilerin içsel doyumları, 36-40 yaş ve 41-45 yaş grubunda olanlardan daha yüksektir. Dışsal doyumuna bakıldığında ise 35 yaş altındakilerin dışsal doyumlarının 36-40 yaş, 41-45 yaş ve 51 yaş üzeri grupta olanların dışsal doyumlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca, 46-50 yaş grubundakilerin; 36-40 yaş, 41-45 yaş ve 51 yaş

üzeri gruptakilerden daha yüksek dışsal doyuma sahip oldukları saptanmıştır. Genel doyum düzeyleri açısından ise, 35 yaş altındakilerin, 36-40 yaş, 41-45 yaş, 51 yaş üzeri gruptan daha yüksek bir iş doyumunu elde ettikleri bulunmuştur. Bunun yanı sıra, 46-50 yaş grubunun, 36-40 yaş, 41-45 yaş ve 51 yaş üzeri gruptan daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları yine araştırma sonucu elde edilen bulgulardandır.

3.2.2.3. Branş değişkenine göre inceleme

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin; branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 3.16'da verilmiştir.

Tablo 3.16. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine ilişkin branşa göre ANOVA sonuçları

Boyut/ Değişken	Branş	n	\bar{x}	Ss	Sd	F	p
İçsel	1-Sözel	153	3.98	.447	2; 266	.468	.627
	2-Sayısal	82	3.93	.438			
	3-Yetenek	34	3.92	.423			
Dışsal	1-Sözel	153	3.34	.633		.224	.800
	2-Sayısal	82	3.37	.552			
	3-Yetenek	34	3.28	.805			
Genel	1-Sözel	153	3.73	.473		.263	.769
	2-Sayısal	82	3.71	.438			
	3-Yetenek	34	3.66	.503			

Tablo 3.16'da görülebileceği gibi öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri branş değişkenine göre; içsel [$F_{(2-266)} = .468$; $p > .05$], dışsal [$F_{(2-266)} = .224$ $p > .05$] ve genel [$F_{(2-266)} = .263$; $p > .05$] iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.2.2.4. Medeni durum değişkenine göre inceleme

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin, medeni durum değişkenine göre değişip değişmediğine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 3.17'de verilmiştir.

Tablo 3.17. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin medeni duruma göre t-Testi sonuçları

Boyut/Değişken	Medeni Durum	n	\bar{x}	Ss	sd	t	P
İçsel	Evli	219	3.93	.445	267	2.580	.010
	Bekâr	50	4.10	.392			
Dışsal	Evli	219	3.28	.636			
	Bekâr	50	3.61	.547			
Genel	Evli	219	3.67	.467			
	Bekâr	50	3.90	.411			

Tablo 3.17 görüldüğü gibi, öğretmenlerin içsel [$t_{(267)} = 2.580$; $p < .05$], dışsal [$t_{(267)} = 3.327$; $p < .05$] ve genel [$t_{(267)} = 3.284$; $p < .05$] doyum düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Gerek boyutlar bazında gerekse genel olarak bekâr öğretmenlerin iş doyumları evli öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Bekâr öğretmenlerin içsel doyum ortalamaları ($\bar{x} = 4.10$), evli öğretmenlerden ($\bar{x} = 3.93$), daha yüksek bulunmuştur. Aynı şekilde bekâr öğretmenlerin dışsal doyum ortalamaları ($\bar{x} = 3.61$), da evli öğretmenlerden ($\bar{x} = 3.28$), daha yüksek bulunmuştur. Genel doyuma bakıldığında burada da bekâr öğretmenlerin doyum ortalamalarının ($\bar{x} = 3.90$), evli öğretmenlerden ($\bar{x} = 3.67$), daha yüksek olduğu saptanmıştır.

3.2.2.5. Eğitim durumu değişkenine göre inceleme

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin; eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmış farklılaşmadığına ilişkin Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 3.18’de verilmiştir.

Tablo 3.18. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin eğitim durumuna göre Mann-Whitney U Testi sonuçları

Boyut/Değişken	Eğitim Durumu	n	Ortalama Sırası	Sıra Toplamı	U	P
İçsel	Lisans	252	135.37	34112	2050	.766
	Lisansüstü	17	129.59	2203		
Dışsal	Lisans	252	134.87	33987.5	2109.5	.916
	Lisansüstü	17	136.91	2327.5		
Genel	Lisans	252	134.98	34015.5	2137.5	.988
	Lisansüstü	17	135.26	2299.5		

Tablo 3.18 görüldüğü gibi, içsel [U= 2050; p> .05], dışsal [U= 2109.5; p> .05] ve genel [U= 2137.5; p> .05] doyum düzeylerine ilişkin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

3.2.2.6. Çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre inceleme

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin; çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 3.19’da verilmiştir.

Tablo 3.19. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerine ilişkin aynı okuldaki görev süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Boyut/Değişken	Okuldaki Görev Süresi	n	\bar{x}	Ss	Sd	F	p		
içsel	5 yıl ve altı	105	3.96	.447	3;265	.333	.801		
	6-10 yıl	94	3.96	.435					
	11-15 yıl	36	3.90	.425					
	16 yıl ve üzeri	34	4.00	.461					
dışsal	5 yıl ve altı	105	3.36	.650		3;265	.886	.449	
	6-10 yıl	94	3.36	.557					
	11-15 yıl	36	3.18	.705					
	16 yıl ve üzeri	34	3.39	.694					
Genel	5 yıl ve altı	105	3.36	.650			3;265	.678	.566
	6-10 yıl	94	3.36	.557					
	11-15 yıl	36	3.18	.705					
	16 yıl ve üzeri	34	3.39	.694					

Tablo 3.19’den da görüleceği üzere, öğretmenlerin içsel [$F_{(3-265)} = .333$; p> .05], dışsal [$F_{(3-265)} = .886$; p> .05] ve genel [$F_{(3-265)} = .678$; p> .05] doyum düzeylerine ilişkin okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

3.2.2.7. Mesleki kıdem değişkenine göre inceleme

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin; mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA (Scheffe testi) sonuçları Tablo 3.20’de verilmiştir.

Tablo 3.20. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin mesleki kıdeme göre ANOVA (Scheffe testi) sonuçları

Boyut/ Değişken	Hizmet Yılı	n	\bar{x}	Ss	Sd	F	p	Fark
İçsel	1- 5 yıl ve altı	38	4.12	.380	3; 265	6.333	.000	1/2-4 3/2-4
	2-6-10 yıl	99	3.85	.421				
	3-11-15 yıl	93	4.06	.456				
	4-16 yıl ve üzeri	39	3.84	.420				
Dışsal	1- 5 yıl ve altı	38	3.59	.670		3.321	.020	1/2-4
	2-6-10 yıl	99	3.25	.572				
	3-11-15 yıl	93	3.39	.635				
	4-16 yıl ve üzeri	39	3.22	.677				
Genel	1- 5 yıl ve altı	38	3.90	.464		5.688	.001	1/2-4 3/2-4
	2-6-10 yıl	99	3.61	.423				
	3-11-15 yıl	93	3.79	.465				
	4-16 yıl ve üzeri	39	3.59	.490				

Tablo 3.20’de görüldüğü gibi öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre; içsel iş doyumu [$F_{(3-265)} = 6.333$; $p < .05$] boyutunda; dışsal [$F_{(3-265)} = 3.321$; $p < .05$] ve genel [$F_{(3-265)} = 5.688$; $p < .05$] iş doyumu boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir. 5 yıl ve altı kıdemi olanların, içsel doyumlarının 6-10 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca, 11-15 yıl arası kıdeme sahip olanların, içsel doyumlarının 6-10 yıl arası ve 16 yıl üzeri kıdeme sahip olanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Dışsal doyum açısından ise, 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanların dışsal doyumlarının, 6-10 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Genel doyuma bakıldığında ise, 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanların, 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası kıdeme sahip olanlardan daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca, 11-15 yıl arası kıdeme sahip olanların genel iş doyumlarının 6-10 yıl arası ve 16 yıl üzeri kıdeme sahip olanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur.

3.3. İş Yeri Arkadaşlık Algısı ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Bu başlık altında; ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik Korelasyon testi sonuçları Tablo 3.21’de verilmiştir.

Tablo 3.21. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki için pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı sonuçları

	AF	EOA	GA	İD	DD	GD
AF	-					
EOA	.499**	-				
GA	.900**	.827**	-			
İD	.388**	.278**	.392**	-		
DD	.379**	.227**	.360**	.619**	-	
GD	.427**	.281**	.418**	.904**	.895**	-

Not: **AF:** Arkadaşlık Fırsatı; **EOA:**Egemen Olan Arkadaşlık **GA:**Genel Arkadaşlık; **İD:** İçsel Doyum; **DD:** Dışsal Doyum; **GD:** Genel Doyum; p değeri .05* düzeyinde ve .01** düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.21 incelendiğinde öğretmenlerin arkadaşlık fırsatı algısının, egemen olan arkadaşlık algısıyla ($r = .50$; $p < .01$) orta düzeyde, genel arkadaşlıkla ($r = .90$; $p < .01$) yüksek düzeyde, içsel ($r = .39$; $p < .01$), dışsal ($r = .38$; $p < .01$) ve genel ($r = .43$; $p < .01$) doyumla orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkilerinin olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin egemen olan arkadaşlık algısının genel arkadaşlıkla ($r = .83$; $p < .01$) yüksek düzeyde ve içsel ve genel ($r = .28$; $p < .01$), dışsal ($r = .23$; $p < .01$) doyumla düşük orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkilerinin olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin genel arkadaşlık algısının, içsel ($r = .39$; $p < .01$), dışsal ($r = .36$; $p < .01$) ve genel ($r = .42$; $p < .01$) doyumla orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkilerinin olduğu tespit edilmiştir. İçsel doyumun dışsal ($r = .62$; $p < .01$) doyumla orta; genel ($r = .90$; $p < .01$) doyumla yüksek düzeyde ve dışsal doyumun da genel ($r = .90$; $p < .01$) doyumla yüksek düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişkileri olduğu bulunmuştur.

3.4. İş Doyumu Düzeylerinin İş Yeri Arkadaşlık Algısı Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında; ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumlarının, işyeri arkadaşlık algısı tarafından yordanıp yordanmadığına ilişkin betimsel istatistiklerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

İçsel Doyuma Ait Bulgular

İçsel Doyumu; iş yeri arkadaşlık algısı alt ölçeklerinin yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 3.22’de verilmiştir.

Tablo 3.22. İçsel doyumun yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart HataB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2.769	.181	-	15.292	.000	-	-
Arkadaşlık Fırsatı	.222	.043	.333	5.132	.000	.388	.300
Egemen Olan Arkadaşlık	.096	.056	.111	1.719	.087	.278	.105
R=.400; R ² =.160		F _(2,266) =25. 371; p=000					

Tablo 3.22’de içsel doyumun yordayıcı değişkenlerle olan ilişkisi incelendiğinde; arkadaşlık fırsatı ile ($r=.39$; $p<.01$) , [diğer yordayıcı değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde ($r=.30$; $p<.01$], egemen olan arkadaşlık ile ($r=.28$; $p<.01$) [diğer yordayıcı değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde ($r=.11$); $p>.05$] korelasyonları olduğu görülmektedir. İş yeri arkadaşlığının bütün boyutlarının doğrusal kombinasyonunun içsel doyumunu anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir [R=.40; R²=.16; F_(2,266) = 25.375; $p<.01$]. Bağımsız değişkenler içsel doyuma ilişkin varyansın %16’sını açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise sadece arkadaşlık fırsatının ($\beta=.333$; $t_{(268)} =5.132$; $p<.01$) anlamlı etkisinin olduğu ancak egemen olan arkadaşlığın ($\beta=.111$; $t_{(268)} =1.719$; $p>.05$), anlamlı etkisinin olmadığı görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β) yordayıcı değişkenlerin içsel doyum üzerindeki göreceli önem sırası; arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık algısı şeklindedir. Regresyon analizi sonuçlarına içsel doyumun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{İçsel Doyum} = 2.769 + .222 \times \text{Arkadaşlık Fırsatı}$$

Modelde; arkadaşlık fırsatındaki bir birimlik artışın içsel doyum üzerin de .222 birimlik bir artışa neden olduğu görülmektedir.

Dışsal Doyuma Ait Bulgular

Dışsal doyumu; iş yeri arkadaşlığı algısı alt ölçeklerinin yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 3. 23’de verilmiştir.

Tablo 3.23. Dışsal doyumun yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standar t HataB	β	t	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	1.811	.262	-	6.907	.000	-	-
Arkadaşlık Fırsatı	.340	.063	.354	5.416	.000	.379	.315
Egemen Olan Arkadaşlık	.062	.081	.050	.761	.447	.227	.047
R=.382; R ² =.146		F _(2,266) = 22. 657; p=000					

Tablo 3.23’de dışsal doyumun yordayıcı değişkenlerle olan ilişkisi incelendiğinde; arkadaşlık fırsatı ile ($r=.38$; $p<.01$), [diğer yordayıcı değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde ($r=.32$); $p<.01$], egemen olan arkadaşlık ile ($r=.23$; $p<.01$) [diğer yordayıcı değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde ($r=.05$); $p>.05$] korelasyonları olduğu görülmektedir. İş yeri arkadaşlığının bütün boyutlarının doğrusal kombinasyonunun dışsal doyumunu anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir [R=.38; R²=.15; F_(2,266) = 22.657; $p<.01$]. Bağımsız değişkenler dışsal doyuma ilişkin varyansın %15’ini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise arkadaşlık fırsatının ($\beta=.354$; $t_{(268)} = 5.416$; $p<.01$) anlamlı etkisinin olduğu, ancak egemen olan arkadaşlık algısının ($\beta=.050$; $t_{(268)} = .761$; $p>.05$) anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β) yordayıcı değişkenlerin dışsal doyum üzerindeki görece önem sırası; arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık algısı şeklindedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre dışsal doyumun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Dışsal Doyum} = 1.811 + .340 \times \text{Arkadaşlık Fırsatı}$$

Modelde; arkadaşlık fırsatındaki bir birimlik artışın dışsal doyum üzerinde .340 birimlik bir artışa neden olduğu görülmektedir.

Genel Doyuma Ait Bulgular

Genel doyumunu; iş doyumunu alt ölçeklerinin yordayıp yordamadığını belirlemek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 3. 24’de verilmiştir.

Tablo 3.24. Genel doyumun yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standar t HataB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2.386	.188	-	12.683	.000	-	-
Arkadaşlık Fırsatı	.269	.045	.381	5.983	.000	.427	.344
Egemen Olan Arkadaşlık	.082	.058	.090	1.417	.158	.281	.087
R=.434, R ² =.188		F _(2,266) = 30.816; p=000					

Tablo 3.24’de genel doyumun yordayıcı değişkenlerle olan ilişkisi incelendiğinde; arkadaşlık fırsatı ile ($r=.43$; $p<.01$) , [diğer yordayıcı değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde ($r=.34$); $p<.01$], egemen olan arkadaşlık ile ($r=.28$; $p<.01$) [diğer yordayıcı değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde ($r=.09$); $p>.05$] korelasyonları olduğu görülmektedir. İş yeri arkadaşlığının bütün boyutlarının doğrusal kombinasyonunun genel doyumunu anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir [$R=.43$; $R^2=.19$; $F_{(2-266)} = 30.816$; $p<.01$]. Bağımsız değişkenler genel doyuma ilişkin varyansın %19’unu açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise arkadaşlık fırsatı algısının ($\beta=.381$; $t_{(268)} = 5.983$; $p<.01$) anlamlı etkisinin olduğu, ancak egemen olan arkadaşlık algısının, ($\beta=.090$; $t_{(268)} = 1.417$; $p>.05$), anlamlı etkisinin olmadığı görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β) yordayıcı değişkenlerin genel iş doyumunu üzerindeki görelî önem sırası; arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık algısı şeklindedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre genel iş doyumunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Genel İş Doyumu} = 2.386 + .269 \times \text{Arkadaşlık Fırsatı}$$

Modelde; arkadaşlık fırsatındaki bir birimlik artışın genel iş doyumunu üzerinde .369 birimlik bir artışa neden olduğu görülmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

İnsan yaşamında arkadaşlık son derece önemli görülmektedir. İş hayatı günümüzde insanların arkadaşlık kurup geliştirebilecekleri en elverişli ortamı sunmaktadır. Öğretmenler de çalıştıkları okullarda arkadaşlıklar kurma eğilimindedir. Hiç kuşkusuz tüm iş yerlerinin nihayi hedeflerinden biri iş doyumunun artmasıdır. Bu çalışmada işyeri arkadaşlığı ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır.

Ortaöğretim öğretmenlerinin arkadaşlık fırsatı boyutu maddeleri arasında görece en üst düzeyde olan, “Okulumda, birlikte çalıştığım kişileri tanıma fırsatına sahibim” ve görece en düşük düzeyde olan, “Okulumda, çalışanlar arasında iletişim teşvik edilir.” ifadeleridir. Aynı alanda olmamakla birlikte farklı alanlarda yapılan çalışmalarda da benzer ya da farklı sonuçlara ulaşan araştırmalar (Kunday, 2014, Morrison, 2004; Nielsen, Jex ve Adams, 2000) bulunmaktadır. Nitekim Kunday’ın (2014) şirket çalışanları ve Morrison’ın (2004) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmalarda da benzer şekilde görece en yüksek düzeyde “İş yerinde, birlikte çalıştığım kişileri tanıma fırsatına sahibim” ifadesi bulunmuştur. Bununla birlikte Nielsen, Jex ve Adams (2000) hem öğrenci olan hem de aynı zamanda bir işte çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmalarında ise “İş yerimde çalışanlar arası iletişim teşvik edilir.” maddesi en yüksek düzeydeki ifade olarak bulunmuştur. Çalışkan’ın (2011), sağlık sektöründe yaptığı çalışmasında “Çalıştığım kurumda iyi dostluklar geliştirdim” ifadesinin en yüksek, “ Bu kurumda çalışma sebeplerimden birisi de mesai arkadaşlarımla geliştirdiğim dostluklardır” ifadesi ise en düşük değerdeki ifade olarak bulunmuştur. Morrison’ın (2004), çalışmasında “Çalıştığım örgütte iş tamamlandığı sürece samimi konuşmalara hoşgörü gösterilir” Nielsen ve diğerlerinin (2000) çalışmalarında ise, “İş yerimde yakın arkadaşlıklar geliştirme fırsatına sahibim” en düşük değeri alan ifadeler olmuştur.

Ortaöğretim öğretmenlerinin egemen olan arkadaşlık alt ölçeği maddeleri arasında görece en yüksek düzeyde “Okulumda, iyi dostluklar kurarım.” ifadesi, en düşük düzeyde ise “Okulumda, birlikte çalıştığım hiç kimsenin gerçek arkadaşım olduğunu hissetmiyorum.” ifadesi bulunmuştur. Morrison’un (2004), farklı alanda yaptığı çalışma da da en yüksek ve en düşük ifadeler benzer şekilde çıkmıştır. Bununla birlikte farklı bulgulara ulaşan araştırmalar da mevcuttur. Kunday’ın (2014) çalışmasında en yüksek ifade “İşyerinde çalıştığım

arkadaşlarımla iş dışında da sosyal faaliyetlerde bulunurum”, en düşük ifade “İşyerimde resmi olmayan konuşmalar yapma ve çalışma arkadaşlarımı ziyaret etme fırsatına sahibim” ifadesi bulunmuştur. Nielsen ve diğerlerinin (2000), çalışmasında “Birlikte çalıştığım hiç kimsenin gerçek arkadaşım olduğuna inanmıyorum” maddesi en yüksek ifade, “İş yerimde birlikte çalıştığım arkadaşlarımla işyerim dışında da sosyal faaliyetlerde bulunurum” en düşük ifade bulunmuştur.

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algılarına bakıldığında, sırası ile arkadaşlık fırsatı, genel arkadaşlık ve egemen olan arkadaşlık algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin arkadaşlık algısı genel olarak ortalamanın üzerindedir. Bu araştırma da arkadaşlık algısının görece ortalamanın üzerinde bulunması, arkadaşlığın; toplumsal açık bir sistem olan okullarda öğretmenlerin ilişkilerinin daha sosyal olması amacı ile gerek okul yöneticileri gerekse eğitim politikalarını belirleyen gruplar tarafından desteklendiğinin ve fırsatlar sunulduğunun göstergesi olabilir. Nitekim Kıral’ın (2016a, 2016b), öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmalarında, Mao ve diğerlerinin (2009), iş yeri arkadaşlık fırsatı boyutunu kullanarak tıp, eğitim, devlet ve bankacılık sektöründe yaptığı çalışmalarında da elde edilen sonuçların ortalamanın üzerinde olduğu bulunmuştur.

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı, cinsiyet değişkenine göre egemen olan arkadaşlık algısı düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermezken, kadınların arkadaşlık fırsatı algısı anlamlı biçimde erkeklerden yüksek bulunmuştur. Genellikle kadınların arkadaşlığı; yakın arkadaşlık, kendi hakkında bilgi verme, fiziksel ve duygusal olarak doyurma, duygusal destek vb. şekildedir. Ancak diğer taraftan erkeklerin ilişkilerinde dikkat çeken şey ortak aktivitelerdir. Kadınların arkadaşlıkları erkeklere nazaran daha yakın, yüz yüze, birliktelik odaklı ve toplumdur. Erkeklerin arkadaşlıkları ise daha çok yan yana ve başkası tarafından yönetilmeye itaat etme şeklindedir (Rubin,1985; Bell ve Hacker, 1981; Akt. Felmler, 1999: 54). Kadınların arkadaşlık fırsatı boyutunda erkeklere göre algılarının görece yüksek olması da kadınların bu bahsedilen arkadaşlık algılarından kaynaklanmış olabilir. Alan yazın incelendiğinde, benzer ya da farklı araştırma bulgularına rastlanmaktadır. Mao (2006) endüstri şirketi çalışanları, Günlü vd. , (2010) turizm sektörü çalışanları, Özyer ve diğerleri (2013) banka çalışanları, Alpaslan ve diğerleri (2015) öğretmenler, Balaban ve Özsoy (2016) kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarda cinsiyete göre

anlamalı bir farklılık bulunmazken, Song'un (2006), bakanlıklarda tam zamanlı çalışanlar üzerinde yürüttüğü çalışmasında arkadaşlık fırsatı boyutunda erkeklerin kadınlara nazaran daha yüksek bir algıya sahip olduğunu bulmuştur. Kıral'ın (2016a) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında egemen olan arkadaşlık boyutunda veölçeğin genelinde kadınların arkadaşlık algısı daha yüksek bulunmuştur. Yine Kıral (2016b) yaptığı diğer bir çalışmada her iki boyutta da arkadaşlık algısı kadınlarda erkeklerden daha yüksek bulunmuştur.

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı düzeyleri, arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde, Kıral (2016a) ve Alpaslan ve diğerlerinin (2015), araştırmalarında, her iki boyutta da anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bununla birlikte Yen, Chen ve Yen (2009), tıp, eğitim, devlet ve bankacılık çalışanları, Özyer ve diğerleri (2013), kamu ve özel sektör banka çalışanları üzerine yaptıkları araştırmalarında yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark bulmuştur. Özyer ve diğerlerinin (2013) araştırmasında, bu anlamlı farkın hangi yaş aralığında olduğuna bakıldığında ise 18-25 yaş aralığında olanların, 26-35 yaş aralığında olanlara nazaran daha yüksek düzeyde iş yeri arkadaşlığı algıladıkları bulunmuştur. Bunun yanı sıra, Kıral'ın (2016b), araştırmasında yaşın anlamlı bir farklılık yarattığı tespit edilmiştir. 41 ve üzeri yaş tya olan öğretmenlerin arkadaşlık fırsatı algısının, 31-35 yaş grubundakilerden; egemen olan arkadaşlık algısının, 31-35 yaş ile 36-40 yaş grubundakilerden düşük; 30 yaş ve altında olan öğretmenlerin, egemen olan arkadaşlık algısının ise 31-35 yaş grubundakilerden düşük olduğunu bulmuştur. Yine, Song (2006), yaptığı çalışmasında farklı yaş grubundaki katılımcıların arkadaşlık fırsatı boyutunda farklılıklar gösterdiğini bulmuştur. Yaşlılar genç gruplara nazaran daha pozitif tepkiler vermiştir. Yaş ilerledikçe arkadaşlığın niteliği de değişme göstermektedir. Yetişkin arkadaşlığı, daha çok sağduyuya dayalı, dürüst, iş birliğine dönük bir seyir izlemeye başlar. Bu da arkadaşlık ilişkisine verilen önemi artırır. Bu nedenle orta yaş aralığında iş yeri arkadaşlık algısı yüksek bulunmuş olabilir.

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı düzeyleri branş değişkenine göre arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bir başka deyişle, öğretmenlerin tüm boyutlardaki arkadaşlık algısı düzeyleri, öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Benzer şekilde Kıral (2016a) öğretmenler ile yaptığı çalışmasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark bulamazken, Kıral (2016b)

öğretmenler üzerinde anlamlı farklılıklar bulmuştur. Bu anlamlı farklılık da sınıf öğretmenlerinin okulda daha fazla vakit geçirmesi, bir okula bağlı olması, diğer branş öğretmenlerinin farklı okullarda da görevlendirilebilmesi gibi nedenlere bağlanmıştır.

Ortaöğretim öğretmenlerinin arkadaşlık fırsatı düzeyi medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermesine rağmen, egemen olan arkadaşlık düzeyi medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Arkadaşlık fırsatı boyutunda bekârların puan ortalaması evlilere göre görece daha yüksektir. Bekâr kişilerde arkadaşlık fırsatı boyutunda puan ortalamalarının yüksek bulunmasının nedeni bekâr kişilerin özellikle karşı cinsle arkadaşlıklarında toplum baskısından ve yanlış anlaşılmalardan daha uzak rahatlıkla işyerinde arkadaşlıklar geliştirebilmesi, daha dinamik olmaları, sorumluluklarının evli kişilere oranla daha az olması nedeniyle daha özgürce arkadaşlıklar kurma şansına sahip olmaları olabilir. Balaban ve Özsoy (2016), kamu ve özel sektör çalışanları, Kıral (2016a, 2016b), öğretmenler, Yen ve diğerleri (2009), endüstri çalışanları üzerinde yaptığı çalışmalarda işyeri arkadaşlığının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkarken, Mao'nun (2006), çeşitli endüstri çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada bu araştırmaya benzer şekilde evlilerin, bekârlardan daha fazla arkadaşlık fırsatı algıladıkları ortaya çıkmıştır.

Ortaöğretim öğretmenlerinin arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık ve düzeylerine ilişkin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin eğitim durumlarının onların iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerini etkilemediği söylenebilir. Kıral (2016a,2016b), öğretmenler, Özyer ve Kanbur (2013), banka çalışanları ile ilgili yaptıkları çalışmalarında bu araştırmaya benzer bulgular elde edilmişken, Yen ve diğerleri (2009) ve Song (2006) çalışmalarında anlamlı fark bulunmuştur. Yen, Chen ve Yen (2009), iş yeri arkadaşlığı ile eğitim durumu arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Song (2006), araştırmasında farklı eğitim seviyelerindeki katılımcıların arkadaşlık fırsatı boyutunda farklılıklar gösterdiğini tespit etmiştir. Lisansüstü eğitime ve lise eğitimine sahip kişiler yüksekokul ve lisans düzeyinde eğitime sahip kişilere nazaran daha pozitif tepkiler vermişlerdir.

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı düzeyleri, arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık boyutlarında okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Elde edilen bulgulara göre okuldaki

görev süresi değişkeninin öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı söylenebilir. Alpaslan vd. (2015), Kıral (2016a), öğretmenler üzerinde, Yen ve diğerleri (2009), endüstri çalışanları ile yaptıkları çalışmalarda da iş yeri arkadaşlığı ile görev süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak Kıral (2016b) 2 yıl ve altında aynı okulda görev yapan öğretmenlerin arkadaşlık fırsatı algısının, 3 yıl ve üzerinde aynı okulda görev yapanlardan anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı düzeyleri, arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık boyutlarında mesleki kıdem değişkenine göre, anlamlı bir farklılık yaratmadığı bulunmuştur. Alpaslan vd. (2015), Kıral (2016a), çalışmalarında öğretmenlerde mesleki kıdem değişkeni ile iş yeri arkadaşlığı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Diğer taraftan, Kıral (2016b), 16 yıl ve üzeri kıdemi olanların arkadaşlık fırsatı algısının, 5 yıl ve altı ile 16 ve üzeri kıdemi olanların egemen olan arkadaşlık algısının, 11-15 yıl kıdemi olanlardan; 16 yıl ve üzeri kıdemi olanların egemen olan arkadaşlık algısının, 6-10 yıl kıdemi olanlardan düşük olduğu bulunmuştur. Yine Mao (2006), çalışmasında mesleki kıdemin fazla olmasıyla iş yeri arkadaşlığı arasında bir ilişki bulmuştur. Bulgular arasındaki fark çalışılan örneklemelerin farklı olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Ortaöğretim öğretmenlerinin içsel doyum boyutu ifadeleri arasında görece en yüksek ifadenin “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan” ifadesi, en düşük olan ifadenin ise “İşimin bana kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden” ifadesi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin diğer insanlara yararlı olabilme olanaklarının yüksek doyum sağlamalarında oldukça etkili olduğu söylenebilir. Yılmaz (2014), Diri (2015), Ölçüm (2015) ve Polatkan (2016) araştırmalarında “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan” ifadesinin en yüksek ifade olduğu bulunmuştur. Bu da yapılan araştırmayla tutarlıdır. Diri'nin ve Polatkan'ın çalışmalarında en düşük düzeyde olan ifadenin ise “İşimin beni her zaman meşgul etmesinden” ifadesi olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan, Tezcan (2010), İngilizce öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmasında daha farklı bir sonuç elde etmiştir. En yüksek ifade “ İşimde sürekli kalabilme imkânını sağlaması bakımından (kadrolu çalışabilme)” ifadesi ve en düşük ifadelerin ise “Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından” ve “Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından” ifadeleri olduğu bulunmuştur.

Ortaöğretim öğretmenlerinin dışsal doyum boyutu ifadeleri arasında görece en üst düzeyde olan ifadenin “Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından”, görece en alt düzeyde olan ifade ise “Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten” ifadeleridir. Tezcan (2010) ve Diri (2015) eğitim alanında yaptıkları çalışmalarında araştırma ile aynı sonuçları elde etmişlerdir. Yine, Serinkan ve Bardakçı (2007), çalışmalarında ücret ve terfi ile ilgili ifadelerin en düşük düzeyde olan ifadeler olduğu bulunmuştur. Ayrıca, Polatkan (2016), öğretmenler üzerindeki çalışmasında “Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten” ifadesi ise görece olarak en yüksek düzeyde, “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten” ifadesi yine görece olarak en düşük düzeyde olan ifade olarak bulunmuştur.

Ortaöğretim öğretmenlerinin görece en çok içsel doyum sağladığı, bunu sırasıyla genel ve dışsal doyumun takip ettiği görülmektedir. Öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeyleri ortalamanın üzerinde olup, “memnunum” düzeyindedir. Öğretmenlerin maaşlarının yeterli düzeyde olmaması ve bundan dolayı öğretmenlerin ekonomik sıkıntı yaşamaları, terfi sistemindeki aksaklıklar, ödül ve terfi sistemlerinin tarafsız ve güvenilir bir şekilde yapılamaması ve süreklilik arz etmemesi öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeylerinin düşük olmasında etkili olabilir (Diri ve Kıral, 2016). Alan yazın incelendiğinde; Yılmaz ve Kıral (2014), Diri ve Kıral (2016), Polatkan (2016), çalışmalarında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca, Demirel (2006), Yavaş (2007) sınıf öğretmenleri, Gergin’in (2006) ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmalarında iş doyum düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Ancak Sarpkaya’nın (2000), lise öğretmenleri üzerindeki çalışmasında iş doyum düzeyi düşük bulunmuştur.

Ortaöğretim öğretmenlerinin içsel, dışsal doyumları ve genel doyum düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer şekilde, Leckie ve Brett (1997), Taşdan ve Tiryaki (2008), Demirtaş (2010), Yılmaz (2012), Karababa (2012), Yılmaz (2014) ve Yılmaz ve Kıral (2014), çalışmalarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bununla birlikte, Bıshay (1996) ve Polatkan (2016) öğretmenler, Smerek ve Peterson (2007) üniversite çalışanları, Izgar (2008) ve Kara (2014) eğitim yöneticileri, Tezcan (2010), öğretim elemanları, Semercioğlu (2012) tıbbi sekreterler, Ekşi (2013) okutmanlar üzerinde yaptıkları çalışmalarda anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Bıshay (1996) ve Semercioğlu (2012) araştırmalarında kadınların iş doyumunu erkeklerden düşük, Smerek ve Peterson (2007), Izgar (2008) ve Tezcan (2010) araştırmalarında ise

kadınların işdoymu erkeklerden yüksek bulunmuştur. Kara (2014) ve Polatkan (2016) araştırmalarında kadınların dışsal doyumunun erkeklerden; Ekşi'nin (2013) araştırmasında ise, kadınların içsel doyumunun erkeklerden yüksek olduğu bulunmuştur.

Ortaöğretim öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doymu düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. 35 yaş ve altındakilerin, içsel doyumları 36-40 ve 41-45 yaş grubunda olanların içsel doyumundan daha yüksektir. Ayrıca 46-50 yaş grubundakilerin içsel doyumları, 36-40 yaş ve 41-45 yaş grubunda olanlardan daha yüksektir. Dışsal doyuma bakıldığında ise, 35 yaş altındakilerin; 36-40 yaş, 41-45 yaş ve 51 yaş üzeri grupta olanların dışsal doyumlarından daha yüksek doyuma sahip oldukları bulunmuştur. Ayrıca, 46-50 yaş grubundakilerin 36-40 yaş, 41-45 yaş ve 51 yaş üzeri gruptakilerden daha yüksek dışsal doyuma sahip oldukları saptanmıştır. Genel doym düzeyleri açısından ise, 35 yaş altındakilerin, 36-40 yaş, 41-45 yaş, 51 yaş üzeri gruptan daha yüksek bir iş doymu elde ettikleri bulunmuştur. Bunun yanı sıra, 46-50 yaş grubunun, 36-40 yaş, 41-45 yaş ve 51 yaş üzeri gruptan daha yüksek iş doymuna sahip oldukları yine araştırma sonucu bulunmuştur. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doymu düzeyleri içsel, dışsal ve genel doym düzeyleri 35 yaş ve altında, 46-50 yaş aralığında diğer yaşlara oranla görece daha yüksek bulunmuştur. Genç öğretmenler daha dinamik ve mesleğiyle ilgili önünde yapabileceği pek çok şey ve bunları gerçekleştirmek için zamanı olduğunu düşünerek daha fazla doym elde etmiş olabilirler. Ayrıca, Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin beklentilerinin daha fazla olmasından dolayı iş doyumları yüksek olabilmektedir (Dündar, 2011). Bunun yanı sıra, insanların en üretken olduğu yaş dönemi olarak kabul edilen 46-50 yaş aralığı da hem fiziksel olarak yeterli enerjinin bulunduğu, hem de mesleki olgunlaşmanın tamamlandığı bir evre olarak kabul görmektedir. Bu da bu yaş grubunda diğer iki gruba nazaran nispeten daha yüksek bir değer elde edilmesini açıklayabilir. 36-40 yaş evresi diğer gruplar arasında görece olarak ortalamalarda daha düşük bulunmuştur. Bu yaş evresi en büyük çelişkilerin, streslerin, risklerin, bedellerin ve hayal kırıklıklarının olduğu bir dönemdir. Birey, bireysel tutkuların, isteklerin, beklentilerin gerçekleşmediğini gördüğünde yaşamdan darbe yemiş gibi olur (Levinson 1986, 1996; Arnett 2000; Shanahan vd., 200, Akt. Aktu, 2016: 165). Görüldüğü üzere gelişim dönemlerinden bu yaş evresinin insanların çeşitli psikolojik duygu yoğunlukları yaşadığı ve sancılı bir dönem olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla bunun nedeninin,

önünde hâlâ ulaşması uzun bir emeklilik dönemi bulunan ve tamamen girdisi, çıktısı ve işlem basamakları insan ögesiyle ilgili ve bu nedenle de zorlu ve hassas, hata kabul etmez bir meslek olan öğretmenliğin daha uzun yıllar sürecek bir meslek olduğunu kavramak olabilir. İçsel, dışsal ve genel doyumda, 51 yaş ve üzeri de, 35 yaş ve altı, 41-45 yaş ve 46-50 yaş aralığındaki gruplardan daha düşük bulunmuştur. Bu da tükenmişliğin en çok rastlandığı meslek gruplarından biri olan öğretmenlik mesleğinin yaş ilerledikçe öğrencilerle olan yaş farkının da artması ve bunun kuşak farkını da ortaya çıkarması, yaşla birlikte fiziksel enerjinin de giderek düşmesi sonucu iş doyumunun azalması da neden olabilir. Nitekim Seferoğlu, Yıldız ve Avcı Yücel (2014), gerçekleştirdikleri çalışmalarında 51 yaş üzeri öğretmenlerin mesleki tükenmişliğini diğer gruplardan yüksek bulmuşlardır.

Alan yazındaki yaş ve iş doyumuna ilişkin araştırmalar incelendiğinde, Abdullah ve diğerleri (2009), ortaöğretim öğretmenleri, Ekşi (2013) İngilizce okutmanları, Bota (2013) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Abdullah ve diğerleri (2009), Ekşi (2013) ve Bota'nın (2013) araştırmalarında yaş ilerledikçe içsel, dışsal ve genel doyum düzeylerinin arttığı bulunmuştur. Araştırma sonuçlarından daha farklı bulgular elde eden çalışmalar da bulunmaktadır. Şahin ve Dursun (2009), Tezcan (2010), Yılmaz (2012), Semercioğlu (2012), Ölçüm (2015), Koyutürk (2014), tarafından öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmalarında da içsel, dışsal ve genel doyumda; Adıgüzel ve diğerlerinin (2013), içsel doyum üzerine yaptıkları çalışmalarında yaş ile ilgili anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri branş değişkenine göre; içsel, dışsal ve genel iş doyumunu boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Sarpkaya (2000), Demirtaş (2010), Çek (2011), Özcan (2013), Koruklu ve diğerleri (2013) ve Ölçüm (2015), öğretmenlerle yaptıkları çalışmalarında branş değişkeni açısından anlamlı bir fark bulmamıştır. Bununla birlikte, Yılmaz ve Kırıl'ın (2014), çalışmalarında iş doyumunun içsel ve genel düzeyde branşa göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Yetenek dersleri öğretmenlerinin içsel ve genel doyum düzeyinin sayısal derslerin öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Ortaöğretim öğretmenlerinin içsel dışsal ve genel doyum düzeyleriyle medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu sonuca göre öğretmenlerin medeni durumunun onların iş doyumlarında farklılık

yarattığı söylenebilir. Bekâr öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum ortalamaları evli öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Bunun nedeni ise, evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere oranla (ailenin maddi olarak ayakta tutulması, işini yitirmenin getireceği sosyal sıkıntılar vb. nedenlerden dolayı) daha fazla sorumluluk sahibi olması, işten memnun olmasalar bile işi bırakmaları sonucu zarar görecektir kişi sayısının fazla olması, işten elde ettikleri doyum azalsa bile evli öğretmenleri sahip oldukları işi sürdürmeye itmesi olabilir. Bununla birlikte bekâr öğretmenlerin mesleki çalışmalara daha fazla vakit ayırmaları, meslekleriyle daha fazla içli dışlı olmaları sonucu iş doyumları da buna bağlı olarak artmış olabilir. Dündar (2011), Semercioğlu (2012), Gündoğdu (2013), Ekşi (2013) çalışmalarında evlilerin iş doyum düzeyleri bekârlardan daha yüksek bulunmuştur. Ancak Tezcan'ın (2010) çalışmasında, bekârların dışsal iş doyum düzeyi evlilerden daha yüksek bulunmuş olmasına rağmen, içsel doyum düzeylerinde bir fark ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte, Şahin ve Dursun (2009), Karababa (2012), Diri (2015), Polatkan (2016) araştırmalarında içsel, dışsal ve genel doyum düzeylerinde anlamlı fark bulunmamıştır.

Ortaöğretim öğretmenlerinin içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeylerine ilişkin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Öğretmenlerin eğitim durumu onların iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Leckie ve Brett (1997); Özkaya, Yakın ve Ekinci (2008); Taşdan ve Tiryaki (2008), Demirtaş (2010), Çek (2011), Yılmaz (2012), Semercioğlu (2012), Şahin (2012), Ekşi (2013), Diri (2015), Polatkan (2016) çalışmalarında eğitim durumu ile içsel, dışsal ve genel doyum arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak, Özcan (2013), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler arasında gerçekleştirdiği çalışmada genel iş doyumunu ile eğitim durumu arasında önemli düzeyde bir fark olduğunu tespit etmiştir. İkili karşılaştırmalar sonucu bu farka sebep olan grubun lisans mezunu öğretmenler olduğunu bulmuştur. Kişilerin eğitim durumu değiştikçe işlerine karşı bakış açıları ve işten duygusal, ekonomik anlamda beklentileri de bir değişime uğrayabilir. Yani sadece maddi uyarılar, bilincin artmasıyla etkisini azaltabilir ve iş yerinin iklimi, iş yerindeki iletişim, çalışılan örgüte bağlılık, arkadaşlık gibi faktörler ön plana geçerek iş doyumuna etki etmiş olabilir.

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, öğretmenlerin içsel doyum dışsal doyum ve genel doyum boyutlarında okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Elde edilen bulgulara

göre çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkeninin öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı bulunmuştur. Özkaya ve diğerleri (2008), akademik personel, Karababa (2012), psikolojik danışmanlar, Yılmaz (2014), Diri (2015) ve Polatkan (2016), öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarında görev süresi ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bunun yanı sıra, Leckie ve Brett'in (1997), kütüphaneciler, Semercioğlu'nun (2012), hastane çalışanları, Ekşi'nin (2013), İngilizce okutmanları üzerinde yaptıkları çalışmada anlamlı fark bulunmuştur. Ekşi (2013), içsel doyumda ve genel doyumda görev süreleri 11 yıl ve üzeri olanlarla, 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında olanların doyum düzeyleri farklıdır. 11 yıl ve üzeri görev süresi olanların içsel ve genel doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Semercioğlu (2012), görev süreleri 2-5 yıl ve 6-10 yıl arasında olanlarla 1 ve altında yıl ile 11 ve üzeri yıl arasında olanların iş doyum düzeyleri farklıdır. 1 ve altında yıl ile 11 ve üzeri yıl olan grupların iş doyumları daha yüksek bulunmuştur.

Ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre; içsel, dışsal ve genel iş doyumu boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir. 5 yıl ve altı kıdemi olanların, içsel ve genel doyumları 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlardan; 11-15 yıl kıdeme sahip olanların içsel ve genel doyumlarının, 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlardan daha yüksek bulunmuştur. Dışsal doyum açısından ise, 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanların, 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. İçsel, dışsal ve genel doyum ortalamalarına bakıldığında görece olarak dışsal doyumun daha düşük olduğu görülmektedir. İş doyumunun iki boyutunda ve genel boyutunda kıdem yılı daha az olan öğretmenler, kıdem yılı daha fazla olan öğretmenlerden iş doyumu açısından farklıdır. Bu da kıdemi daha az olan öğretmenlerin meslek yaşamlarının başında daha arzulu bir şekilde çalışmasından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca, öğretmenlik mesleğindeki tecrübe arttıkça kişilerin daha otomatik bir faaliyet olarak işlerini yapmalarına daha az sürprizle karşılaşılıp, mesleklerini daha az çekici bulmalarına ve bu da yıllar ilerledikçe iş doyumlarının biraz daha azalmasına neden olabilir (Kaya, 2009). Alan yazını incelendiğinde; Leckie ve Brett (1997), Dolan ve Gosselin (2000), Izgar (2008), Demirtaş (2010), DüNDAR (2011), Ekşi (2013), Koyutürk (2014), çalışmalarında iş doyumu ile mesleki kıdem arasında anlamlı fark bulmuştur. Izgar (2008), 11 yıl ve üzeri; Demirtaş (2010), 21 yıl ve üzeri ve DüNDAR (2011), 11-15 yıl, Ekşi (2013), 16 yıl ve üzeri kıdemi olanların daha yüksek iş doyumuna sahip

olduğunu saptamışlardır. Bunun yanı sıra, çalışmalarında sadece dışsal ve genel doyumda anlamlı fark bulunan Tezcan (2010), 1-5 yıl kıdeme sahip olanlarda, Ölçüm (2015), 16-20 yıl kıdeme sahip olanlarda iş doyumunu en yüksek düzeyde olduğunu bulmuşlardır. Koyutürk (2014), çalışmasında içsel doyumda anlamlı fark bulmuş, 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların daha yüksek düzeyde içsel doyuma sahip olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte Taşdan ve Tiryaki (2008), Şahin ve Dursun (2009), Karababa (2012), Yılmaz (2012), Koruklu ve diğerleri (2013) Yılmaz ve Kırıl'ın (2014) çalışmalarında anlamlı fark bulunmamıştır.

Ortaöğretim öğretmenlerinin arkadaşlık fırsatı algısının; egemen olan arkadaşlık algısıyla orta düzeyde, genel arkadaşlıkla yüksek düzeyde, içsel, dışsal ve genel iş doyumuyla da orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkilerinin olduğu bulunmuştur. Bunun yanı sıra, ortaöğretim öğretmenlerinin egemen olan arkadaşlık algısının; genel arkadaşlıkla yüksek düzeyde, içsel, dışsal ve genel iş doyumuyla düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, ortaöğretim öğretmenlerinin genel arkadaşlık algısının, içsel, dışsal ve genel doyumla orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkilerinin olduğu tespit edilmiştir. İçsel doyumun; dışsal doyumla orta, genel doyumla yüksek düzeyde ve dışsal doyumun da, genel doyumla yüksek ve pozitif yönde anlamlı ilişkileri olduğu bulunmuştur. Arkadaşlık için fırsatların, büyük bir ihtimalle örgütün sağladığı şeyler olarak görülmesi, algılanan arkadaşlık fırsatı ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin oluşmasına neden olabilmektedir (Morrison, 2008). Kişilere birlikte çalıştığı kişileri tanıma, onlarla işte iletişim kurma, samimi konuşmalar yapma, yakın arkadaşlık kurma fırsatları verildiğinde daha başarılı, saygın, hoşgörülü, yardımsever, aldığı kararları uygulayabilen, yöneticilerinin kararlarına güven duyan bireyler oldukları söylenebilir. Bu da eğitimin en temel bileşeni olan öğretmenlere, eğitim örgütlerinde arkadaşlık kurabilecekleri, birbirleri ile dostluklar geliştirebilecekleri, sosyalleşebilecekleri ortamların sağlanabilmesinin ne denli önemli olduğunu göstermektedir. Richer, Blanchard ve Vallerand (2002), çalışmalarında, iş yerinde yakın arkadaşlıkla iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanı sıra, Hackman ve Lawler (1971), Morrison (2005), Amjad ve diğerleri (2015), yaptığı çalışmalarında arkadaşlık fırsatı ile genel iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır. Ayrıca, Nielsen ve diğerleri (2000) araştırmalarında, arkadaşlık fırsatı, egemen olan arkadaşlık ve iş doyumunu arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Balaban ve Özsoy (2016),

çalışmalarında, iş doyumunun arkadaşlık fırsatı ile yüksek düzeyde ilişkili olduğunu, ancak egemen olan arkadaşlığın orta düzeyde ilişkili olduğunu bulunmuştur. Özsoy ve Aras (2011), yaptıkları araştırmalarında iş doyumunu ile iş yeri arkadaşlığı arasında orta düzeyde bir ilişki ve egemen olan arkadaşlık boyutunda ise yüksek düzeyde bir ilişkinin var olduğu ortaya çıkmıştır. Markiewicz ve diğerleri (2000), araştırmalarında arkadaşlığın niteliğinin çalışanın iş doyumunu ile ilişkili olduğunu ve erkeklerle olan arkadaşlığın niteliğinin iş doyumunu daha iyi tahmin etme eğiliminde olduğu bulunmuştur.

İş yeri arkadaşlığının bütün boyutlarının içsel doyumuna anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. İçsel doyuma ilişkin değişimin %16 sının iş yeri arkadaşlığı tarafından açıklandığı bulunmuştur. Ancak içsel doyuma arkadaşlık fırsatının anlamlı etkisinin olduğu, egemen olan arkadaşlığın ise anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur. Kişilere arkadaşlık fırsatının sağlanması, onların arkadaşları içersindeki saygınlığının daha da artmasına, arkadaşlarına daha rahat ne yapmaları gerektiği konusunda yol gösterici ve yardımcı olmalarına, arkadaşları arasında daha fazla takdir edilmelerine, başarı hissini daha coşkulu yaşamalarına ve dolayısıyla öz güvenlerinin artmasına ve daha mutlu bireyler olmalarına neden olabilir. Morrison (2008)'da yaptığı çalışmada işyeri arkadaşlığının içsel doyuma anlamlı bir etkisi olduğu saptamıştır. Yine, Winstead ve diğerlerinin (1995), çalışmada iş yeri arkadaşlığının iş doyumunu yordadığı tespit edilmiştir.

İş yeri arkadaşlığının bütün boyutlarının dışsal doyumuna anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Dışsal doyuma ilişkin değişimin %15 inin işyeri arkadaşlığı tarafından açıklandığı bulunmuştur. Ancak dışsal doyuma arkadaşlık fırsatının anlamlı etkisinin olduğu, egemen olan arkadaşlığın ise anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur. Kişiler iş yerlerinde arkadaşlık fırsatını elde ettiklerinde, birlik içersinde hareket edip ücret, terfi, iş güvencesi, çalışma koşulları gibi konularda daha fazla haklar elde edebilirler. Ayrıca, iş yerindeki çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşması dışsal doyumun göstergelerinden biridir. Dolayısıyla, iş yerinde kurulacak arkadaşlıklara fırsatlar sunulması son derece önemlidir. Alan yazın incelendiğinde, Morrison (2008)'ın yaptığı çalışmada işyeri arkadaşlığının dışsal doyuma anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca, Amjad ve diğerleri (2015), öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, işyeri arkadaşlığının; iş doyumunu, içeriksel performans ve görev performansının yüksek düzeyde etkilediği bulunmuştur.

İş yeri arkadaşlığının bütün boyutlarının genel doyumunu anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Genel doyuma ilişkin değişimin %19' unun işyeri arkadaşlığı tarafından açıklandığı bulunmuştur. Genel doyuma arkadaşlık fırsatının anlamlı etkisinin olduğu, egemen olan arkadaşlığın ise anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur. İş yerinde arkadaşlık fırsatı algılayan kişiler işleriyle daha fazla ilgili kişiler olabilirler (Riordan ve Griffeth, 1995). Bu da çalıştıkları iş hakkında daha çok şey öğrenme fırsatını kendilerine sunar. Tüm bunlar çalışanların iş yerlerine daha çok bağlanmalarına ve iş yerinde arkadaşlık bağları kurmalarına neden olabilir. Nitekim bir grubun parçası olma, yaptıkları işin niteliği, başarılı olma isteği kişilerin iş doyumlarının artmasına etki etmiş olabilir. Öğretmenlerin; işbirliği, fikir birliği içersinde, duygusal anlamada sağlıklı ve güdülenmeleri yüksek düzeyde olmalıdır. Bunun sağlanabilmesi için arkadaşlıklar hayati önem taşımaktadır. Çünkü gençleri belli hedeflere yönlendirme, çalışma disiplini kazandırma, sosyal becerilerle donatma ancak belli paylaşımların olması, iletişimin gerçekleşmesi ile olabilir. Dolayısıyla okullarda öğretmenlere arkadaşlık fırsatlarının sunulması iş doyumlarını etkileyerek çok daha üretken, başarılı, özgüvenli, vicdanlı ve yönetimde söz sahibi bireyler olmalarına neden olabilir. Alan yazınına bakıldığında, Winstead ve diğerlerinin (1995), Amjad vd. (2015), çalışmalarında iş yeri arkadaşlığının iş doyumunu üzerine pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Yine, Riordan ve Griffeth (1995), çalışmalarında, iş yeri arkadaşlık fırsatı algısının iş doyumunu oldukça yüksek düzeyde etkilediği bulunmuştur. Yine, Morrison (2005), Özsoy ve Aras (2011), Balaban ve Özsoy (2016), çalışmalarında arkadaşlık fırsatının iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı ancak, egemen olan arkadaşlığın iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordamadığını tespit etmişlerdir.

ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı olarak geliştirilen öneriler yer almaktadır.

Araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak geliştirilen öneriler aşağıda sunulmaktadır.

Uygulayıcı İçin Öneriler

1. Öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı “egemen olan arkadaşlık” alt boyutunda daha düşük bir düzeyde bulunmuştur. Bu bağlamda, okul yöneticisi okul içersinde güven ortamı oluşturarak öğretmenlerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlamalıdır. Ayrıca, çeşitli özellikleri, ilgi alanları, yetenekleri ortak olan öğretmenler okulda aynı çalışma ekiplerinde bir arada çalışmak üzere teşvik edilebilir. Öğretmenlerin okul dışında da sosyalleşmeleri için etkinlikler yapılabilir. Okullarda öğretmenler odası, kantin vb. yerlerin fiziksel imkânları daha elverişli bir hale getirilerek öğretmenlerin rahatça sosyalleşmesi ve arkadaşlık kurması için gerekli ortam sağlanabilir.
2. Arkadaşlık fırsatı boyutunda, erkek öğretmenlerin algıları kadınlara göre daha düşük bulunmuştur. Eğer okul yöneticileri erkek öğretmenlerin ders programlarını oluştururken ortak özelliklere, ilgilere sahip öğretmenlerin mümkün olduğunca aynı gün nöbetçi olmalarını ve boş kalan derslerinde bir arada olabilmelerini sağlayacak bir ders programı yaparlarsa arkadaşlığın gelişmesi ve derinleşmesi çok daha rahat sağlanabilir.
3. Evli öğretmenler arkadaşlık fırsatı boyutunda daha düşük düzeyde bulunmuştur. Bu toplumun moral değerleri, toplum baskısı, özellikle karşı cins arkadaşlıklarında yanlış anlaşılmalara neden olacağı düşüncesiyle evli öğretmenlerde oluşabilecek bir kaçınmadan kaynaklanabilir. Okul yönetiminin yapacağı çeşitli sosyal organizasyonlarla evli çiftlerin eşlerinin iş çevrelerini yakından tanımasını sağlanabilir. Bu da evli öğretmenler üzerindeki olumsuz baskıların azalmasına, iş yeri arkadaşlığının artmasına neden olabilir.
4. Öğretmenlerin dışsal doyumda içsel ve genel doyuma nazaran daha düşük düzeyde olmasının giderilebilmesi için, yönetim faaliyetlerine daha fazla öğretmen katılımı sağlanabilir. Öğretmenlerin işlerine yaptıkları olumlu katkıların takdir edilerek, yüreklendirilmesi ve daha istekli hale dönüşmeleri sağlanabilir. Ücret ve terfi gibi özlük haklarının korunması ve iyileştirilmesi için sendikal hakların kullanılması yöneticiler tarafından teşvik edilebilir. Öğretmenlerin memnuniyetsizlikleri üstlerle yapılan toplantılarda ve Eğitim Şuralarında okul yöneticileri ve sendika temsilcileri tarafından dile getirilebilir.

5. 36-40 ve 41-45 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük çıkmasının nedenleri okul yöneticisi tarafından öğretmenlerle ve okul sendika temsilcileri ile yapılacak karşılıklı görüşmelerle tespit edilip, görüşme sonuçlarına bağlı olarak okul içinde alınması gerekli tedbirler belirlenebilir. Okulda kurulacak Okul Gelişim Yönetim Ekibinden iş doyumunun arttırılması için zayıf yönlerin, kuvvetli yönlerin, fırsatların ve tehditlerin okul için saptanması istenebilir. Çözüm üretilmeyen konular ise üst kademelere çözüm üretilmesi için aktırılabilir.
6. 6-10 yıl ve 16 yıl üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olmasının sebepleri, okul yöneticileri tarafından görüşmeler yapılarak ya da memnuniyet anketleri düzenlenerek tespit edilip, giderilmesi için gerekli idari ve insani tedbirler alınabilir.

Araştırmacı İçin Öneriler

1. Bu araştırmada kullanılan örneklem, Aydın Efeler İlçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerini kapsamaktadır. Araştırmanın örneklemini destek alınarak genişletilip Türkiye'deki tüm öğretmenleri kapsayacak şekilde çalışma yapılabilir.
2. Bu araştırma farklı ülkelerdeki ortaöğretim okullarında, kültürler arası ortaklaşa bir çalışma olarak, farklı ülkelerdeki araştırmacılarla birlikte yapılabilir.
3. Bu araştırma kamu ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir. Bu konu özel okullarda ve farklı kademelerde bulunan öğretmenleri kapsayacak şekilde karşılaştırmalı yapılabilir.
4. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı düzeyleri benzer demografik değişkenlerle ortaya çıkan sonuçları teyit için ve farklı demografik değişkenlerle onların etkisini ortaya çıkarmak için aynı kademe öğretmenler üzerinde çalışılabilir.
5. Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algıları nitel bir araştırma yapılarak değerlendirilebilir.

6. Evli ortaöğretim öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel doyum düzeylerinin daha düşük çıkmasının altında yatan nedenler nitel bir araştırma yapılarak daha derinlemesine araştırılabilir.
7. Egemen olan arkadaşlığın daha düşük çıkmasının nedenleri nitel bir araştırma yapılarak incelenebilir.

KAYNAKLAR

- Abdullah, M. M., Uli, J. & Parasuraman, B. (2009) Job satisfaction among secondary school teachers. *Jurnal Kemanusiaan*, 13 (June 2009), 11-18.
- Adıgüzel, Z., Ünsal, Y. ve Karadağ, M. (2012). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 133-155.
- Adler, A. (2005). *İnsan Doğasını Anlamak*. İzmir: İlya Yayınları.
- Ağaoğlu, O. (2011). Bilim ve sanat merkezlerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akın, U. ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Education Administration: Theory and Practice*, 51, 353-370.
- Akkuş, B. (2012). Ticaret bankalarında çalışanların iş doyumunu: şanlı urfa örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Aktu, Y. (2016). Levinson'un kuramında ilk yetişkinlik döneminin yaşam yapısı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, 8(2), 162-177.
- Alparlan, A.M., Çiçek, H. ve Soydemir, S. (2015). Birey-örgüt uyumunu güçlendiren öncül: işyeri arkadaşlığı. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 32, 175-194.

- Amjad, Z., Sabri, P.S.U., Ilyas, A., Hameed, A. (2015). Informal relationship at work place and employee performance: a study of employees private higher education sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(1), 303-321.
- Anar, B. (2011). *Evli ve çalışan yetişkinlerin toplumsal cinsiyet rolleri ile evlilik doyumu ve iş doyumu ilişkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Anderson, C.M. & Hundsaker, P.L. (1985). Why there's romancing at the office and why it's everybody's business. *Personnel*, February, 57-63.
- Asgharian, R., Anvari, R, Ahmad, U. N. U. & Tehrani, A. M. (2015). The mediating effect of job satisfaction on relationship between workplace friendships and turnover in iran hotel industry. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(6), 304-3014.
- Asgharian, R., Yusoff, R.,YaserMazhari, M., Mardani, A. & HazratSoltan, E. K. (2013). Examining the effects of workplace friendships and job embeddedness on turnover intention (the case of mashhad as a tourist destination in iran). *International Journal of Business and Management Invention*, 2(71), 17-25. Retrived April 20, 2016, from www. ijmi.org.
- Asher, S.R., Parker, J.G. & Walker, D. L. (1996). Distinguishing friendship from acceptance: implications for intervention and assessment. In W. M. Bukowski, A.F. Newcomb & W. W. Hartup (Ed.), *H(pp. 366-405)*. Chambridge, United Kingdom: Chambridge University Press.
- Aslan, Ü. (2013). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ayele, D. (2014) *Teachers' job satisfaction and commitment in general secondary schools of hadiya zone, in southern nation nationality and people of regional state*. Unpublished masters's thesis, Jimma University, Ethiopia.
- Aykaç, A. (2010). *İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Balaban, Ö. ve Özsoy, E. (2016). Effects of workplace friendship on individual outcomes. *Bartın Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(13), 326-338.
- Balcı, A. (1983). İş doyumu ve eğitim yönetimine uygulaması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16(1), 575-586.
- Balcı, A. (2009). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem Akadem.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Ekinoks.
- Baycan, A. (1985). *Analisis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baysal, A.C. (1996) . *Çalışma Yaşamında İnsan*. İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi Yayını.
- Bedeian, A. G., Ferris, G. R. & Kacmar, K. M. (1992). Age, tenure and job satisfaction: A tale of two perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 33-48. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90045-2](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(92)90045-2)
- Berman, E. M., West, J. P. & Richter, M. N. (2002). Workplace relations: friendship patterns and consequences (According to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230. Retrived April 20, 2016, from <https://www.researchgate.net/publications/24938547>
- Berndt, T. J. (2002). Friendship quality and social development. *American Psychological Society*, 11(1), 7-10.
- Bilgiç, R.(1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *The Journal of Psychology*, 132 (5), 549- 557.
- Bilgin, N. (2007). *Kimlik İnşası*. (1.baskı) Ankara: Aşına Kitapları.

- Bilir, M. E. (2007). *Öğretmen algularına göre ilköğretim okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bishay, A. (1996) "Teacher motivation and job satisfaction: a study employing the experience sampling method". *Journal of Undergraduate Sciences*, (3), 147-154.
- Boğa, Ç. (2010). *İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeylerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Samsun ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bota, O. A. (2013) "Job satisfaction of teachers". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 83, 634-638.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and Around Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Burris, V. (1983). The social and political consequences of overeducation. *American Sociological Review*, 48(4), 454-467.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum*. (7. Baskı) Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyükşahin Çevik, G. (2007). *Lise 3. sınıf öğrencilerinin arkadaşlık ilişkileri ve benlik saygılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cambaz, S. (2005). *Manisa kent merkezinde çalışan ebelerin iş doyumunu ve hizmete yansımaları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Can, A. (2014). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. (3. baskı) Akara: Pegem Akademi.

- Cengiz, F. (2015). Okul müdürlerinin ğretim liderliği davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Chen, C. Y., Mao, H. Y. & Hsieh, A. T. (2012). Role ambiguity, employee gender and workplace friendship. *Psychological Reports*, 110(3), 719-730.
- Chiu, C. (1998). Do Professional women have lower job satisfaction than Professional man? Lawyers as a case study. *Sex Roles A Journal of Research*, 38(7-8), 521-537.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender. Why are women so happy at work?. *Labour Economics*, 4(4), 359-381.
- Crossman, A. & Harris, P. (2006) "Job satisfaction of secondary school teachers". *Educational Management Administration Leadership*, 34(1), 29-46.
- akır, B. (2006). *SA 8000 Sosyal sorumluluk standartının örgütsel bağlılık ve iş doyumuna olan etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çalışkan, A. (2010). *Yeni mezun hemşirelerde iş doyumunu ve tükenmişlik ve gerçeklik şokunun incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çalışkan, S.C. (2011). Çalışanların psikolojik güçlendirme algıları üzerinde işyeri arkadaşlıkları ve örgütsel iletişimin etkisi. *. . Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 77-92.
- ankaya, İ. (2010). *Okul güvenliğinin ilköğretim okulu ğretmenlerinin kaygı, motivasyon ve iş doyumunu düzeyleri üzerine etkisi*. Yayınlanmamış doktora lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ek, F. (2011). *Bağımsız anaokulu ve ilköğretim okulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile okul öncesi ğretmenlerinin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Celebi, C. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin okulda gösterdikleri liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çetinkaya, A. ve Özbaşaran F. (2004). Üniversite hasatanesinde görev yapan hemşirelerin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 20(1), 57-76.
- Çevik, N. (2010). *İlköğretim kurumlarında örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişki (İstanbul ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çivilidağ, A. (2011). *Üniversitedeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyum ve sosyal destek düzeyleri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli SPSS ve LISREL Uygulamaları*. (4. baskı) Akara: Pegem Akademi.
- Dash, M., Benarjee, D. & Mitra, M. (2014). Teamwork and its effect on employees job satisfaction and performance evidence from hotels in eastern India. *Ijtemas*, 3(9), 153-159.
- Demir Şad, E. (2007). *Akranları tarafından reddedilen ve kabul edilen ilköğretim u. kademe öğrencilerinin öz saygı, sosyal beceri, davranış problemleri ve okul başarılarının karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demir, S. (2006). *Arkadaşlık becerilerini geliştirmeye dönük grup rehberliği programının ilköğretim ikinci kademe öğrencilerinin sosyometrik statülerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Denizli ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Demirtaş, H. (2010). The organizational commitment and job satisfaction among teachers working at private courses. *Inonu University Journal of The Faculty of Education*, 11(2), 177-206.
- Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal kimlik kuramı, temel kavram ve varsayımlar. *İletişim Araştırmaları*, 1(1). 123-144.
- Demirtaş, Z. ve Alanoglu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılım ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 16(2), 83-100.
- Desousa, D. A. & Santos, E. C. (2012). Intimate relationships among young adults. *Paidéia*, 22(53), 325-333.
- Dickie, C. (2009). Exploring workplace friendships in business: cultural variations of employee behaviour. *Research and Practice in Human Resource Management*, 17(1), 128-137.
- Diri, M. S. (2015). *Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Diri, S. ve Kırıl, E. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunun mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(39), 125-149.
- Dolan, S. L. & Gosselin, E. (2000). Job satisfaction and life satisfaction: Analysis of reciprocal model with social demographic moderators. *Journal of Economics literature classification*, D23, J20, J28. Retrieved April 22, 2016, from <https://www.researchgate.net/publications/3776294>.
- Dotan, H. (2009). Workplace friendships: Origins and consequences for managerial effectiveness. *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6.
- Döğücü, F. (2004). *Tosya ilçesinde farklı liselerde öğrenim gören ergenlerin arkadaş ilişkilerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örnekleminde incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durukan, Ö. D. (2006). *Demografik faktörler ve kişilik özelliklerinin iş doyumunu üzerine etkisi beş faktör kişilik modeline dayalı bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dündar, T. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Ekşi, E. L. (2013). *Devlet ve vakıf üniversitelerindeki ingilizce okutmanların iş doyumunu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eranıl, A. K. (2014). *Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdoğan, Y. E. (2010). *Hizmet işletmelerinde yöneticilerin liderlik davranışları ile çalışanların iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması: Kütahya ili örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, E. (2013) *Yönetim ve Organizasyon, Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar* (11.baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (9.baskı) İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Erikson, E. (1968). *Identity: Yought and Crisis*. New York: International Universities Press.

- Ersözlü, A. (2012). *Okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumuna etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Evans, L. (2001). Delving deeper into morale, job satisfaction and motivation among education professionals re-examining the leadership dimension. *Educational Management and Administration*, 29(3). 291-306.
- Fehr, B. (1996). *Friendship Processes*. Thousand Oaks: CA, Sage.
- Felmlee, D. H. (1999). Social norms in same-and cross-gender friendship. *Social Psychology Quarterly*, 62(1), 53-67.
- Ferris, D.L., Rosen, C.C., Djurdjevic, E., Tan, J.A., Johnson, R.E. & Chu-Hsiang D.C. (2013). When is success not satisfying? Integrating regulatory focus and approach/avoidance motivation theories to explain the relation between core self-evaluation and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), pp. 150-161. Retrieved April 23, 2016, from <http://dx.doi.org/10.1037/a0029776>
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Gao, J. & Wu, J. J. (2014). The influence of workplace friendship for employees' career success in the logistics industry. Verbal Announcement, International Conference on Economic Management and Trade Cooperation (EMTC 2014, April), Xi'an, China, 172-177.
- Gemlik, N., Sıgır, Ü. ve Sur, H. (2007). Sosyal karşılaştırma ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisinin yönetsel etkileri hastane yöneticileri ve çalışanları üzerine bir çalışma. *Yönetim*, 57, 55-66.
- Gençtürk, A. ve Memiş, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik açıdan incelenmesi. *Elementary Education Online*, 9(3), 1037-1054.

- Gergin, B. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Görücü, V. ve Uçar, M. (2015). Paydaşlar, etkileşimler, sosyal sorumluluk yönüyle örgüt teorilerinin analizi. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2). 107-123.
- Gülner, B. (2007). *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu*. İstanbul: Literatür.
- Günbayı, İ. ve Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(5), 77-95.
- Günçavdı, G. (2015). *Araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları kötü muamele düzeyi ile iş doyum ve işten ayrılma niyeti ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma: Mersin ili örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündoğdu, R. (2003). *İlköğretim 3.4. ve 5. sınıf çocuklarının arkadaşlık konusundaki görüşleri ve arkadaşlık seçimlerini etkileyen etmenler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Günlü, E., Dönmez, B., Miral, C. ve Ömüriş, E. (2010). *Üstleri ile yaşadıkları işyeri arkadaşlıklarının seyahat acentesi çalışanlarının performansına etkisi*. Sözel Bildiri, V. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi, Nevşehir, 131-151.
- Gürbüz, S. (2007). *Yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tatmini ve algıladıkları örgütsel adalet ile ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Hackman, j. R. & Lawler E.E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 55(3), 259-286.
- Hamilton, E. A. (2007). *Firm friendship: Examining functions and outcomes of workplace friendship among law firm associates*, Unpublished doctoral dissertation, Boston College.
- Hartup, W. W. & Stevens, N. (1999). Friendship and adaptation across the life span. *Current Directions in Psychological Science*, 8,76-79.
- Hatfield, E., Rapson, R. L. & Ryan, K. U. (2008). Social justice in love relationships: Recent developments. *Social Justice Research*, 21, 413-431.
- Hershley, R. (1985). *Organizational Morale*. New York: Kings Point.
- Holladay, S. J. & Kerns, K. S. (1999). Do age differences matter in close casual friendship? : a comparison of age discrepant and age peer friendships. *Communication Reports*, 12(2), 101-114.
- Hortaçsu, N. (2003). *Çocukta İlişkiler (Anne,Baba, Kardeş ve Arkadaşlar)*. Ankara: İmge Kitapevi.
- Huang, S. Y., Huang, Y. C., Chang, W. H., Chang, L.Y. & Kao, P.H. (2013). Exploring the effects of job satisfaction on teaching effectiveness: using ‘teaching quality assurance’ as the mediator. *International Journal of Modern Education Forum (IJMEF)*, 2(1), 17-30.
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D. & Miles, E. W. (1987). A new perspective on Equity Theory: the equity sensitivity construct. *The Academy of Management Review*, 12 , 2, 222-234.
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- Izgar, H. (2012). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* (3.baskı). Konya: Eğitim yayınevi.

- Jehn, K. A. & Shah, P. P. (1997). Interpersonal relationships and task performance: an examination of mediating process in friendship and acquaintance groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(4), 775-790.
- Jones, M. K., Jones, R. J., Latreille, P. L. & Slone, P. J. (2008). Training, job satisfaction and workplace performance in Britain: Evidence from WERS 2004. *IZA Discussion Paper Series No.3677*, Bonn, Germany.
- Kalra, S. (2014). Workplace Friendship, Employee Engagement and Job Burnout: A Case of Relationship Study in BPO Sector of Delhi, NCR. *International Journal in Management and Social Science*, 2(12), 147-157.
- Kan, Ü. D. (2008). *Bir grup okul öncesi öğretmeninde tükenmişlik durumunun incelenmesi*. Kastamonu Eğitim Dergisi, 16 (2), 431- 438.
- Kanbur, A. (2015). Örgütsel bağlılığı belirleyici bir faktör olarak işyeri arkadaşlığının incelenmesi üzerine emniyet teşkilatında bir araştırma. *The Journal Of Academic Science Studies*, 31(2), 45-63.
- Kara, E. (2014). *İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin iş doyumu ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yedi Tepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karababa, A. (2012). *Psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmeliyetçilik ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş doyumu ve yaşam doyumunu yordamadaki rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karahaliloğlu, N. (2013). *Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Karakuzu, S. (2013). *Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumunun incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Karasar, N. (2014) *Bilimsel Araştırma Yönetimi*. (26.baskı) Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karcioğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139 –161.
- Kaya, B. (2009). *Ebelerin iş doyumu ve tükenmişlik durumlarını etkileyen faktörler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Keller, M. (2004). A cross-cultural perspective on friendship research. *Newsletters*, 46(2), 10-14.
- Khaleque, A. & Rahman, M. A. (1987). Perceived importance of job facets and overall job satisfaction of industrial workers. *Human Relations*, 40 (7), 401-415.
- Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan oklu müdürü ve öğretmenlerin iş doyumu (Tokat ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıç, Y. (2013). *Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Elazığ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kıral E. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin mükemmeliyetçilik algısı ve kontrol odağı ile ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kıral, B. (2008). *Orta öğretim okul yöneticilerinin yaşadıkları stres belirtileri düzeyi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kıral, B. (2016). *Öğretmenlerde Kayıtsızlık ve Güçlendirme*. (1.baskı) Ankara: Pegem Akademi.

- Kıral, E. (2015). The relationship between locus of control and perfectionism perception of the primary school administrators. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 3893-3902.,Doi:10.1016/j.sbspro.2015.01.1130 (Yayın No: 1680300)
- Kıral, E. (2016a). *İş yeri arkadaşlık ölçeği'nin türkiye örnekleminde öğretmenler üzerinde psikometrik özelliklerinin incelenmesi*. Sözel Bildiri, Uluslararası Eğitim Denetimi Kongresi, Antalya, 11-13.
- Kıral, E. (2016b). *Öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Sözel Bildiri, VII. Uluslararası Eğitim Yönetimi Formu, Kıbrıs/Girne. (Özet bildiri) (Yayın No:2912853)
- Kline, R. B. (2011) *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. (3rd edition) Guilford: New York.
- Koç, C. (2014). *Gündüz çalışan infaz koruma memurları ile vardiyalı çalışan infaz koruma memurları arasındaki iş doyumu ve tükenmişliğin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*. (11. baskı), İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*. (15. baskı), İstanbul: Beta Yayıncılık
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H. ve Aladağ, E. (2013) “Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 119-137.
- Koyutürk, N. (2014). *Sınıfında kaynaştırma öğrencisi olan ve olmayan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Kösel, M. (2015). *Demografik özellikler kapsamında iş doyumuna ilişkin çalışanların algısı: sanayi işletmesinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kram, K. & Isabella, L. (1985). "Mentoring alternatives: the role of peer relationships in career development". *Academy of Management Journal*, 28 (1),110-132.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123-139.
- Kunday, Ö. (2014). Investigating the role of workplace friendship on organizational commitment. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 3(6), 32-39.
- Küçük, S. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen stres faktörleri (akdeniz üniversitesi hastanesi laboratuvar teknikerleri örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lacy, F. J. & Sheehan, B. A. (1997). Job Satisfaction Among Academic Staff: An International Perspective. *Higher Education*, 34, 305–322.
- Lawrence, A. C. (1996). *The Significance of Industrial Morale for Improved Work Performance*. Pretoria: Unisa.
- Leckie, G. J. & Brett, J. (1997). Job satisfaction of university librarians: a national survey. *College & Research Libraries*, 58(1), 31-47.
- Lee, J. J. & Ok, C. (2011). *Effects of workplace friendship on employee job satisfaction, organizational citizenship behavior, turnover intention, absenteeism, and task performance*. Verbal Statement, The 16th Annual Graduate Education and Graduate Students Research Conference in Hospitality and Tourism Proceedings, University of Houston, Texas.
- Lima, J. A. D. (2001). Forgetting about friendship: using conflict in teacher communities as a catalyst for school change. *Journal of Educational Change*, 2, 97-122.

- Lin, C. T. (2010). “ Relationship between job position, job attributes and workplace friendship: Taiwan and China”. *Journal of Tecnology and Management in China*, 5(1), 55-68.
- Linz, S. J., Good, L. K. & Huddleston, P. (2006). Worker morale in Russia: An exploratory study. *Journal of Managerial Psychology*, 21(5), 145-437.
- Liu, J., Kwan, H. K., Fu, P. P., & Mao. Y. (2013). Ethical leadership and job performance in China: The roles of workplace friendships and traditionality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(4), 564-584.
- Locke, E. A. (1976) Nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 54, (pp. 1297-1349).
- Long, A. (2005). Happily ever after? A study of job satisfaction in Australia. *The*
- Long, R. T. (2003). The value in friendship. *Philosophical Investigations*, 26(1), 73-77.
- Lunenburg, F. C. & Ornstein, A. C. (2013). Eğitim Yönetimi. (Çev Ed. G. Arastaman). Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık. (Eserin orijinali 2011’de yayımlandı).
- Mabekoje, S. O. (2009). Gender differences in job satisfaction among secondary school teachers. *African Journal of Research and Counselling Psychology (AJRPCP)*, 1(1), 99-108.
- Mao, H. Y. (2006). The relationship between organizational level and workplace friendship. *International Journal of Resource Management*, October, 1819-1833.
- Mao, H. Y., Chen, C. Y. & Hsieh, T. H. (2009). The relationship between bureaucracy and workplace friendship. *Social Behaviour and Personality*, 37(7), 255-266.

- Markiewicz, D., Devine, I. & Kausilas, D. (2000). Friendship of women and men at work job satisfaction and resource implications. *Journal of Managerial Psychology*, 15(2), 161-184.
- Martins, H. & Proença, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire- psychometric properties and validation in population of portuguese hospital workers. *FEP Working Papers*, School of Economics and Management, University of Porto, Code:J28, Potugal, 1-21.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand Company Inc.
- Morrison, R. .L. (2008). Are women tending and befriending in workplace? gender differences in the relationship between workplace friendships and organizational outcomes. *Springer Science + Business Media, LLC*, DOI 10.007/s11199-008-9513-4
- Morrison, R. L. & Nolan, T. (2009). I get by a little help from my friends at work. *New Zealand Journal of Social Science Online*, 4(1), 41-54.
- Morrison, R. L. (2004). Informal relationships in the workplace: associations with job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(3), 114-128.
- Morrison, R. L. (2005). *Informal relationships in the workplace: associations with job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions*. Unpublished doctoral dissertation, Massey University.
- Morrison, R.. L. (2007). Gender differences in relationship between workplace friendships and organizational outcomes. Research Paper Series, Faculty of Business, ISSN Number 117-1997, Auckland University of Technology.
- Mumcu, L. (2014). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Musriha, H. J. (2013). Influence of teamwork, environment on job satisfaction and job performance of cigarette rollers at clove cigarette factories in east Java, Indonesia. *Journal Copernicus*, 3(2), 32-40.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M. & Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a Two-Dimensional Workplace Friendship Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
- Ofoegbu, O. E. & Akanbi, P.A. (2013). Exploring the link between emotional intelligence and workplace friendship. *International Journal of Business Management & Research (IJBMR)*, 3(3), 45-54.
- Ofoegbu, O. E., Akanbi, P.A. & Akhanolu, I.O. (2012). Association between perception of organizational politics and workplace friendship. *International Business and Management*, 5(2), 61-70.
- Okray Kocabiyık, Z. ve akıcı, E. (2008). Sağlık alışanlarında tikenmişlik ve iş doyumunu. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 9 (3), 132-138.
- Oktuğ, Z. (2013). The moderating effects of age and tenure on the relationship between organizational identification and job satisfaction. *Management*, 3(4), 218-222.
- Ong, L. D. (2013). Workplace friendship, trust in coworkers and employees organizational citizenship behaviour. *Actual Problems of Economics*, 2(140), 289-294.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: Emprical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*, 30(12), 1210-1226.
- Oskay, . (2005). *İletişimin ABC'si* (2.baskı). İstanbul: Der Yayınları.
- Ölçüm, D. (2015). *Okul yöneticilerinin karar verme stillerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Sakarya ili rneği)*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Ömüriş, E. (2014). *İşyerinde arkadaşlık ilişkilerinin temel belirleyicileri ile örgütsel sonuçlar üzerine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, M. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *Journal of Business Research-Türk*, 6(1), 251-281.
- Özcan, Z. E. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu (Niğde ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özer, B.C. (2014). *Hastanelerde halkla ilişkiler uygulamalarının sağlık personelinin iş doyumuna etkisi (Tarsus devlet hastanesi ve Mersin özel forum yaşam hastanesi)*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. *Örgütsel Davranış* (6.baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özkaya, M. O., Yakın, V. ve Ekinci, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumuna üzerine etkisi Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 163-179.
- Özsoy, E. ve Aras, M. (2014). *Effects of workplace friendship on work engagement individual performance and job satisfaction*. Sözel Bildiri, The 3rd Multidisciplinary Academic Conference-MAC-EMMT 2014, Prag, Çek Cumhuriyeti, 78-84.
- Öztürk, A. ve Deniz, M. E. (2008). Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi. *İlköğretim Online*, 7(3). 578-599.
- Öztürk, N. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Özyer, K., Kanbur, A., Kanbur ve E., Seçgin, Y. (2013). *Arkadaşlık mutluluk getirir mi? işyeri arkadaşlığı ve tükenmişlik üzerine bir araştırma*. Sözel Bildiri, 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya, 17-21.
- Parsak, G. (2010). *Örgütlerde yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Çukurova üniversitesi çalışanları üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Parvin, M. M. & Kabir, M. M. N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Austarlian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 113-123.
- Patterson, B. R., Bettini, L. & Nassbaum, J. F. (1993). The meaning of friendship across the life-span: two studies. *Communication Quarterly*, 41(2), 145-160.
- Paul, A. C. (2012). *The influence of workplace friendship on coworkers' acceptance of an ı-deal : does it help when the supervisors explains?*. Unpublished master's thesis, Tilburg University.
- Pekel Uludağlı, N. ve Sayıl, M. (2009). Orta ve ileri ergenlik döneminde risk alma davranışı: ebeveyn ve akranların rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 12, 14-24.
- Pelit, E. (2015). *İşgören Güçlendirme ve İş Doyumu (Otel İşletmelerinde Bir Uygulama)*. Ankara: Gece Kitaplığı.
- Perlman, D. & Fehr, B. (1986). Theories of friendship: the analysis of interpersonal attraction. In V.J. Derlaga, & B.A. Winstead, (Ed.) *Friendship and social interaction* (pp. 9-37). Springer-Verlag New York Inc.
- Polatkan, N. N. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin duygusal emek davranışı ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Polatkan, N. N. ve Kırall, E. (2017). *Ortaokul öğretmenlerinin duygusal emek davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. IV. International Eurasian Educational Research Congress. Sözel Bildiri, Pamukkale Üniversitesi, 11303.
- Rawlings, W. K. (1992). *Friendship Matters: Communication, Dialectics, and the Life Course*. New York: Aldine DeGruyter.
- Ray, E. B. (1987). Supportive relationships and occupational stress in to workplace. In T.L. Albrech & M. B. Adelman, (Ed.), *Communicating and social support* (pp. 172-191). Newbury Park, C A: Sage.
- Reis, T. H. & Sprecher, S. (2009). *Encyclopedia of Human Relationships*. Sage Publications Inc. <http://dx.doi.org/10.4135/9781412958479>
- Rhodes, J. E. (1994). Older & wiser : mentoring relationship in childhood and adolescence. *Journal of Primary Priventon*, 14(3), 187-196.
- Richer, S. F., Blanchard, C. & Vallerand, R.J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 2089-2113.
- Riggio, R.E. (2014). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş* (Çev. D. Kızıldağ). Ankara: Nobel Akademik yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Riordan, C.M. & Griffeth, R.W. (1995). The opportunity for friendship in the workplace: an underexplored construct. *Journal of Business and Psychology*, 10(2), 141-154, 10 Ekim 2016, JSTOR.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış* (Çev. Ed. İ. Erdem). Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık. (Eserin orijinali 2010'da yayımlandı).
- Rotemberg, J. J. (1992). Human relations in the work place. Working Paper, Massachuettts Institute of Technology.
- Rusbult, C. E., Agnew, C. & Arriaga (2011). The investment model of commitement processes. *Department of Psychology Sciences Faculty Publications*, Paper 26. Retrieved April 22, 2016, from <http://docs.lib.purdue.edu/psychpubs/26>

- Sabuncuoğlu, Z. Ve Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji* (4.baskı). Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayım Dağıtım.
- Salı, G. (2010). *Çalışan ve çalışmayan çocukların arkadaşlık ilişkileri, sosyal destek algıları ve mükemmeliyetçiliklerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Saner, T. ve Eyüpoğlu, Ş. Z. (2012). The age and job satisfaction relationship in higher education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 55, 1020-1026.
- Sarı, S. (2011). *Çalışanların kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiler. bankacılık sektörü Antalya örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sarpkaya, R. (2000) ‘‘Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu: Manisa ili örneği’’, *Amme İdaresi Dergisi*. 33(3), 111-124.
- Savaş, A. C. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin duygusal zekâ ve duygusal emek yeterliklerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seferoğlu, S., Yıldız, H. ve Avcı Yücel, Ü. (2014). Öğretmenlerde tükenmişlik: Tükenmişliğin göstergeleri ve bu göstergelerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 37(135), 274-291.
- Semerçioğlu, M. S. (2012). *Özel ve kamu hastanelerinde çalışan tıbbi sekreterlerin iş doyumunu ve örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik bir alan çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2007). Pamukkale üniversitesi’nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12, 152-163.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış*, 5 (1-2) ,55- 6

- Shah, M. J., Rehman, M. U., Akhtar, G., Zafar, H. & Riaz, A. (2012). Job satisfaction and motivation of teachers of public educational institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 271-281.
- Sharma, R. D. & Jyoti, J. (2009). Job satisfaction of university teachers: an empirical study. *Journal of Services Research*, 9(2), 51-80.
- Shujaat, S., Manzoor, A. & Seyd, N. A. (2014). Impact of teamwork on employee satisfaction. *Journal of Business Studies (Formerly Journal of Management and Social Science)*, 10(2), 71-80.
- Sias, P. M., & Gallagher, E. (2009). Developing and maintaining workplace relationships. In R. Morrison & S. Wright (Ed.), *Friends and enemies in organisations: A work psychology Perspective* (pp. 78-100). Hampshire, UK: Palgrave Macmillan.
- Sias, P. M., Gallagher, E. B., Kopaneva, I. & Pedersen, H. (2012). "Maintaining workplace friendships: perceived politeness and predictors of maintenance tactic choice". *Communication Research*, 39 (2), 268.
- Sias, P. M., Heath, R. G., Perry, T., Silva, d. & Fix, B. (2004). Narratives of workplace friendship deterioration. *Journal of Social and Personal relationships*, 21(3), 321-340. Retrieved April 20, 2016, from www.sagepublications.com.
- Sias, P.M. & Cahill, D.J. (1998). "From coworkers to friends: the development of peer friendships in the workplace". *Western Journal of Communication*, 62 (3), 273-299.
- Sloane, P. & Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings and gender. *Labour*, 14, 473-501.
- Smerek, R. E. & Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's theory: Improving job satisfaction among non-academic employees at a university. *Research in Higher Education*, 48(2), 229-250.

- Song, S.H. (2006). Workplace friendship and employees' productivity: lmx theory and case of the soul city government. *International Review of Public Administration*, 11(1), 47-58.
- Sousa-Poza, A. & Sousa-Poza, A. A. (2000). Taking another look at the gender job satisfaction paradox. *Kyklos*, 53, 135-152.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. USA: Jhon Wiley& Sons Inc.
- Spencer, L. & Pahl, R. (2006). *Rethinking Friendship*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Sümer, H.C, Sümer, N., Çıfci, O. S. ve Demirutku, K. (2000). Subay kişilik özelliklerinin ölçülmesi ve yapı geçerliliği çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(45), 15-36.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 160-174.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şimşek, M. Ş. (2001). *Yönetim ve Organizasyon* (6. Baskı). Konya: Günay Ofset.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (7.baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th Ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Tan, Ç. (2012). *İlköğretim okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33 (147), 54-70.

- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. (5.Baskı) Ankara: Nobel yayın Dağıtım.
- Teimouri, M. (2011). *Relationship between workplace friendship and organizational commitment*. Unpublished master's Thesis, University of Putra Malaysia.
- Tekbalkan, M. (2010). *Dış kaynaklardan yararlanan otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Teltik, H. (2009). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlik algılarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Temel Eğinli, A. (2009). *Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma*. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Tengilimoğlu, D. (2005). *Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 85-103.
- Tezcan, F. (2010). *Vakıf ve devlet üniversitelerinde görev yapan yabancı diller İngilizce bölümü öğretim elemanlarının iş doyumu ve kuruma bağlılıklarının incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tomrukçu, Ç. (2010). *Özel ve kamuya ait ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşam ve iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Trevino, A. (2014). *Workplace friendships and its effects on use of informal communication*. Research Paper, 2014 COLFA Research Paper Competition. OLFA Research Competition.

- Tutar, H. (2014). *Örgütsel Psikoloji Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu (2016). 22.04.2016 <http://tdk.gov.tr>
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Umay, G. (2015). *Psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yedi Tepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Usop, A. M., Askandar, K., Kadtong, M. L. & Usop, D. A. S. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(5), 245-252.
- Usta, N. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ile demografik faktörler arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- VanDuijn, M. A.J., Zeggelink, E.P.H., Huisman, M., Stokman, F. N. & Wasseur, F. W. (2003). Evolution of sociology freshmen into a friendship network. *Journal of Mathematical Sociology*, 27, 153-191.
- Verbrugge, L. M. (1977). The structure of adult friendship choices. *Social Forces*, 56(2), 576-597.
- Vural, B. (2004). *Yetkin- İdeal- Vizyoner Öğretmen*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Weiss, D. J., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire, (22), Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Centre.
- Winstead, B. A., Derlega, V. J., Montgomery, M.J. & Pilkington, C. (1995). The quality of friendships at work and job satisfaction. *Journal of Social And Personal Relationships*, 12(2), 199-215.

- Wright, P. H. (1984). "Self-referent motivation and the intrinsic quality of friendship". *Journal of Social and Personal Relationships*, 1 (1), 115-130.
- Yaşar, M., Öztürk, N. ve Demirbaş, E. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 123-134.
- Yavaş, T. (2007). *Kırsal alanda ve kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavuzer, H. (1999). *Ana-Baba-Çocuk* (12.Baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Yen, W. W., Chen, S. C. & Yen, S. I. (2009). The impact of organizational politics on workplace friendship. *African Journal of Business Management*, 3(10), 548-554. Retrieved April 20, 2016, from <http://www.academicjournals.org/AJBM>
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2(2), 1-14.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402.
- Yılmaz, M. & Kırıl, E. (2014) "The relationship between motivation and job satisfaction of secondary school teachers". *International Journal of Psycho-educational Sciences* (verbally presented in Konya at the V.International Education Administration Forum on 11-13 September 2014), 74-90.
- Yılmaz, M. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinin güdülenme ve iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yöş, S. (2011). *Çevik kuvvet polisinde iş doyumunu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü.

Yumuşak, S. (2008). İşgören verimliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 241-251.

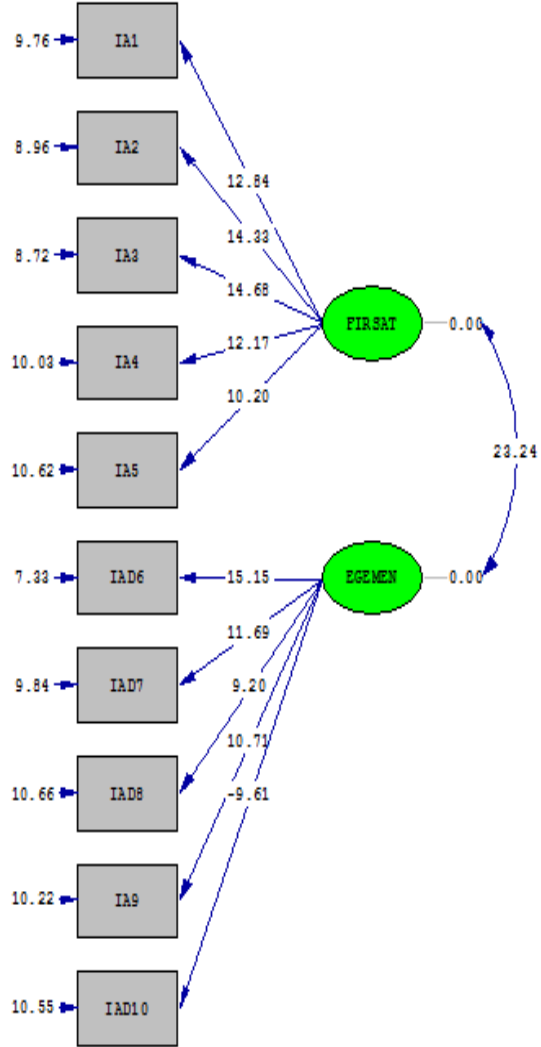
Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

EKLER

Ek 1. İşyeri Arkadaşlık Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği Normallik Değerleri

Değişkenler	N	Ortalama	Ortanca	Skewness		Kurtosis	
				İstatistik	Standart hata	İstatistik	Standart hata
İçsel iş Doyumu	269	3.96	4.00	-.291	.149	.237	.296
Dışsal iş Doyumu	269	3.34	3.38	-.410	.149	-.084	.296
Genel iş Doyumu	269	3.71	3.75	-.299	.149	.024	.296
Arkadaşlık Fırsatı	269	3.86	4.00	-.549	.149	.416	.296
Egemen Olan Arkadaşlık	269	3.36	3.40	-.225	.149	-.475	.296
Genel Arkadaşlık	269	3.63	3.60	-.263	.149	-.149	.296

Ek 2. İşyeri Arkadaşlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi (t değerleri)



Chi-Square=73.57, df=34, P-value=0.00010, RMSEA=0.066

Ek 3. İşyeri Arkadaşlığı Doğrulayıcı Faktör Analizi devamı (uyum değerleri ve modifikasyonlar)

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 34

Minimum Fit Function Chi-Square = 73.46 (P = 0.00010)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 73.57 (P = 0.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 39.57

90 Percent Confidence Interval for NCP = (18.61 ; 68.27)

Minimum Fit Function Value = 0.27

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.15

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.069 ; 0.25)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.066

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.045 ; 0.087)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.098

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.43

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.35 ; 0.54)

ECVI for Saturated Model = 0.41

ECVI for Independence Model = 8.25

Chi-Square for Independence Model with 45 Degrees of Freedom = 2189.72

Independence AIC = 2209.72

Model AIC = 115.57

Saturated AIC = 110.00

Independence CAIC = 2255.67

Model CAIC = 212.06

Saturated CAIC = 362.71

Normed Fit Index (NFI) = 0.97

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.98

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.73

Comparative Fit Index (CFI) = 0.98

Incremental Fit Index (IFI) = 0.98

Relative Fit Index (RFI) = 0.96

Critical N (CN) = 205.52

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.038

Standardized RMR = 0.042

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.59

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
---------	------	------------------------	--------------

IAD6	FIRSAT	15.2	0.42
------	--------	------	------

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
---------	-----	------------------------	--------------

IA9	IAD6	15.1	-0.12
-----	------	------	-------

IA9	IAD8	9.4	0.14
-----	------	-----	------

Ek 4. Araştırma İzni



T.C.
AYDIN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 90864724-605-E.3469749
Konu: Araştırma İzni

28/03/2016

VALİLİK MAKAMINA

Efeler İlçe Millî Eğitim Müdürlüğünün 23/03/2016 tarihli ve 3320094 sayılı yazısında belirtilen; Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi 1430902105 numaralı Tuba YAVUZKURT tarafından "Ortaöğretim Öğretmenlerinin İşyeri Arkadaşlık Algısı ve İş Doyumu İle İlişkisi (Aydın İli Örneği)" adlı tez çalışması kapsamında Müdürlüğümüze bağlı görev yapan ortaöğretim okulu öğretmenlerine ölçek uygulanması isteği; 19.10.2015 tarihli ve 10590631 sayılı Valilik Onayı ile kurulan Değerlendirme Komisyonunca incelenmiştir.

Söz konusu çalışma Değerlendirme Komisyonunca uygun görülmüş olup, Tuba YAVUZKURT tarafından, Müdürlüğümüze bağlı anasınıfları ve anaokullarında uygulanmasını olurlarınıza arz ederim.

Pervin TÖRE
Millî Eğitim Müdürü

Ek:

1. Efeler İlçe Millî Eğitim Müdürlüğünün Yazısı ve Ekleri (20 Sayfa)
2. Komisyon Kararı (1 Adet)

OLUR
28/03/2016

Mustafa AYHAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Meşrutiyet Mah.Kültür Cad. No:20 09100 Efeler/AYDIN
Telefon :(0256)2151028 Faks :(0256)2251268
E-posta : aydinmem@meb.gov.tr Web : http://aydin.meb.gov.tr

Bilgi İçin :Fadime GÜMÜŞ
Memur
Telefon :(0256)2151028-1101

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 6a9a-df77-3a0b-a79f-477a kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
AYDIN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 90864724-605-E.3532374

29.03.2016

Konu: Araştırma İzni

EFELER KAYMAKAMLIĞINA
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)
AYDIN

İlgi : 23/03/2016 tarihli ve 3320094 sayılı yazınız.

İlgi yazıda bildirilen; Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi 1430902105 numaralı Tuba YAVUZKURT tarafından "Ortaöğretim Öğretmenlerinin İşyeri Arkadaşlık Algısı ve İş Doyumu İle İlişkisi (Aydın İli Örneği)" adlı tez çalışması kapsamında Müdürlüğümüze bağlı görev yapan ortaöğretim okulu öğretmenlerine ölçek uygulanması isteğini uygun gören Valilik Onayı ekte gönderilmiştir.

Bilgi ve gereğini rica ederim.

Pervin TÖRE
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Eki :

- 1- Valilik Onayı (1 Adet)

Meşrutiyet Mah.Kültür Cad.No:20 AYDIN

E-posta : aydinmem@meb.gov.tr

Web : http://aydin.meb.gov.tr

İrtibat

Telefon

Faks

:Şb. Md. M.Tuncer AKYOL

:0-256-2151028

:0-256-2251268

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden dd8b-834d-3229-8130-0f69 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
EFELER KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 90408156-605-E.3600549
Konu: Araştırma İzni

30.03.2016

..... MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : İl Milli Eğitim Müdürlüğünün 29.03.2016 tarih ve 605-3532374 sayılı yazı.

İl Milli Eğitim Müdürlüğünün "Araştırma İzni " konulu yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Melih TÜREDİ
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLE:
1-Yazı ve Ekleri (23 Adet)

Dağıtım:
Resmi Tüm Liselere

Güvenli Elektronik İmza

Asli İle Aynıdır

25.03.2016

EFELER İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Yusuf ZENGİN VHKİ
MESLEKİ TEKNİK HİZMETLER BÖLÜMÜ
Tel: (0 256) 215 01 31 Dahili :8016
Faks: (0 256) 215 01 33

VERİ TOPLAMA ARACI

Sayın Meslektaşım,

Bu anket formu "Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Yeri Arkadaşlık Algısı ve İydeyumu İle İlişkisi" konulu çalışmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anketten elde edilecek veriler bilimsel amaçlı kullanılacak olup; toplu olarak değerlendirileceği için ankete ad-soyad yazmanıza gerek yoktur. Anket üç bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde; "Öğretmenlerin Kişisel Bilgileri", ikinci bölümde "İş yeri Arkadaşlık Ölçeği" ve üçüncü bölümde "İş Doymumu" bulunmaktadır. Soruları samimi ve objektif olarak cevaplamanız, araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği için önemlidir. Lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız. Harcadığınız zaman ve değerli katkılarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Tuba YAVUZKURT
Sosyal Bilimler Enstitüsü
EYİTEPE Yüksek Lisans Öğrencisi
E-Posta: tugbayuzkurt@gmail.com

I. BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz? Erkek () Bayan () 2. Yaşınız? 3. Branşınız?
4. Medeni Durumunuz? Evli () Bekar () 5. Eğitim durumunuz?
6. Bulduğunuz okulda kaç yıldır çalışıyorsunuz? 7. Kaç yıllık öğretmensiniz?

II. BÖLÜM İŞYERİ ARKADAŞLIK ÖLÇEĞİ

Sizlerin okulunuzdaki arkadaşlarınız hakkındaki görüşlerinizi ortaya çıkarmak için aşağıdaki ölçekte çeşitli ifadeler verilmiştir. Sizden istenen, her bir ifadeye ilişkin katılım düzeyinizi ilgili cevap basamağının altındaki kutuya (X) işaretlemenizdir.	(1) Kesinlikle katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle katılıyorum
2. Okulda, karşılaştığım problemleri birlikte çalıştığım kişilerle işbirliği içinde çözebilirim.					
4. Okulda, çalışanlar arasında iletişim teşvik edilir.					
6. Okulda, iş tamamlandığı sürece samimi konuşmalara hoşgörlü gösterilir.					
8. Okulda, birlikte çalıştığım arkadaşlarımla okul dışında sosyal faaliyetlerde (sosyal, kültürel, sportif vb) bulunurum.					
10. Okulda, birlikte çalıştığım çoğu arkadaşşıma oldukça güvenirim.					
12. Okulda, birlikte çalıştığım hiç kimsenin gerçek arkadaşım olduğunu hissetmiyorum.					

23/04/2016
Melih TÜREDİ
Eteleer İlçe Milli Eğitim Müd.
Şube Müdürü
İLLE EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ölçekte birtakım memnuniyet ifadeleri yer almaktadır. Bunun için ifadelerin yanında "hiç memnun değilim" den , "çok memnunum" a kadar uzanan 5 basamaklı bir ölçek verilmiştir. Sizden istenen, her bir ifadeye ilişkin memnuniyet düzeyinizi ilgili cevap basamağının altındaki kutuya (X) işaretlemenizdir.	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
2. İşimde tek başıma çalışma olanağımın olmasından					
4. İşimin toplulmda "saygın" bir kişi olma şansını vermesinden					
6. Yöneticilerin karar vermedeki yeteneğinden					
8. Bana iş güvencesi sağlamasından					
10. Başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaktan					
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından					
14. İş içinde terfi olanağımın olmasından					
16. İşimi yaparken bana kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını vermesinden					
18. Çalışma arkadaşlarımlın birbirleriyle anlaşmalarından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

25.04.2016
Melih TÜREDİ
Efelel İlçe Milli Eğitim Müd.
Şube Müdürü
T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
EĞİTİM İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

VERİ TOPLAMA ARACI

Sayın Meslektaşım,

Bu anket formu “**Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Yeri Arkadaşlık Algısı ve İş doyumu İle İlişkisi**” konulu çalışmada veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anketten elde edilecek veriler bilimsel amaçlı kullanılacak olup; toplu olarak değerlendirileceği için ankete ad- soyad yazmanıza gerek yoktur. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; “**Öğretmenlerin Kişisel Bilgileri**”, ikinci bölümde “**İş yeri Arkadaşlığı Ölçeği**” ve üçüncü bölümde “**İş Doyumu** ” bulunmaktadır. Soruları samimi ve objektif olarak cevaplamanız, araştırmanın geçerliği ve güvenilirliği için önemlidir. **Lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız.** Harcadığınız zaman ve değerli katkılarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Tuba YAVUZKURT
Adnan Menderes Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
EYTEPE Yüksek Lisans Öğrencisi
E - Posta: tubayavuzkurt@gmail.com

I. BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz? Erkek () Bayan ()
2. Yaşınız?
3. Branşınız ?.....
4. Medeni Durumunuz? Evli () Bekar ()
5. Eğitim durumunuz?
6. Bulduğunuz okulda kaç yıldır çalışıyorsunuz?
7. Kaç yıllık öğretmensiniz?

II. BÖLÜM

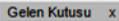
İŞ YERİ ARKADAŞLIK ÖLÇEĞİ

	(1) Kesinlikle katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle katılıyorum
Sizlerin okulunuzdaki arkadaşlıklarınız hakkındaki görüşlerinizi ortaya çıkarmak için aşağıdaki ölçekte çeşitli ifadeler verilmiştir. Sizden istenen, her bir ifadeye ilişkin katılım düzeyinizi ilgili cevap basamağının altındaki kutuya (X) işaretlemenizdir.					
1. Okulumda, birlikte çalıştığım kişileri tanıma fırsatına sahibim.					
2. Okulumda, karşılaştığım problemleri birlikte çalıştığım kişilerle iş birliği içinde çözebilirim.					
3. Okulumda, birlikte çalıştığım kişilerle istediğim zaman konuşmak için ziyaret etme fırsatına sahibim.					
4. Okulumda, çalışanlar arasında iletişim teşvik edilir.					
5. Okulumda, yakın arkadaşlıklar geliştirme fırsatına sahibim.					
6. Okulumda, iş tamamlandığı sürece samimi konuşmalara hoşgörü gösterilir.					
7. Okulumda, iyi dostluklar kurarım.					
8. Okulumda, birlikte çalıştığım arkadaşlarımla okul dışında sosyal faaliyetlerde (sosyal, kültürel, sportif vb) bulunurum.					
9. Okulumda, arkadaşlarıma sırlarımı açarım.					
10. Okulumda, birlikte çalıştığım çoğu arkadaşıma oldukça güvenirim.					
11. Okulumda, bulunmak için sabırsızlanmamın bir nedeni de birlikte çalıştığım insanları görebilmektir.					
12. Okulumda, birlikte çalıştığım hiç kimsenin gerçek arkadaşım olduğunu hissetmiyorum.					



İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ




	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok memnunuz
Aşağıdaki ölçekte birtakım memnuniyet ifadeleri yer almaktadır. Bunun için ifadelerin yanında “hiç memnun değilim” den , “çok memnunuz” a kadar uzanan 5 basamaklı bir ölçek verilmiştir. Sizden istenen, her bir ifadeye ilişkin memnuniyet düzeyinizi ilgili cevap basamağının altındaki kutuya (X) işaretlemenizdir.					
1. İşimin beni her zaman meşgul etmesinden					
2. İşimde tek başıma çalışma olanağımın olmasından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından					
4. İşimin toplumda “saygın” bir kişi olma şansını vermesinden					
5. Okul yöneticimin çalışanlara yönelik tutumlarından					
6. Yöneticilerin karar vermedeki yeteneğinden					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olmasından					
8. Bana iş güvencesi sağlamasından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan					
10. Başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaktan					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olmasından					
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından					
13. Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten					
14. İş içinde terfi olanağımın olmasından					
15. İşimin bana kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden					
16. İşimi yaparken bana kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını vermesinden					
17. Uygun çalışma koşullarının sağlanmasından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Ek 6. İş yeri Arkadaşlık Ölçeği Kullanım İzni

Please URGENT I am requesting permission to use "workplace friendship scale" 

Adams, Gary
gary.adams@marquette.edu

  [Ayrıntıları göster](#)

 **tuba yavuzkurt** <tubayavuzkurt@gmail.com> 1.10.2015 ☆  

Alıcı: gary.adams




Dear Dr. Adams,
I am a master student at Adnan Menderes University in Turkey. I am in the process of preparing a thesis about the workplace friendship and its impact on job satisfaction. I am writing to request permission to include the survey you and your co-authors developed in my "secondary education teachers' perception of workplace friendship and its relationship with job satisfaction" thesis. Specifically, I am requesting permission to translate and reprint your "workplace friendship scale". Please let me know if there is a fee for using the survey instrument in this manner.

I am expecting to have an e-mail from you which contains approval information of my request as soon as possible. If you do not solely control copyright in the requested materials, I would appreciate any information you can provide about others to whom I should write, including most recent contact information, if available.


Thank you for your time and help.

Best regards,

Tuba YAVUZKURT
Student Counselor at Atatürk Ortaokulu Kuşadası/Aydın/Turkey

 **Adams, Gary** <gary.adams@marquette.edu> 1.10.2015 ☆  

Alıcı: bana


 İngilizce > Türkçe İletiyi çevir [İngilizce için kapat](#)




Dear Tuba Yavuzkut,


You have my permission to translate and use the items referenced below for research purposes. They are freely available in the article.

Best of luck with your research!
Gary

Gary A. Adams, Ph.D.
Professor
Department of Management
College of Business Administration
Marquette University
P.O. Box 1881
Milwaukee, WI 53201-1881



 **tuba yavuzkurt** <tubayavuzkurt@gmail.com> 1.10.2015 ☆  


Alici: Gary 

Dear Dr Adams,



I appreciate your generosity and kindness for allowing me to use your scale. Thank you very much.

Best regards,

Tuba YAVUZKURT



Adams, Gary
gary.adams@marquette.edu

[Ayrıntıları göster](#)

Ek 7. İş Doyumu Ölçeği Kullanım İzni

Ölçek Kullanım İzni Gelen Kutusu x

tuba yavuzkurt <tubayavuzkurt@gmail.com> 29.11.2016 ☆

Alıcı: asli

Sayın Hocam iyi Günler,
Ben Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bölümünde Yüksek Lisans yapmaktayım. "Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş yeri Arkadaşlık Algısı ve İş Doyumu ile ilişkisi" konulu yüksek lisans tezimde Türkçe'ye sizi uyardığımız Minnesota İş Doyum Ölçeğini Kullanmak için izninizi talep ediyorum.
Saygılarımla.

Tuba YAVUZKURT
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi teftişi Planlaması
Yüksek Lisans Öğrencisi

E- Posta - tubayavuzkurt@gmail.com

Aslı Baycan Binark <asli@aslibaycan.com> 29.11.2016 ☆

Alıcı: bana

Ölçeği kullanabilirsiniz..

Aslı Baycan

From: tuba yavuzkurt [tubayavuzkurt@gmail.com]
Sent: Tuesday, November 29, 2016 12:51 PM
To: Aslı Baycan Binark
Subject: Ölçek Kullanım İzni

Subject: Ölçek Kullanım İzni

E- Posta - tubayavuzkurt@gmail.com<<mailto:tubayavuzkurt@gmail.com>>

tuba yavuzkurt <tubayavuzkurt@gmail.com> 30.11.2016 ☆

Alıcı: Asli

Sayın Hocam ;
Çok teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.
Saygılarımla.

Tuba YAVUZKURT

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Tuba YAVUZKURT
Doğum Yeri ve Tarihi : İstanbul 03.04.1968

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi :Orta Doğu Teknik Üniversitesi Psikoloji Bölümü (1992)
Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümü (2009)
Yüksek Lisans Öğrenimi : Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü (2010)
Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı (2014-halen)
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce, Almanca (A2)

BİLİMSEL FAALİYETLERİ

Makaleler :
-SCI : Hakemli, AKYOL Bertan, YAVUZKURT Tuba, Türkiye’de Lisansüstü Tezlerde Eğitim Denetimi,6. 2016
Bildiriler :
-Uluslararası : Özet Bildiri, AKYOL Bertan, GÖKTAŞ DİLBER İclal, ERAKIN Berna, ÖZGEN Vildan, YAVUZKURT Tuba, 7. Uluslararası Eğitim Denetimi Kongresi, 20.05.2015

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl : İSTEK Vakfı Florya
Bilge Kağan Koleji (1992-1993)
KEGEV Vakfı
Ü. Naci Akdoğan Koleji (1993-1996)
Şehit Kaya Aldoğan Lisesi (1997-2004)
Makbule-Hasan Uçar Lisesi (2004-2009)
Hasan-Fatma Önal Anadolu Lisesi (2009-2013)
Atatürk Ortaokulu (2013-Halen)

İLETİŞİM

E-posta Adresi : tubayavuzkurt@gmail.com