

ÖĞRETMENLERDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK DÜZEYİ İLE YAŞAM MEMNUNİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ¹

Analyzing The Relationship Between Teachers' Perceived Organizational Support and Life Satisfaction Levels

Seçil Eda KARTAL²

Ramazan YİRCİ³

Tuncay Yavuz ÖZDEMİR⁴

Öz

Bu çalışmanın temel amacı öğretmenler tarafından algılanan örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim öğretim yılında Bartın il merkezindeki devlete bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise basit seçkisiz örnekleme yoluyla belirlenen 290 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin toplanması için Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Yaşam Memnuniyet Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada tarama yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, t-test varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analizler sonucunda cinsiyet değişkeninin örgütsel destek algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğuna dair kanıt bulunamamıştır. Ancak kadın öğretmenler yaşam memnuniyeti açısından erkek öğretmenlere göre daha olumlu bir algıya sahiptir. Yaşam Memnuniyeti ile Algılanan Örgütsel Destek arasında pozitif yönlü zayıf doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek düzeyleri ile yaşam memnuniyet algıları orta düzeyde çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel destek, yaşam memnuniyeti, öğretmen

DOI: 10.14582/DUZGEF.552

¹ Bu çalışmanın bir kısmı 18-20 Haziran 2014 tarihinde yapılan VI. Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Dr.; Bartın Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Bartın, sekartal@bartin.edu.tr

³ Dr.; Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş, ryirci@gmail.com

⁴ Yrd. Doç. Dr.; Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Elazığ, tyavuz23@gmail.com

Abstract

The main purpose of this study is to examine the relationship between life satisfaction and perceived organizational support levels of teachers. The universe of the research was composed of the teachers working at state primary, secondary and high schools in Bartın city center during the 2013-2014 academic year. The sample of the study was identified by simple random sampling which consisted of the 290 teachers. Perceived Organizational Support Scale and Life Satisfaction Scale were used to collect the data. In this quantitative research survey method was employed. The obtained data was analyzed by SPSS program. During the analysis process frequency, percentage, mean, t-test, analysis of variance, correlation and regression analysis were used. According to findings, there is no evidence that gender variable has a significant effect on the perception of organizational support. However, female teachers have a more positive perception than male teachers in terms of life satisfaction. It can be said that there is a weak positive linear relationship between Perceived Organizational Support and Life Satisfaction. The findings show that teachers' perceptions of organizational support and life satisfaction levels are moderate.

Key Words: Organizational Support, Life Satisfaction, teachers

GİRİŞ

Örgüt teorisi üzerine yapılan çalışmalar neoklasik yönetim anlayışı çerçevesinde yapılan araştırmalarla yeni bir boyut kazanmıştır. Böylece insanı bir makine gibi gören klasik yönetim temsilcilerinin aksine neoklasik yönetim anlayışı insanı, insan ilişkilerini ve insan duygularını incelemeye almıştır. 1924-1936 yıllarında Elton Mayo tarafından yürütülen Hawthorne araştırmalarının sonunda olumlu insan ilişkilerinin örgütte verim artışına yol açtığı bulunmuştur (Balcı, 2010: 84; Başaran, 2004: 51-52). Böylece insanı, sadece ekonomik bir varlık olarak değil sosyal ve psikolojik bir varlık olarak da kabul etmek gerektiği ve çalışanları işe motive eden güçlü etkenler arasında sosyal

ve psikolojik etkenlerin olduğu anlaşılmıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995: 16). Bu bağlamda örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalar çalışanların duygusal yönlerinin iş yaşamına etkilerini de incelemeye başlamıştır.

Sosyal kurumlar olarak eğitim örgütlerinde de çalışanların duygu ve düşünceleri daha fazla ön plana çıkmaya başlamıştır. İnsan ilişkilerinin çok yoğun bir şekilde yaşandığı okullarda eğitim çalışanları olarak öğretmenlerin performansı pek çok faktörden etkilenmektedir. Algılanan örgütsel destek ve yaşam memnuniyeti insan yetiştirmek gibi önemli bir görevi yerine getiren öğretmenlerin duygu dünyasında önemli etkilere sahiptir. Çünkü algılanan örgütsel destek ve yaşam memnuniyeti düzeyleri öğretmenlerin bağlılık, performans, motivasyon, stres, işte kalma isteği gibi pek çok kritik noktada belirleyici role sahiptir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulun kendilerine değer verdiğine, önemseydiğine ve kendi iyiliklerinin kurum tarafından dikkate alındığına dair inançları örgütsel destek kavramı olarak ifade edilmektedir (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 2002). Kişinin yaşamını bilişsel ve duygusal olarak olumlu olarak değerlendirmesi ise yaşam memnuniyeti olarak tanımlanmaktadır (Diener, 1984). Bu iki kavramın duygu yönü ağır basan bir mesleği icra eden öğretmenler açısından incelenmesi önemlidir. Bu nedenle öğretmenlerde algılanan destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi amacını taşıyan bu çalışmayla alana katkı sunacağı düşünülmektedir.

Örgütsel Destek ve Yaşam Memnuniyeti

Örgütsel destek örgütün belirli politikalar, uygulamalar ve stratejiler sonucunda çalışanlarına hissettirdiği soyut bir kavram olup bireye özgü gerçekleşir. Bu nedenle terim için algılanan örgütsel destek kavramı kullanılmaktadır (Bozkurt, 2007: 150). Örgütsel destek, çalışanların görev yaptıkları kurumun kendilerine ne kadar değer verdiğiyle ilgilidir. Bu durum çalışanların örgütlerine olan sadakatleri üzerinde de büyük bir etkiye sahiptir (Moorman, Blakely ve Niehoff, 1998). Bazı araştırmacılara göre algılanan örgütsel destek çalışan ile çalıştığı kurum arasındaki psikolojik bir sözleşme olarak tanımlanmaktadır. Buna göre çalışanların performansında artış ya da düşüş örgütün çalışanların beklentilerini karşılama düzeyine bağlıdır. Çalışanların bu beklentileri daha çok temenni ve dileklerden oluşup çoğu zaman yazılı metinlerde açık bir şekilde yer almaz (Aselage ve Eisenberger, 2003).

Örgütsel destek düzeyi yüksek olan bir çalışan çalıştığı kurumda kendisine değer verildiğini hisseder ve bu durum onu mutlu eder. Örgüt içinde çalışanların başarılarından dolayı ödüllendirilmesi, terfi ettirilmeleri, alınan kararlarda söz sahibi olabilmeleri, rol belirsizliği veya rol çatışmasının ortadan kaldırılması ve stres yaşantısının önüne geçilmesi örgütsel destek algılarını artıracaktır (Önderoğlu, 2010). Böylece çalışanlar işlerine karşı daha ilgili olur ve kurumdan ayrılma düşüncesi içinde olmazlar (Krishnan ve Mary, 2012). Bunun tam tersi olduğu durumlarda ise yani örgütsel destek düzeyinin düşük olduğu çalışanlarda, işe olan ilgi azalacak ve eğer daha iyi bir alternatif bulursa çalışan bir süre sonra kurumdan ayrılacaktır. Personel devir hızını artıracak olan bu durum örgütler için bir tehdit unsurudur. Günümüzde

yetişmiş, nitelikli insan gücüne sahip olmak ne kadar önemliyse bu nitelikleri kaybetmeden örgütte tutabilmek de çok önemlidir. Çünkü yeni işe başlayan bir çalışanın örgüte alışmasının sağlanması hem zaman hem de mali olarak örgütleri zora sokabilmektedir (Yirci, 2014).

Destekleyici örgüt, çalışanlarının mutluluğunu ve rahatını dikkate alır. Çalışanlarından gelen yeni ve farklı fikirlere açıktır. Örgüt içinde iletişim güçlüdür ve herkese adil, eşit davranılır. Kimsenin hakkının yenilmesine izin verilmediği için adalet duygusu tüm çalışanlar tarafından hissedilir. Tüm çalışanlar için eşit yükselme kriterleri vardır. Destekleyici örgütte karar sürecine çalışanlar da dâhil edilir (Özdevecioğlu, 2003). Destekleyici kurumlar çalışanlarının yararına olacak uygulamaları, kararları dışarıdan bir baskı ya da zorlama olmadan kendiliğinden hayata geçirir. Zaten aksi durumlarda algılanan örgütsel destek çalışanlarda oluşmaz (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Görüldüğü üzere örgütsel destek algısı oluşturmada örgütün istekli ve kararlı davranarak kendi inisiyatifiyle çalışan yararına yapmış olduğu düzenlemeler dışarıdan zorlamalar yoluyla yapılan düzenlemelerden daha fazla olumlu etki oluşturmaktadır.

Çalışanların kurumla ilgili olumlu algı geliştirmelerinde üst yöneticilerin rolü çok büyüktür. Çünkü yöneticiler çalışanlar için örgütün somut bir yansıması olarak görülmektedir. Yöneticilerin, çalışanların katkılarına değer verip onları takdir etmesi, sözlü ya da başka şekillerde ödüllendirmesi çalışanlar gözünde kurum politikası olarak algılanır. Çünkü çalışanların çabalarını değerlendirme ve yönlendirmede birinci derecede sorumlu olan kişiler yöneticilerdir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Bu açıdan

bakıldığında okullarda öğretmenlerin örgütsel destek algısında en büyük belirleyici okul müdürü ile birlikte diğer yöneticilerdir. Başarılı öğretmenlerin başarılarından dolayı takdir edilmesi, okulla ilgili konularda görüşlerinin alınması kısacası öğretmenin değerli olduğu hissini verilmesi okul müdürünün sergileyeceği tutum ve davranışlara bağlıdır.

Yaşam memnuniyeti konusu günümüzde sosyoloji, psikoloji, felsefe ve edebiyat gibi sosyal bilimler alanlarında incelenmektedir. Ayrıca bu konu iktisat ve tıp alanlarında da ele alınmaktadır. Ancak bu kavramın bilimsel çalışmalarda yer alması 20. yüzyılda gerçekleşmiştir. Yaşam memnuniyeti, kişinin sürdürdüğü hayatı bir bütün olarak olumlu bir şekilde değerlendirmesi anlamında kullanılmaktadır. Literatürde genellikle “öznel veya beyan edilmiş mutluluk” ve “öznel refah” terimleri ile eş anlamlı kullanılmıştır (TÜİK, 2013).

Ayrıca yaşam memnuniyeti, bireyin kendi yaşam kalitesini bütünüyle değerlendirmesi sonucunda ulaştığı olumluluk derecesi anlamına da gelmektedir (Kümbül Güler ve Emeç, 2006). Tanımlamadan da anlaşıldığı gibi bireysel algılama ve olumlu görebilme derecesi yaşam memnuniyeti için oldukça önemli görülmektedir. Bunların yanı sıra yaşam memnuniyetini etkileyen unsurlar; karakteristik özellikler (genetik, kalıtsal özellik) ve çevresel faktörler (yaşam koşulları, hayati fonksiyonlar) olmak üzere iki başlık altında toplamak mümkündür (Kahyaoğlu, 2008).

Yaşam memnuniyetine yönelik yapılan araştırmalar, yaşam memnuniyetini etkileyen demografik bilgilere yönelik ortak bir havuz oluşmasını sağlamıştır. Bu havuzda yer alan değişkenler; kültür, cinsiyet, yaş, sosyal ilişkiler, gelir, iş/çalışma hayatı, eğitim olarak ele

alınmaktadır (Kahyaoğlu, 2008). Bunların yanı sıra yaşam memnuniyetinin kır-kent ayrımına göre farklılıklar gösterdiği de ortaya çıkmıştır (Gürsakal ve Öngen, 2008).

Yaşam memnuniyetinin bireysel algılama ve olumlu görebilme derecesi ile ilgili olması ölçümünün geçerliliğine dair birçok endişeyi de beraberinde getirmektedir. Kişilerin yaşam memnuniyetlerine yönelik farkındalıkları, olduklarından daha memnun görünmeye çalışmaları, kişisel algıları ile diğer kişilerin algıları, cinsiyetlerine veya kültürlerine göre soruları farklı algılayışları belirtilen eleştiriler arasında yer almaktadır (Kahyaoğlu, 2008).

Bu ve benzeri sorular yaşam memnuniyetine yönelik yapılan ölçümlerinin geçerliliğine gölge düşürmektedir. Bu açıdan yapılan çalışmalar ve çalışma kapsamına dahil edilen katılımcıların samimiyetleri ile dürüst cevap vermeleri oldukça önemli görülmektedir.

YÖNTEM

Araştırmada nicel araştırma kapsamında tarama (survey) yöntemi kullanılmıştır. Karasar'a (2001) göre, tarama yöntemi halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Tarama modeli araştırmalar bilgi toplamayı, bunları değişkenlerle olan ilişkileri yönünden incelemeyi daha kolay hale getirmektedir (Kaptan, 1998: 62).

Evren-Örneklem

Araştırmanın evrenini Bartın il merkezinde bulunan ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise basit seçkisiz örnekleme (Simple Random Sampling) yoluyla belirlenen ilkököl, ortaokul ve liselerde bulunan 327 öğretmen oluşturmaktadır. Ancak gönderilen anketlerden sadece 290

tanesi eksiksiz, tam olarak geri dönüş sağlamıştır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi Büyüköztürk (2010: 84)'ün belirttiğine göre, örnekleme seçiminde her örnekleme seçimine eşit seçilme olasılığı vererek seçilen birimlerin örnekleme alındığı yöntemdir.

Veri Toplama Aracı

Tarama modelinde gerçekleştirilen bu nicel araştırmada verilerin toplanması için kullanılan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin 36 maddelik uzun formu ile 15 ve 8 maddeden oluşan kısa formları mevcuttur. Ölçek daha önce Şimşek, Akgemci ve Kaplan (2008), Akın (2008), Gümüş (2014), Sezgin-Nartgün ve Kalay (2014) tarafından da kullanılmıştır. Çalışmamızda 15 soruluk ölçek formu tercih edilmiştir. Bu ölçeğin uyarlanması Özdemir (2010) tarafından gerçekleştirilmiş ve geçerlilik güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Buna göre faktör analizi sonucunda 15 maddenin bir faktör altında toplandığı ve toplam varyansın 0,69 olduğu anlaşılmıştır. Maddelerin Cronbach's alfa katsayısı .89 olarak bulunmuşken faktör yükleri ise .62 ile .84 arasında değişmiştir. Araştırma için ölçeğin güvenilirlik çalışmaları yeniden yapılmış ve Cronbach's alfa katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Ölçek maddelerinin faktör yük değerlerinin ise .53 ve .84 arasında değiştiği gözlenmiştir. Ölçekteki 2., 4., 8. ve 12. maddeler olumsuz ifadeler içermektedir. Analiz sürecinde bu maddeler tersten kodlanarak önermelerin hepsinin aynı yönde toplanmaları sağlanmıştır.

Araştırmada kullanılan diğer ölçek ise Yaşam Memnuniyet Ölçeği'dir. Bu ölçek Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeği Türkçe'ye uyarlama çalışması Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Geliştirilen ölçeğe yönelik Durak ve arkadaşları (2010) tarafından yeniden bir uyarlama çalışması yapılmıştır. Köker

(1991) tarafından yapılan uyarlama çalışması sonucunda ölçeğin Türkçe formunun tek boyutlu bir yapıda olduğu, madde test korelasyonlarının .71 ve .80 arasında değiştiği görülmüştür. Test tekrar test kat sayısı ise .85 bulunmuştur (Köker, 1991). 7'li likert tarzda 5 sorudan oluşan ölçeğin Çeçen (2008) tarafından yapılan çalışmada Cronbach's alfa katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Bu araştırma için yapılan analizlerde ise Cronbach's alfa katsayısı .87 olarak tespit edilmiştir. Ölçek maddelerinin faktör yük değerlerinin ise .61 ve .81 arasında değiştiği gözlenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda her iki ölçeğinde geçerli ve güvenilir veri toplama aracı olarak kullanılabilceği sonucuna ulaşılmıştır.

Verilerin Analizi

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ile Yaşam Memnuniyet Ölçeği tek boyutlu olup, Likert tipi 7 basamaklı (1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Biraz katılmıyorum, 4- Ne katılıyorum ne de katılmıyorum, 5- Biraz katılıyorum, 6- Katılıyorum, 7- Kesinlikle katılıyorum) cevap bölümünden oluşmaktadır. Elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, ikili karşılaştırmalar için t-test, çoklu karşılaştırmalarda ise varyans analizi ile korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Araştırma amacına uygun olan katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de yer almaktadır:

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik bilgiler

	Değişkenler	f	%
Cinsiyet	Erkek	195	67,2
	Kadın	95	32,8
Branş	Sınıf	77	26,6
	Sayısal	101	34,8
	Sözel	112	38,6
Mesleki Kıdem (Yıl)	0-9 yıl	110	37,9
	10-19 yıl	99	34,1
	20-29 yıl	57	19,7
	30 ve üzeri yıl	24	8,3
Çalışılan Kurum	İlkokul	82	28,3
	Ortaokul	111	38,3
	Genel Lise	59	20,3
	Meslek Lisesi	38	13,1
TOPLAM		290	100

Tablo incelendiğinde araştırma kapsamında yer alan öğretmenlerin % 67,2'sinin erkek, % 32,8'inin kadın olduğu görülmektedir. Branş değişkenine göre ele alındığında ise sınıf (% 26,6), sayısal (% 34,8) ve sözel (% 38,6) olmak üzere üç kategoride incelenmiştir. Mesleki kıdem değişkenine göre bakıldığında katılımcıların % 37,9'u 0-9 yıl kıdeme, % 34,1'i ise 10-19 yıl kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlar dikkate alındığında ise çoğunluğun (% 38,3) ortaokul kurumlarında, % 13,1'inin ise meslek liselerinde görev yaptıkları görülmektedir.

Tablo 2. Örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyetine ilişkin maddelere ait aritmetik ortalama ve standart sapma puanları

NO	Örgütsel Destek Düzeyi ile Yaşam Memnuniyetine İlişkin Maddeler	\bar{X}	ss
1.	Çalıştığım kurumda, kurumun kendi iyiliğine olan katkılarıma değer verilir.	4,95	1,684
2.	Çalıştığım kurumda gösterdiğim ekstra çaba takdir edilmez.	3,48	1,755
3.	Çalıştığım kurumda benim hedeflerime ve değerlerime güçlü bir şekilde saygı gösterilir.	3,22	1,893
4.	Çalıştığım kurumda şikâyetlerim göz ardı edilir.	3,15	1,712
5.	Çalıştığım kurumda beni etkileyecek kararlar alınırken, benim yararım göz önünde bulundurulur.	4,63	1,644
6.	Bir problemim olduğunda çalıştığım kurum yardım için hazırdır.	3,69	1,881
7.	Çalıştığım kurumda çıkarlarım gözetilir.	3,10	1,739
8.	İşimi olabilecek en iyi şekilde yapsam bile, çalıştığım kurumda bu fark edilmez.	2,95	1,567
9.	Özel bir iyiliğe ihtiyacım olduğunda çalıştığım kurum bana yardım etmeye istekli olur.	4,86	1,581
10.	Çalıştığım kurumda, işteki genel tatminim dikkate alınır.	4,39	1,706
11.	İmkan olsa çalıştığım kurum görevimin dışında da işler yüklemek ister.	3,68	1,910
12.	Çalıştığım kurumda bana çok az ilgi gösterilir.	4,13	1,940
13.	Çalıştığım kurumda görüşlerim önemsenir.	4,28	1,917
14.	Çalıştığım kurumda, işteki başarılarımla gurur duyulur.	4,49	1,829
15.	Çalıştığım kurum, işimi olabildiğince ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	3,47	1,974
16.	Pek çok açıdan ideallerime yakın bir yaşamım var.	5,17	1,620
17.	Yaşam koşullarım mükemmeldir.	3,32	1,865
18.	Yaşamım beni tatmin ediyor.	4,88	1,625
19.	Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim.	3,11	1,730
20.	Hayatımı bir daha yaşama şansım olsaydı, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	4,59	1,686

Tablo 2’de örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyetine ilişkin maddelere ait aritmetik ortalama ve standart sapma puanları bulunmaktadır. Tablo incelendiğinde ilk 15 maddede örgütsel destek düzeyine yönelik maddelerin, son beş maddede ise yaşam memnuniyetine yönelik maddelerin yer aldığı görülmektedir. Veriler incelendiğinde örgütsel destek ile ilgili “Çalıştığım kurumda, kurumun kendi iyiliğine olan katkılarıma değer verilir.” maddesi en yüksek

ortalamaya ($\bar{X}=4.95$) sahip iken, en düşük ortalamaya sahip madde “İşimi olabilecek en iyi şekilde yapsam bile, çalıştığım kurumda bu fark edilmez.” ($\bar{X}=2.95$) olduğu görülmektedir. Yaşam memnuniyetine ait maddelere yönelik yapılan analizlerde ise en yüksek ortalamaya sahip madde “Pek çok açıdan ideallerime yakın bir yaşamım var.” ($\bar{X}=5.17$) olduğu görülmektedir. En düşük ortalamaya sahip madde ise $\bar{X}=3.11$ ile “Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim.” ifadesidir. Her iki ölçekte en yüksek aritmetik ortalama değerine sahip maddelere bakıldığında “Biraz Katılıyorum”, en düşük ortalamaya sahip maddelerin ise “Biraz Katılmıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Algılanan örgütsel destek puanlarında cinsiyet değişkenine ilişkin t testi sonuçları

Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	t	sd	p	Levene Testi	
							f	p
Erkek	195	3.870	.354	-1.846	288	.066	.554	.457
Kadın	95	3.955	.399					

Tablo 3’te öğretmenlerin örgütsel destek algılarının çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek puanlarında cinsiyet değişkenine ilişkin farklılaşma olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulguların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ($p=0.066>0.05$). Elde edilen bulgulara göre aradaki fark anlamlı olmasa da kadın katılımcıların örgütsel destek puanlarının ($\bar{X}=3.955$) erkek katılımcıların puanlarından ($\bar{X}=3.870$) az bir farkla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Hem erkek hem de kadın katılımcıların “ne katılıyorum ne de katılmıyorum” düzeyinde örgütsel

destek puanına sahip olması eğitim kurumlarının hem kurumsal hem de yönetsel anlamda öğretmenleri ödüllerle teşvik etme, onların bağlılık duygusunu artırma gibi konularda yetersiz kaldığını gösterebilmektedir.

Tablo 4. Algılanan örgütsel destek puanlarında branş değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları

Branş	n	\bar{X}	ss	Var.Kay.	Kareler toplamı	sd	Kareleri ort	f	p	LSD
a- Sınıf	77	3.929	.442	G. arası	.909	2	.454	3.354	.036	2>3
b- Sayısal	101	3.951	.357		G. içi	138.870				
c- Sözel	112	3.828	.319	Toplam	139.778	289				--
Toplam	290	3.898	.371							

Algılanan örgütsel destek puanlarında branş değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 4'te görülmektedir. Veriler incelendiğinde branş değişkenine göre öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek puanları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($p=0.036<0.05$). Yapılan istatistiksel işlemler sonucu sayısal branştaki öğretmenlerin sözel branştaki öğretmenlere göre daha olumlu örgütsel destek algısına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 5. Algılanan örgütsel destek puanlarında çalışma süresi değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları

Çalışma Süresi	n	\bar{X}	ss	Var. Kay.	Kareler toplam	sd	Kareler ort	f	p	LS D
a- 0-9 yıl	110	3.907	.341							--
b- 10-19 yıl	99	3.878	.365	G. arası	.070	3				--
c- 20-29 yıl	57	3.901	.397	G. içi	39.708	6	.023	.16	.91	--
d- 30 ve üstü yıl	24	3.928	.472	Toplam	39.778	28	.139	9	7	--
Toplam	290	3.898	.371							

Tablo 5'te algılanan örgütsel destek puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek için yapılan varyans analizi sonuçları bulunmaktadır. Tablo incelendiğinde gruplar arasında anlamlı derecede farklılaşmadığını göstermektedir ($p=0.917>0.05$). Elde edilen bu sonuç, kıdemli öğretmenler ile göreve yeni başlayan öğretmenlerin benzer destek algısına sahip olduğunu göstermektedir. Gruplara ait aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel destek konusunda kararsız oldukları görülmektedir. Tüm gruplarda benzer sonuçların çıkması göreve yeni başlayan öğretmenler için olumlu bir durum olabilirken, kıdemli öğretmenlerin yeterli örgütsel destek hissedememeleri nedeniyle olumsuz bir durum olarak kabul edilebilir.

Tablo 6. Algılanan örgütsel destek puanlarında kurum türü değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları

Kurum türü	n	\bar{X}	ss	Var. Kay.	Kareler toplam	sd	Kareler ort	f	p	LS D
a-İlkokul	82	3.939	.437							--
b-Ortaokul	111	3.919	.333	G. arası	.549	3				--
c-Genel Lise	59	3.850	.342	G. içi	39.229	28	.183	1.334	.263	--
d-Meslek Lisesi	38	3.821	.360	Toplam	39.778	28	.137			--
Toplam	290	3.898	.371							

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek puanlarında kurum türü değişkenine göre farklılaşma durumunu test etmek için varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur. Diğer değişkenlere benzer sonuç göstererek bu değişkende de anlamlı farklılık görülmemiştir ($p=0.263>0.05$). Tablo incelendiğinde anlamlı farklılık olmamasının yanı sıra, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile genel lise ve meslek lisesi öğretmenlerinin algılarının birbirine daha yakın çıktığı görülmektedir. Bunun sebebi olarak okulların birbirine daha benzer özelliklere sahip olması gösterilebilir. Okul ortamı öğretmenlerin algıları üzerinde önemli bir değişken olarak rol oynamaktadır. Ayrıca en yüksek örgütsel destek algısı ilkokul kurumlarında olduğu görülmektedir. Bu sonuç alanyazında yer alan küçük ölçekli okullarda örgütsel destek algısının daha yüksek olacağı yönünde olan bulguları destekler niteliktedir.

Tablo 7. Yaşam memnuniyeti puanlarında cinsiyet değişkenine ilişkin t testi sonuçları

Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	t	sd	p	Levene Testi	
							f	p
Erkek	195	4.135	.828	-2.346	288	.020	.081	.776
Kadın	95	4.375	.788					

Tablo 7’de öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla t testi sonuçları bulunmaktadır. Veriler incelendiğinde istatistiksel olarak % 95 güven aralığında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p=.020<0.05$). Buna göre kadın katılımcıların yaşam memnuniyeti puanları ($\bar{X}=4.375$) erkek katılımcıların puanlarından ($\bar{X}=4.135$) daha yüksek bulunmuştur. Bu farklılığın nedeni olarak, kadın öğretmenlerin yaşadıkları sorunları arkadaşlarıyla veya çevrelerinde bulunan insanlar ile daha kolay paylaşarak stres faktörünü daha aza indirebilmeleri gösterilebilir. Erkek katılımcıların ise yaşam memnuniyeti puanlarının düşük çıkmasının nedeni olarak yaşadıkları sorunları çevreleriyle paylaşmayıp çözüm arayışına girmemeleri gösterilebilir.

Tablo 8. Yaşam memnuniyeti puanlarında branş değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları

Branş	n	\bar{X}	SS	Var. Kay.	Kareler toplamı	sd	Kareler ort	f	p	LSD
a - Sınıf	77	4.356	.980	G. arası	2.143	2	1.071	1.593	.205	--
b- Sayısal	101	4.151	.711							
c- Sözel	112	4.173	.792	Toplam	195.225	289				--
Toplam	290	4.214	.822							

Yaşam memnuniyeti puanlarının branş değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 8'de görülmektedir. Öğretmenlerin yaşam memnuniyet algılarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p=0.205>0.05$). Anlamlı bir fark olmamasına karşın en yüksek ortalamaya sahip branş olarak sınıf öğretmenleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni olarak, sınıf öğretmenlerinin daha küçük öğrencilerle ilgilenmeleri ve daha pozitif olmaları gösterilebilir.

Tablo 9. Yaşam memnuniyeti puanlarında çalışma süresi değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları

Çalışma Süresi	n	\bar{X}	SS	Var. Kay.	Kareler toplamı	sd	Kareler ort	f	p	LSD
a- 0-9 yıl	11	4.30	.703							
	0	6								
b- 10-19 yıl	99	4.18	.826	G. arası	1.959	3	.653	.966	.409	--
		6			193.266	286	.676			--
c- 20-29 yıl	57	4.08	.891	G. içi	195.225	289				--
		4		Toplam						--
d- 30 ve üstü yıl	24	4.21	1.10							
		7	5							
Toplam	29	4.21	.822							
	0	4								

Yukarıda verilen tabloda öğretmenlerin yaşam memnuniyet puanlarında çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığına ilişkin varyans analizi sonuçları bulunmaktadır. Tablo incelendiğinde öğretmenlerin çalışma sürelerine dair yaşam memnuniyetleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Ancak verilere ait ortalamalar incelendiğinde öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerine yönelik algıları sırasıyla 10-19 yıl ($\bar{X}=4.186$) ve 20-

29 yıl ($\bar{X}=4.084$) arası giderek azalırken, 30 ve üstü yıl ($\bar{X}=4.217$) süresinde tekrar bir artış yaşandığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak ilerleyen yıllarda, özellikle emekliliğe yaklaştıkça yaşama dair beklentiler giderek değişmekte ve daha olumlu bakış açısı kazanıldığı sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 10. Yaşam memnuniyeti puanlarında kurum türü değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları

Kurum türü	n	\bar{X}	ss	Var. Kay.	Kareler toplamı	sd	Kareler ort	f	p	LS D
a- İlkokul	82	4.37	.93							
b- Ortaokul	11	4.22	.69							
c- Genel Lise	59	4.10	.83	G. arası	4.389	3	1.46	2.19	.08	--
d- Meslek Lisesi	38	4.00	.84	G. içi	36	6	3	2	9	--
Toplam	29	4.21	.82	Toplam	195.2	28	.667			--
	0	4	2	m	25	9				--

Yaşam memnuniyeti puanlarında kurum türü değişkenine göre farklılaşma durumunu test etmek için varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 10'da sunulmuştur. Buna göre öğretmenlerin yaşam memnuniyeti puanları kurum türüne göre farklılaşmamaktadır ($p=0.089>0.05$). Elde edilen verilere bakıldığında en düşük yaşam memnuniyeti puanları Meslek Liseleri grubunda bulunmuştur. Bunun sebebi bu okulların öğrenci profilinin diğer gruplara göre daha

dezavantajlı olması ya da meslek dersleri haricindeki öğretmenlerin kendilerini önemsiz hissetmiş olmalarından kaynaklanmış olduğu söylenebilir.

Yapılan araştırmada yaşam memnuniyeti ve örgütsel destek algısı arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek, varsa ilişkinin yönünü ve gücünü görmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan bu analize ait sonuçlar Tablo 11’de görülmektedir:

Tablo 11. Yaşam memnuniyeti ile örgütsel destek arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi

	n	r	Sig.
Yaşam Memnuniyeti	290	.382	.000
Örgütsel Destek			

Korelasyon analizi sonucunda $r = 0.382$ bulunmuştur. Bu bulguya göre Yaşam Memnuniyeti ile Örgütsel Destek arasında pozitif yönlü zayıf doğrusal bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu iki değişken arasında pozitif yönlü ilişki tespit edildikten sonra regresyon analizine geçilmiştir. Regresyon analizine ait veriler Tablo 12’de aşağıda verilmiştir:

Tablo 12. Yaşam memnuniyeti üzerinde örgütsel destek algısının etkisini gösteren regresyon analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	Düzeltilmiş R ²	f	p	Bağımsız Model		
						Beta	B	t
Örgütse l Destek	Yaşam	0.1	0.143	49.34	0.00	0.38	0.17	7.02
	Memnuniyet	46		1	0	2	3	4
	i							

Yaşam memnuniyeti üzerinde örgütsel destek algısının etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları Tablo 12’de görülmektedir. Elde edilen sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir

($F=49.341$; $p=0.00<0.05$). Buna göre katılımcıların örgütsel destek maddelerine ilişkin puanları yaşam memnuniyeti puanlarının % 14'ünü açıklamaktadır ($R^2= 0.14$). Bu durum örgütsel destek puanlarının yaşam memnuniyetine ilişkin puanları pozitif yönde anlamlı olarak yordadığına işaret etmektedir. Öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerinin % 86'sı diğer değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Regresyon modeline ilişkin parametreler incelendiğinde yordayıcı değişkenlerden algılanan destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişki derecesi $\beta= 0.382$ olarak tespit edilmiştir ($t= 7.024$; $p= 0.000<0.05$). Başka bir ifadeyle öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinde meydana gelen bir birimlik artış yaşam memnuniyeti düzeyinde 0.382 birimlik bir artışa sebep olmaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma ile ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler tarafından algılanan örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, Bartın il merkezinde görev yapan öğretmenler arasından basit seçkisiz örnekleme yoluyla belirlenen 327 öğretmen çalışmaya dahil edilmiş ancak sadece 290 anket eksiksiz geri dönüş sağlamıştır. Araştırma amacına uygun verilerin toplanması için Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Yaşam Memnuniyet Ölçeği kullanılmıştır. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği 15 maddeden oluşurken Yaşam Memnuniyeti Ölçeği 5 maddeden oluşup, 7'li likert tarzıdır. Daha önceden yapılmış olan uyarlama çalışmaları sonucunda her iki ölçeğin de geçerli ve güvenilir veri toplama aracı olarak kullanılabilceği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik bilgiler incelendiğinde cinsiyet, branş, mesleki kıdem ve çalışılan kurum değişkenlerine göre homojen bir yapıya ulaşılmaya çalışılmıştır. Öğretmenlerin hem örgütsel destek algılarına yönelik hem de yaşam memnuniyet algılarına yönelik değişkenlere göre farklılık olup olmadığını değerlendirmek adına p değerleri dikkate alınmıştır.

Örgütsel destek düzeyinde bulunan maddelere ait verilere bakıldığında, en yüksek ortalamaya sahip madde “Çalıştığım kurumda, kurumun kendi iyiliğine olan katkılarına değer verilir.” olduğu görülmektedir. Bu madde ile öğretmenler çalışmalarının eğer kuruma katkı sağlıyorsa değer gördüğünü belirtmektedirler. Ancak bu görüşü belirtirken de kararlı bir düşünceye sahip olmadıkları dikkat çekmektedir. Çünkü görüşlere ait ortalama “Biraz Katılıyorum” düzeyindedir. Bu görüşü destekler nitelikte olan ve en düşük ortalamaya sahip diğer madde ise “İşimi olabilecek en iyi şekilde yapsam bile, çalıştığım kurumda bu fark edilmez.” olduğu görülmektedir. Bu maddeye ilişkin ortalamalar da “Biraz Katılmıyorum” düzeyindedir. Her iki madde birbirini destekler niteliktedir.

Öğretmenlere yönelik uygulanan yaşam memnuniyeti ölçeğine ait verilere bakıldığında “Pek çok açıdan ideallerime yakın bir yaşamım var.” maddesinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu ancak kararlı bir yapı olmadığı görülmektedir. Katılımcıların görüşleri “Biraz Katılıyorum” düzeyindedir. Benzer şekilde en düşük ortalamaya sahip madde ise “Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim.” ifadesidir. Görüşlere ait ortalamalar incelendiğinde öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerine yönelik kararlı düşünce yapılarının olmadığı görülmektedir.

Cinsiyet değişkenine göre her iki ölçek için ayrı ayrı yapılan varyans analizi sonuçlarına göre örgütsel destek düzeyine ait anlamlı bir farklılığın bulunmamasına karşılık yaşam memnuniyetinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yaşam memnuniyetinde cinsiyet değişkenine yönelik elde edilen farklılığın kadınların lehine olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenler yaşam memnuniyeti açısından erkek öğretmenlere göre daha olumlu bir algıya sahiptir. Bu bulgular Kahyaoğlu (2008)'nin çalışması ile benzerlik göstermektedir. Yapılan çalışmada hem kadınların hem de erkeklerin % 17'si mutsuz olduklarını ifade ederken, kadınların % 50'sinin erkeklerin ise % 47'sinin mutlu olduklarını ifade ettikleri görülmektedir. Her iki çalışmada yer alan sonuçlar alanyazın ile de desteklenmektedir. Kahyaoğlu (2008)'a göre, kadın bireylerin depresyon oranları erkeklere göre daha yüksek olmasına karşın mutluluk düzeyleri erkek bireylerden daha fazladır. Bunun nedeni olarak toplumsal yapının cinsiyet üzerindeki etkileri, sosyal ilişkiler, kültür gibi unsurlar gösterilebilmektedir.

Branş değişkenine göre bakıldığında ise, örgütsel destek düzeyinde anlamlı farklılık görülürken, yaşam memnuniyetine dair anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Örgütsel destek düzeyine ait bulgular incelendiğinde sayısal branştaki öğretmenlerin sözel branştaki öğretmenlere göre olumlu yönde farklılık gösterdikleri görülmektedir. Sayısal branştaki öğretmenlerin örgütsel destek algılarının sözel branştaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma süresi değişkenine göre yapılan varyans analizi sonuçları incelendiğinde ise her iki ölçek maddelerine dair anlamlı farklılık elde edilememiştir. Yirci (2014)'nin akademik personellere yönelik yaptığı çalışmada da kıdem değişkenine göre örgütsel destek düzeyine yönelik

anlamli bir farklıliğın olduğuna dair bir kanıt bulunamamıştır. Elde edilen bu bulgular Bozkurt (2007), Annamalai, Abdullah ve Alazidiyeen (2010), Eğriboyun (2013) ile Sezgin-Nartgün ve Kalay (2014) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla örtüşmekteyken Rhoades ve Eisenberger (2002) ile Akalın'ın (2006) araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Ancak bulgular incelendiğinde örgütsel destek düzeyinin en yüksek olduğu aralık 30 ve üzeri yıla denk gelirken, yaşam memnuniyetine ait en yüksek algı 0-9 yıl aralığına denk gelmektedir. Yaşam memnuniyet algılarının ilk yıllarda yüksek çıkmasının nedeni olarak, göreve yeni başlayan öğretmenlerin artık meslek sahibi olmaları ve hayatlarını düzene sokabileceklerine dair inançları gösterilebilir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları kurum türü değişkenine göre yapılan varyans analizi sonuçları incelendiğinde her iki ölçek için de anlamli farklıliğın olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Örgütsel destek düzeyine yönelik bulgular incelendiğinde, ölçek olarak birbirine yakın olan okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin algılarının birbirine daha yakın olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bunun nedeni olarak, öğretmenler üzerinde okul yapısı, öğrenci gibi faktörlerin etkisinin algıları yönlendirdiği söylenebilir. Yaşam memnuniyetinde ise anlamli farklılık olmamasına rağmen en düşük algı meslek liselerinde görev yapan öğretmenler arasında bulunmuştur. Bunun nedeni olarak bu okullarda görev yapan öğretmenlerin daha çok dezavantajlı öğrenci profilleriyle iletişimde olmaları gösterilebilir. Ayrıca bu okullarda meslek dersleri haricindeki derslerde görev yapan öğretmenlerin kendilerini daha önemsiz hissetmeleri yaşam memnuniyet algılarını da etkileyebilmektedir.

Örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasında yapılan korelasyon analizi sonucu, pozitif yönlü doğrusal bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Yaşam memnuniyeti üzerinde örgütsel destek algısının etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları ise istatistiksel olarak anlamlılık göstermektedir. Buna göre katılımcıların örgütsel destek maddelerine ilişkin puanları yaşam memnuniyeti puanlarının % 14'ünü açıklamaktadır. Bu durum örgütsel destek puanlarının yaşam memnuniyetine ilişkin puanları pozitif yönde anlamlı olarak yordadığına işaret etmektedir. Öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerinin % 86'sı diğer değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Regresyon modeline ilişkin parametreler incelendiğinde yordayıcı değişkenlerden algılanan destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişki derecesi $\beta = 0.382$ olarak tespit edilmiştir ($t = 7.024$; $p = 0.000 < 0.05$). Başka bir ifadeyle öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinde meydana gelen bir birimlik artış yaşam memnuniyeti düzeyinde 0.382 birimlik bir artışa sebep olmaktadır.

Elde edilen bulgular sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek düzeyleri ile yaşam memnuniyet algıları orta düzeyde çıkmıştır. Bu durum insan yetiştirmek gibi zor bir görevi yerine getiren ve çalıştıkları işte yüksek düzeyde moral-motivasyon ihtiyacı duyan öğretmenler için arzu edilen bir seviye değildir. Bunu artırmak adına mesleki gelişim, ücret artışı, ödüllendirme, görevde yükselme gibi imkanlar öğretmenlere sunulmalıdır. Öğretmenlik mesleğine başladıkları ilk yıllarda ve emeklilik dönemine yaklaştıkça algıları olumlu yönde etkileyecek çalışmalar, seminerler, bilgilendirme toplantıları düzenlenebilir. Ayrıca yaşam memnuniyetini nicel veriler kullanarak doğrudan ölçmek oldukça güçtür. Bu yüzden nicel verileri destekleyici nitel verilerde elde

edilmelidir. Yapılacak olan çalışmalarda özellikle yaşam memnuniyetini etkileyen diğer demografik özelliklerde ele alınarak yeni çalışmalar planlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akalın, Ç. (2006). “Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz Saygı.” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akın, M. (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25 (2), 141-170.
- Annamalai, T., Abdullah, A. G. K. , Alazidiyeen, N. J. (2010). The Mediating Effects of POS On The Relationship Between Organizational Justice, Trust And Performance Appraisal in Malaysian Secondary Schools, *European Journal of Social Sciences*, 13 (4), 623-632.
- Aselage, J. ve Eisenberger, R. (2003). Percived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration, *Journal of Organizational Behaviour*, 24, 491-509.
- Balcı, A. (2010). *Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri* (Üçüncü baskı), Ankara: Nobel Yayınevi.
- Bozkurt, F. (2007). “Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemi Adamlarının Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma.” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı* (11. Baskı), Ankara: Pegem Akademi.
- Çeçen, A.R. (2008). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordamada Bireysel Bütünlük (Tutarlılık) Duygusu, Aile Bütünlük Duygusu ve Benlik Saygısı, *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 4 (1), 19-30.

- Diener, E. (1984). Subjective Well-being, *Psychological Buletin*, 95 (3), 542-575
- Diener, E., Emmons, R. A., Laresen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Durak, M., Senol-Durak, E. & Gençoz, T. (2010). Psychometric Properties of The Satisfaction with Life Scale (SWLS) Among Turkish University Students, Correctional Officers, and Elderly Adults, *Social Indicators Research*. DOI: 10.1007/s11205-010-9589-4
- Eğriboyun, D. (2013). “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki.” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention, *Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573.
- Gümüş, S. (2014). The Relationship Between Organizational Support Perceptions and Self-Sufficiencies of Logistics Sector Employees, *International Journal of Research in Business and Social Science IJRBS*, 3 (2), 121-147.
- Gürsakal, S. ve Öngen, B. K. (2008). 2007 Yaşam Memnuniyeti Anketinin İstatistiksel Yöntemler ile Analizi, *Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt XXVII, Sayı 1, 2008, s. 1-14.
- Kahyaoğlu, O. (2008). “Yaşam Memnuniyeti ve Yaşam Memnuniyetini Etkileyen Değişkenler ile Ekonometrik Uygulama: Türkiye Örneği.” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonometri Anabilim Dalı, İzmir.

- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*, Ankara: Tekışık Web Ofset.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (24.Baskı), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Köker, S. (1991). “Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması.” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Krishnan, J. ve Mary, S. (2012). Perceived Organisational Support-An Overview on Its Antecedents and Consequences, *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2 (4), 1-13.
- Kümbül Güler, B. ve Emeç, H. (2006). Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi, *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:21 Sayı:2, ss:129-149.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., ve Niehoff, B. P. (1998). Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behaviour? *Academy of Management Journal*, 41(3), 351-357.
- Önderoğlu, S. (2010). “Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar.” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim Okullarında Algılanan Örgütsel Desteğin Öğretmenlerin Kişiler Arası Öz Yeterlik İnançları ile İlişkisinin İncelenmesi, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30 (1), 127-146.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Rhoades, E. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature, *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1995). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sezgin-Nartgün, Ş. ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Sinizm Düzeylerine

İlişkin Görüşleri, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9 (2) Winter, 1361-1376.

Şimşek, M.Ş., Akgemci, T. ve Kaplan, M. (2008). Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güven ile Tükenme Davranışı Arasındaki İlişkilerin Analizi: Nevşehir Üniversitesi Akademik Personel Örneği, *16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya, 445-452.

TÜİK, (2013). Yaşam Memnuniyeti Araştırması 2013. http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=15

Yirci, R. (2014). “Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması.” Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.