TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ,
PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUMLARI İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİ

EMRE ÖZDEMİR
1148214154

EDİRNE 2020

T.C.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI

VE EKONOMİSİ BİLİM DALIPROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emre ÖZDEMİR tarafından hazırlanan **"Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları İle Mesleki Güven Arasındaki İlişki"** konulu **Yüksek Lisans** tezinin Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 19-6 maddeleri uyarınca 24.01.2020 günü saat 14:00 'da yapılmış olup, yüksek lisans tezinin: *Kabul edilmesine **OYBİRLİĞİ/~~OYÇOKLUĞU~~** ile karar .verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	**KANAAT**	**İMZA**
Dr. Öğr. Üyesi Birol YİĞİT (Danışman)	Kabul Edilmesine	
Dr. Öğr. Üyesi Kenan ÖZDİL	Kabul Edilmesine	
Dr. Öğr. Üyesi Oya Onat KOCABIYIK	Kabul Edilmesine	

* Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine/Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
DOĞRULUK BEYANI

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında, tüm verilerin bilimsel ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini, kullanılan verilerde tahrifat yapılmadığını, tezin akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını, kullanılan tüm literatür bilgilerinin bilimsel normlara uygun bir şekilde kaynak gösterilerek ilgili tezde yer aldığını ve bu tezin tamamı ya da herhangi bir bölümünün daha önceden Trakya Üniversitesi ya da farklı bir üniversitede tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

06/02/2025

EMRE ÖZDEMİR

İmza



Tezin Adı: Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki

Hazırlayan: Emre ÖZDEMİR

ÖZET

Bu araştırma, Edirne İlindeki resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algıladıkları mesleki doyumları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında, Edirne il merkezi ve Uzunköprü ilçe merkezinde resmi ortaokullarda görev yapan 210 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmada; "Kişisel Bilgi Formu" ile birlikte Kuzgun ve Bacanlı, (2005) tarafından kullanılan "Mesleki Doyum Ölçeği" ve Yılmaz, (2006) tarafından kullanılan "Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada, uygulanan anketler aracılığıyla, ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları ile örgütsel güvenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Anket sonuçlarının çözümlenmesinde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Analizlerde 0.05 anlamlılık düzeyi baz alınmıştır.

Araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumları ve örgütsel güven algıları orta düzeyde bulunmuştur. Mesleki doyumun değişkenler açısından anlamlı şekilde değişmediği tespit edilmiştir. Örgütsel güven düzeylerinde ise okuldaki öğrenci sayısı bakımından anlamlı fark bulunmuştur. Alt boyutlara bakıldığında ise cinsiyete göre paydaşlara güven, okuldaki öğretmen sayısı ve okuldaki öğrenci sayısına göre meslektaşlara ve yöneticiye güven boyutlarında anlamlı farklar bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki doyumları işe örgütsel güvenleri arasında ise negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Mesleki doyum, güven, örgütsel güven.

Title Of The Thesis: The Relationship Between Vocational Satisfaction of Secondary School Teachers and Organizational Trust

Prepared By: Emre ÖZDEMİR

ABSTRACT

This study was conducted to investigate the relationship between perceived professional satisfaction and organizational trust levels of teachers working in official secondary schools in Edirne. In the research, relational screening model was used. The sample of the study consists of 210 secondary school teachers working in official secondary schools in Edirne city center and Uzunköprü district center in 2016-2017 academic year.

In the study; Along with the "Personal Information Form", "Professional Satisfaction Scale" used by Kuzgun and Bacanlı, (2005) and "Organizational Trust Scale" used by Yılmaz, (2006) were used. In the research, the relationship between job satisfaction and organizational trust of secondary school teachers was examined through questionnaires. SPSS 22.0 program was used in the analysis of the survey results. The significance level of 0.05 was used in the analyzes.

As a result of the research, the professional satisfaction and organizational trust perceptions of secondary school teachers were found to be moderate. It was found that occupational satisfaction did not change significantly in terms of variables. A significant difference was found in terms of the number of students in organizational trust levels. When the sub-dimensions were examined, significant differences were found in the trust of the stakeholders by gender, the number of teachers in the school and the trust in the colleagues and the administrators according to the number of students in the school. On the other hand, there is a negative and moderate relationship between teachers' job satisfaction and organizational trust.

Key Words: Job satisfaction, trust, organizational trust.

TEŞEKKÜR

Çalışmamın tüm aşamalarında, bilgi ve deneyimlerini aktararak, bana akademik çalışmaların yöntem ve inceliklerini öğreten çok değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Birol YİĞİT'e en içten saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum. Tüm eğitim hayatım boyunca attığım her adımda beni destekleyen aileme son olarak uygulama yaptığım okulların yöneticilerine ve anketlere cevap veren tüm öğretmenlere değerli vakitlerini ayırdıkları için teşekkür ediyorum.

Emre ÖZDEMİR
Edirne, 2020

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **İ**
ABSTRACT ..... **İİ**
TEŞEKKÜR ..... **İİİ**
İÇİNDEKİLER ..... **İV**
TABLO LİSTESİ ..... **V**
BÖLÜM I **1**
GİRİŞ **1**
1.1.Problem 1
1.2. Araştırmanın Amacı 3
1.3. Araştırmanın Önemi 4
1.4. Sayıltılar 4
1.5. Sınırlılıklar 4
1.6. Tanımlar 5
1.6. İlgili Araştırmalar 5
BÖLÜM II **14**
KAVRAMSAL ÇERÇEVE **14**
2.1. Mesleki Doyum (İş Doyumu) Kavramı 14
2.1.1. Mesleki Doyumun Tanımı 15
2.1.2. Mesleki Doyumun Önemi 17
2.1.3. Mesleki Doyum Kuramları 19
2.1.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı 19
2.1.3.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı 21
2.1.3.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı 22
2.1.3.4. Başarı Gereksinimi Kuramı 23
2.1.3.5. Beklenti Kuramı 24
2.1.3.6. Amaç Kuramı 25
2.1.4. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler 25
2.1.4.1. Bireysel Faktörler 26
2.1.4.2. Örgütsel Faktörler 28

2.1.5. Mesleki Doyumun Sonuçları 31
2.1.5.1. Mesleki Doyumun Olumlu Sonuçları 31
2.1.5.1.1. Yüksek Moral Sağlanması 31
2.1.5.1.2. Çalışanların İşe Bağlılığının Artması 32
2.1.5.1.3. İş Yerinde Bütünleşme 32
2.1.5.2. Mesleki Doyumsuzluğun Sonuçları 33
2.1.5.2.1. Mesleki Doyum ve Performans 33
2.1.5.2.2. İşten Ayrılma 34
2.1.5.2.3. İşe Devamsızlık 34
2.2. Örgütsel Güven 34
2.2.1. Örgütsel Güven Düzeyleri 38
2.2.1.1. Yöneticilere Güven 38
2.2.1.2. Örgüte Olan Güven 40
2.2.1.3. Çalışma Arkadaşlarına Güven 41
2.2.1.4. Müdüre Güven 43
2.2.1.5. Paydaşlara Güven 46
2.2.2. Örgütsel Güven Modelleri 46
2.2.2.1. Mishra Güven Modeli 47
2.2.2.2. Broomley ve Cummings Güven Modeli 48
2.2.2.3. Shokley Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli 49
2.2.3. Öğretmenler ve Örgütsel Güven 50
2.2.4. Örgütsel Güvenin Sonuçları 52
2.2.5. Okul Yönetiminde Örgütsel Güven 54
III. BÖLÜM 57
YÖNTEM .....
3.1. Araştırmanın Modeli 57
3.2. Evren ve Örneklem 57
3.3. Veri Toplama Araçları 58
3.3.1. Örgütsel Güven Ölçeği 58
3.3.2. Mesleki Doyum Ölçeği 59
3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi 59
IV. BÖLÜM 61

4.1. Örneklemin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular 61
4.2. Birinci Araştırma Problemine İlişkin Bulgular 65
4.3. İkinci Araştırma Problemine İlişkin Bulgular 66
4.4. Üçüncü Araştırma Problemine İlişkin Problemler 70
4.5. Dördüncü Araştırma Problemine İlişkin Problemler.....71
4.6. Beşinci Araştırma Problemine İlişkin Bulgular 87
V. BÖLÜM 87
SONUÇ VE ÖNERİLER.....88
5.1. Sonuçlar.....88
5.1.1. Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Sonuçlar.....88
5.1.2. Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Sonuçlar 89
5.1.3. Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Sonuçlar 95
5.1.4. Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Mesleki Doyum ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki Analizi Sonuçları.....103
5.2. Öneriler.....105
KAYNAKÇA 107
EKLER 125
EK 1- KİŞİSEL BİLGİ FORMU 125
EK-2 ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ.....126
EK-3 MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ 127
EK-4 MİLLİ EĞİTİM İZİN 128
EK 5- MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ İZİN.....128
EK 6- ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ İZİN 129

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Cinsiyet Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri 61
Tablo 2. Yaş Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri 62
Tablo 3. Medeni Hal Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri 62
Tablo 4. Eğitim Durumu Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri 62
Tablo 5. Kıdem Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri 63
Tablo 6. Aynı Kurumda Çalışma Süresi Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri 63
Tablo 7. Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri..... 64
Tablo 8. Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri..... 64
Tablo 9. Sınıflardaki Öğrenci Sayısı Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri.... 65
Tablo 10. Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeyleri 65
Tablo 11.Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız 66
Tablo 12. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 66
Tablo 13. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Medeni Hal Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları 67
Tablo 14. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 67
Tablo 15. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 68
Tablo 16. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Aynı Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları..... 68

Tablo 17. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 69
Tablo 18. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Okullardaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 69
Tablo 19. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Sınıflardaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 70
Tablo 20. Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri 71
Tablo 21. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları 71
Tablo 22. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Medeni Hal Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları 72
Tablo 23. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 72
Tablo 24. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 73
Tablo 25. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 73
Tablo 26. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Aynı Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 74
Tablo 27. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Okulunuzdaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 75

Tablo 28. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Okulunuzdaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 75
Tablo 29. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları 76
Tablo 30. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Sınıftaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 77
Tablo 31. Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeyleri ile Örgütlerine Duydukları Güven Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmek Amacıyla Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları 78
Tablo 32. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Aynı Kurumda Çalışma Süreniz Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 78
Tablo 33. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Okulunuzdaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 79
Tablo 34. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Okulunuzdaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 80
Tablo 35. Örgütsel güven Ölçeği Puanlarının Okulunuzdaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları 80
Tablo 36. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Okulunuzdaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 81
Tablo 37. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Okulunuzdaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 82

Tablo 38. Örgütsel güven Ölçeği Puanlarının okulunuzdaki öğrenci sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları 83
Tablo 39 Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları 84
Tablo 40. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Sınıftaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 85
Tablo 41. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Sınıflardaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 86
Tablo 42. Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeyleri ile Örgütlerine Duydukları Güven Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmek Amacıyla Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları 87

BÖLÜM I

GİRİŞ

Eğitim tüm bireyler ve toplumlar açısından önemlidir. Bir milletin gelişmişlik seviyesinin belirlenmesinde temel ölçütlerin başında gelen eğitim, her ülkenin eğitim sistemi içerisinde, kendine özgü kurallar ve programlar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Eğitim, konu ile ilgili eğitim almış öğretmenler tarafından verilmekte olup, öğretmenlerin kişisel ve mesleki yeterlilikleri, işlerinden duydukları memnuniyet ve örgütlerine duydukları güvenin öğrencilere verilen eğitime yansıdığı düşünülmektedir.

1.1. Problem

"Mesleki doyum basitçe tanımlarsak yaptığı işten hoşlanıp hoşlanmama durumudur. Ancak düzeyi belirleyen değişkenler bireysel verimi de belirleyebilmektedir. Bu durumda öğretmenlik mesleğinin gerektiği gibi sürdürülmesi; öğretmenin mesleki doyumu ile doğru orantılıdır"(Çiftçili, 2008: 106).

Çalışan insanların zamanlarının önemli bir kısmını geçirdikleri iş ortamları oldukça önemlidir. İş ortamında doyumu sağlayabilen çalışanları çevrelerinde ve ailelerinde daha sağlıklı iletişim, hoşnutluk, mutluluk içerisinde, başarı ve gururla işlerine bağlandıkları ve işlerinde verimli oldukları gözlenmektedir (Kağan, 2010: 40). "Çalışanların işlerinden aldıkları doyum verimlilik artışında etkili olması nedeniyle özellikle eğitim, işletme ve sağlık alanında oldukça ilgi görmektedir. Araştırma sonuçları göstermektedir ki, çalışanın iş doyumundaki artış, motivasyonu sağlayıp verimlilik ve başarı ile sonuçlanırken; iş doyumsuzluğu ise bireyde bir takım psikolojik sorunlar oluşturarak, bireyin kendisine ve bulunduğu örgüte yabancılaşmasına kadar birtakım olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir" (Karataş ve Güleş, 2010: 75).

“Her mesleğin sağladığı olanaklar ve çalışanları doyuma ulaştırma yönleri değişiklik gösterebilir. Bunların arasında, öğretmenlerin mesleki doyumlarının incelenmesi ayrı bir önem taşımaktadır. Öğretmenler gelecek nesilleri yetiştirirken, oldukça zorlu ve emek isteyen bir süreçten geçmektedirler “(Şahin ve Dursun, 2009: 161). Öğretmenler yaptıkları işten dolayı eğitimin kalitesi ve niteliği ile doğrudan ilişkilidirler. Eğitim ve öğretim faaliyetinin gerçekleştirilmesinde sistemdeki her unsur aslında önemlidir. Ancak öğretmen; eğitim ortamının düzenlenmesinde, eğitimin gerçekleşmesindeki öğeler arasında eşgüdümün sağlanmasında, uygun öğretim metotlarının seçiminde, insan ilişkilerinde başarılı olmak ve öğrencileri öğrenmeye motive etmek gibi önemli görevler üstlenir. Bundan dolayı öğretmen rolü, eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en stratejik ve önemli bir roldür. Eğitim kurumlarının iş görenleri olan öğretmenlerin göstereceği performans, o kurumun amacının gerçekleşmesinin ön şartıdır.

Öğretmenlerin performansını etkileyecek en önemli etkenlerin başında ise iş doyumu (Yavuz ve Karadeniz, 2009: 508) ve örgütsel güven gelmektedir. Nitekim Terekli (2010:1) mesleki doyum ve güvenin ortak noktasının çalışanların beklentilerin gerçekleşmesi ya da gerçekleştirilmesi olduğunu belirtmektedir.

Güven; insan ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesinde çok önemli bir kavramı ifade etmektedir. Özellikle çalışma hayatında işlerin birbirleri ile koordineli olarak sürdürülme gerekliliği, ortaya konulan işin birçok kişinin yaptığı parçalardan oluşarak bütün hale gelmesinden dolayı, çalışanların gerek birbirlerine gerekse örgütlerine karşı hissettikleri yüksek güven, başarının da anahtarını oluşturmaktadır (Özkan, 2012: 1).

Örgütsel güven, çalışanların kendilerini güvende hissederek, desteklenmeleri olarak açıklanmakta, çalışan bağlılığının ve performansının artmasının yanında, kişisel ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde oldukça önemli bir faktör olarak gösterilmektedir. Örgütlerde güven ortamının sağlanması, çalışanların bir arada bulunmaları, birbirlerine güven duymaları ve birbirlerine karşı

açık davranmaları ile gerçekleşmektedir. Güven ortamının oluşumu oldukça uzun bir süre gerektirirken, kaybolması, anlık bir süre zarfında gerçekleşebilmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 51). Güven kavramı çok boyutlu ve çok yönlü bir kavramdır. Güven kavramının özelliklerinin genellikle örgütsel ortamda çalışanların birbirleri arasında ve yönetici ile çalışanlar arasında yaşandığı görülmektedir (Terekli, 2010: 1). Güven ortamının sağlandığı örgütlerde çalışanların yaptıkları işten daha fazla zevk aldıkları ve doyum sağladıkları düşünülmektedir. Yapılan araştırmalarda da örgütsel güven ve iş doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu ortaya konulmuştur (Terekli 2010, Omarov 2009, Zorlu Yücel, 2006).

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; ortaokul öğretmenlerinin mesleklerinden aldıkları doyum ile örgütsel güvenin ilişkisini incelemektir.. Bu temel amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin işlerinden aldıkları doyum ne düzeydedir?

2. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri;

a) cinsiyetlerine

b) yaşlarına

c) medeni durumlarına

d) eğitim durumlarına

e) kıdemlerine

f) aynı kurumdaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir?

3. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri örgütlerine ne düzeyde güven duymaktadırlar?

4. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin örgütlerine duydukları güven düzeyi;

a) cinsiyetlerine

b) yaşlarına göre

c) medeni durumlarına

d) eğitim durumlarına

e) kıdemlerine göre

f) aynı kurumdaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir?

5. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile örgütlerine duydukları güven düzeyi arasında ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Güven tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim kurumlarının da sağlıklı işleyişi ve verimliliği açısından oldukça önemlidir. Örgütün verimliliğini etkileyen diğer bir unsur ise öğretmenlerin mesleklerinden aldıkları doyumdur. Eğitim sisteminin temel öğelerinden olan ortaokul öğretmenlerinin işlerinden aldıkları doyum, eğitimin kalitesine yansıyacaktır. Kaliteli eğitim ise; ülkenin geleceği olan çocukların iyi yetişmesi açısından oldukça önemlidir.

Araştırmada elde edilen sonuçların,

1. Bu alanda çalışma yapacak lisansüstü öğrencilerine fayda sağlayacağı,
2. İleride yapılacak diğer araştırmalar için kaynak oluşturacağı umulmaktadır.

1.4. Sayıltılar

Araştırma kapsamında yer alan kişisel bilgi formu ve ölçek sorularına öğretmenlerin objektif ve samimi cevaplar verdikleri kabul edilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırmada elde edilen veriler;

1. Türkiye'de M.E.B'e bağlı Edirne il merkezinde ve Uzunköprü ilçe merkezinde 2016-2017 eğitim öğretim yılında görev yapan ortaokul öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlıdır.

2. Araştırmada kullanılacak olan ölçek maddeleriyle ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Mesleki Doyum: Çalışan bir kişinin iş yaşamı sonucu kazandıklarının ihtiyaçlarını gidermesi ve bu durumun değer yargılarına olumlu yansıması sonucu elde edilen duygudur Barutçugil'e (2004;68)

Örgütsel Güven: Örgüt çalışanlarının istedikleri veya ihtiyaç duydukları zamanlarda örgütün veya örgüt yöneticilerinin istek ve ihtiyaçları konusunda verecekleri desteğe ilişkin olumlu beklentiler düzeyidir (Demircan ve Ceylan, 2003:142).

1.7. İlgili Araştırmalar

a) Yurtiçi Çalışmalar

Ayık (2000)'in gerçekleştirdiği "İlköğretim Okurlarındaki Yöneticilerin Yönetsel Davranışlarının Öğretmenlerinin İş Doyumuna Etkisi" çalışmasında, ilköğretim okullarında yönetici konumundaki bireylerin karar alma, planlama, iletişim, değerlendirme, kontrol ve örgütlemeleriyle alakalı yönetsel tavırlarını öğretmenlerin algılamaları yönünden iş doyumlarıyla beklenti seviyelerinin saptanması amaçlanmıştır.

Mete (2006) ilköğretim okullarında görev yapan, sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemiş ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır. Kıdemleri 16 yıl ve üstü olan öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Söz konusu araştırma bulgusu ile gözlenen farklılık araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarıyla açıklanabilir.

Koçak (2006)'nın gerçekleştirdiği "Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği)" isimli çalışmada İlköğretim okulu yöneticilerinin liderlik tarzlarının dört farklı yönü hakkında gerçekleştirdikleri değerlendirmelerin aritmetik ortalaması arasında farklılık gösterdiğini çalışmanın genel aritmetik ortalamasına göre yöneticilerin dönüşümcü liderlik seviyesine orta derecede sahip oldukları saptanmıştır. Bu duruma göre öğretmenlerin, yöneticilerinin liderliklerine gerekli seviyede sahip olmadıklarını, öğretmenlerin cinsiyet, tecrübe, yaş değişkenine göre yöneticilerin liderlik davranışlarını sergileme durumlarına anlamlı bir farklılık göstermeyip branş değişkenine göre farklılık gösterdiğini, bunun dışında öğretmenlerin en çok ekonomik vaziyetlerinden hoşnut olmadıklarını, yöneticilerin okul içinde ortamı gerektiği kadar sağlamadığını, öğretmenlerin iş doyumlarında cinsiyetin, branşın ve yaşın önemli bir faktör olmadığı ve buna rağmen öğretmenlerin eğitim seviyelerine, deneyimine göre iş doyumlarında anlamlı bir farklılık olmadığını saptanmıştır.

Erden'in (2007) yüksek lisans tezinde, Ankara ve Lefkoşa ilköğretim okullarında örgütsel güven düzeyini belirlemek amacıyla nedensel karşılaştırılmalı modeli 40 benimsenerek Ankara' dan 518 yönetici ve 922 sınıf öğretmeni ile Lefkoşa' dan araştırma evrenindeki 43 yöneticinin tamamı ile 243 sınıf öğretmenin görüşü alınmıştır. Güvenin yordanmasında, Ankara ve Lefkoşa' da görevli yöneticiler ile öğretmenlerin güven eğilimi, değerler ve tutumlar önemli yordayıcıları olarak görülmekteyken; buna ek olarak Lefkoşa da görev yapan öğretmenlerin öğrenim düzeyi ve okulun büyüklüğü de önemli yordayıcıları arasındadır.

Polat'ın 2007 yılında yaptığı doktora tezinde, ülke genelinde rastgele 14 il seçilmiş, her ilde dört okulda ortaöğretimde görev yapan 1281 öğretmenin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel güven ve örgütsel adalet değişkenlerine ait algı düzeyleri ölçülerek değişkenler arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Betimsel nitelikte ilişkisel tarama yöntemi kullanılan araştırmada ortaöğretim öğretmenlerinin katıldığı "örgütsel algısı, yöneticilerin güven algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı algısı" isimli ölçeklerle veriler toplanmıştır. Elde edilen bulgu sonuçlarına göre, yukarıda bahsedilen üç değişkeninde birbiriyle ilişkili olduğu ve birbirini etkilediği

saptanmıştır. Okulda çalışan öğretmen sayısı ve öğretmenlerin okuldaki hizmet süresi, kıdem düzeyi, cinsiyet dağılımı, öğretmenlerin güven algılarında etkin rol oynarken; öğretmenlerin yaşı, çalıştıkları okul türü ve branş öğretmenlerin güven algılarında herhangi bir rol oynamamaktadır. Okulda çalışan öğretmen sayısının arttığı okulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinde ve örgütsel adalet algılarında bir düşüş yaşandığı belirlenmiştir.

Cemaloğlu (2007) araştırmasında, dönüşümcü liderlik tarzını benimseyen okul yöneticilerinin öğretmenlerin daha fazla ek çaba, etkililik ve doyum sağladığı bulgusuna ulaşmıştır. İşlemci liderlik tarzının koşullu alt boyutu, öğretmenlerin ekstra çaba, etkililik ve doyum elde etmesini sağlamaktadır. Ve Serbest Bırakıcı liderlik ile ekstra çaba, etkililik ve doyum arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz'ın (2008) yılında yapılan bir çalışmada genel tarama modelini kullanarak Ankara ili Çankaya ve Altındağ ilçelerinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven hakkındaki görüşleri onların demografik özellikleriyle karşılaştırılmıştır. Bu çalışmaya ilçelerde bulunan yedi okulda görev yapan 205 öğretmenin görüşüne başvurulmuştur. Araştırma verileri "Örgütsel Güven Ölçeği" ile toplanmış, elde edilen sonuçlara göre öğretmenler en çok yöneticilerine güvendiği belirlenmiştir. Bu güven sıralamasını meslektaşlarının ve paydaşlarının takip ettiği görülmüştür. Örgütsel güven alt ölçek ve toplam puanları cinsiyet, kıdem ve branş değişkenine göre karşılaştırılması sonucunda anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Okuldaki öğretmen ve öğrenci sayısına ilişkin değerlendirmelerde ise farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılması; okuldaki öğretmen ve öğrenci sayısı azalmasının, genel olarak örgütsel güven algısını artırdığı belirlenmiştir.

Şahin ve Dursun (2009), okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaşlarına, kıdemlerine, medeni durumlarına ve aylık gelirlerine göre değişip değişmediğini araştırdıklarında; öğretmen iş doyum düzeyleri ile kıdemleri arasında anlamlı bir fark saptayamamışlardır.

Tunacan ve Çetin (2009), öğretmenlerin demografik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve yaş ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ancak branş-çalışma koşulları, cinsiyet-saygınlık, hizmet süresi-yönetici ve çalışma arkadaşları, hizmet süresi-ücret arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmişlerdir.

Yücel ve Samancı, (2009), ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu çalışma Uşak ilinde bulunan 30 ilköğretim okulunda 2006-2007 eğitim-öğretim yılında görev yapan 445 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Anketi" ile "Seçme T Ölçeği" kullanılarak değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; örgütsel güvenin pek çok alt boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışını üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Görev yapılan okullarda güvenilir bir iklimin hakim olduğunda, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme durumunu olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır ve öğretmenler için çalışma süresi örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde en etkili değişken olduğu bulunmuştur.

Artuksi (2009), tarafından yapılan bir tez çalışmasında, ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin görev yaptığı okullara ilişkin güven düzeyleri belirleyerek, ortaya çıkan verilerin sonuçlarına göre eğitim örgütü olan okullarda güven artırıcı öneriler geliştirmek amaçlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okula ilişkin güvenleri "Çok" düzeyindedir. Öğretmenlerin okula ilişkin güven düzeyleri ölçeğin alt boyutları olarak incelendiğinde iletişim ortamı ve yöneticiye güven boyutlarında yüksek düzeyde, yeniliğe açıklık ve çalışanlara duyarlılık boyutlarında ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Mezun oldukları okul türü değişkeni açısından, araştırmaya katılan öğretmenlerin okula ilişkin güven düzeylerinin, örgütsel güvenin alt gruplarında farklılığın anlamlı olmadığı; cinsiyet, branş ve kıdem yılı değişkenleri açısından bakıldığında ise farklılığın anlamlı olduğu görülmektedir.

Kartal (2010)'ın genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılması konulu tez çalışmasında, Elazığ ilinde teknik ve mesleki liselerde görev yapan 344 öğretmenin çalışmış oldukları okul ile ilgili güven düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Her iki lise türünde görev yapan öğretmenlerin, örgütsel güven alt boyutları olan yöneticilere, meslektaşlara, paydaşlara güven düzeylerinin cinsiyet, kıdem, yaş, branş ve öğretmen sayısına göre karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda teknik ve mesleki liselerde yöneticiye güven en yüksek ortalamaya sahip olurken, en düşük ortalamanın ise paydaşlara güven olduğu belirlenmiştir.

Bilgiç (2011) İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Küçükçekmece Örneği) konulu tez çalışmasında 2010-2011 eğitim öğretim yılında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılık olup olmadığı araştırılmaya çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin yöneticilere daha fazla güvendiği belirlenmiştir. Bunu ise meslektaşlara ve paydaşlara güvenin takip ettiği belirlenmiştir.

Yılmaz ve Ceylan (2011) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin yöneticilerinde gördükleri liderlik davranışları düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Çanak (2014), yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyumu ve iş doyumunu etkileyen cinsiyet, medeni durum, yaş ve kıdem faktörlerini incelemiş ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ‘kısmen doyumlu’ olarak bulmuştur. Araştırması sonucunda iş doyumunu cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenler lehine anlamlı bir sonuç bulmuştur. Medeni durum değişkeninde evli öğretmenler lehine sonuç elde etmiş ve yaş ve kıdem değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığını tespit etmiştir.

Filiz (2014), öğretmenlerin evli ve bekar olma durumlarının iş doyumu üzerindeki etkisini belirlemek üzere yaptığı çalışmada medeni durum ile iş doyumu arasında çok anlamlı bir ilişki bulamamış ancak genel olarak, evli çalışanların bekar

çalışanlara göre işinden daha fazla doyum sağladığını ortaya çıkarmıştır. Filiz, bu çalışmasında öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Fakülte mezunları ile yüksek lisans mezunları ve doktora mezunları ile yüksek lisans mezunları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulmuştur. Eğitim düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin daha az eğitim görmüş öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ilgili alanyazında belirtildiği üzere, kişinin yaşı ilerledikçe iş doyumunun da arttığı görülmüştür.

Karabıyık' ın (2015), "İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güvene İlişkin Algılarının İncelenmesi" isimli makalesinde, Diyarbakır'da ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. 1100 öğretmenin katıldığı araştırma sonucunda öğretmenlerin okula ilişkin örgütsel güven düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet yönünden değerlendirildiğinde bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okullara güveninin daha fazla olduğu belirlenmiştir.

b) Yurtdışı Çalışmalar

Jaacks (1999)'un gerçekleştirdiği " Okul Müdürlerinin Yönetim Stillerinin, Öğretmen İş Doyumu ve Öğretmen Bilişsel Stilleri Arasındaki ilişkisi" isimli çalışma Nevada Eyaletinde bulunan okullarda uygulanmıştır. 119 adet anaokulunu ve ilköğretim öğretmenleri ve 29 müdür arasında gerçekleştirilen araştırmada tüm alt doyum değişkenlerinde öğretmenlerin doyum duydukları fakat en çok kontrol değişkeninde müdürleriyle ilişki içinde oldukları ve bu konuda doyuma ulaştıkları saptanmaktadır. Farklı bir deyişle, öğretmenler kontrol alt değişkeninde doyum sağlamaktadırlar. Öğretmenler ücret hakkında memnun olmadıklarını ifade etmektedirler. Öğretmenlerin neredeyse tamamı sahip oldukları mesleğin saygın olduğu konusunda, okul kurallarına ve kararlarına dahil olmalarının gerekliği olduğunda "katılıyorum" veya "tamamen katılıyorum" şeklinde yanıt vermişlerdir. Öğretmenler mesleklerine güvenmekte ve sahip oldukları işi kaybetmekten çekinmemektedirler.

Ejimofor (2007)'nin gerçekleştirdiği "Müdürlerin Transformasyonel Liderlik Rolleri ve Öğretmenlerin İş Doyumu" adlı çalışmada Güneydoğu Nijerya'daki 518 öğretmen ve 48 müdüre, müdürlerin transformasyonel liderlik niteliklerine bağlı olarak öğretmenlerin doyumunu ölçen bir anket uygulamışlardır. Çalışma neticesinde transformasyonel liderliğin iş doyumu konusunda çok etkili olduğu ve türlü eğitimlerle müdürlerin liderlik niteliklerinin iyileşip geliştirilmesi gerektiğine dair sonuçlara ulaşılmıştır.

Van Maele ve Van Houtte (2009), çalışmalarında aynı okuldaki öğretmenlerin bir güven düzeyini ne ölçüde paylaştığını araştırmaktadır. Örgütsel değer kültürü, boyutu ve grup kompozisyonu, öğrenciler, ebeveynler, meslektaşlar ve müdürün öğretmenlerine olan güveni ile ilişkilidir. Veriler 2004-2005 öğretim yılında Flandre'de bulunan 84 ortaokulda toplam 2.104 öğretmen tarafından gerçekleştirilen anonim anketlerle toplanmıştır. Örgütsel değer kültürü, boyutu ve kompozisyonu okullarda örgütsel güven düzeyini etkiler;sosyo-ekonomik okul kompozisyonu, personelin güvenini büyük ölçüde belirler;meslek okullarında güven, özel okullarda devlet okullarından daha yüksektir ve göçmen öğrencilerin yüksek bir oranı, öğretmenlerin ebeveynlere olan güvenini azaltmaktadır bulgularına ulaşmışlardır.

Moran ve Hoy (2000) "tarafından okullarda örgütsel güven düzeyini belirlemek amacıyla yapılan ölçek standardizasyonu çalışmasında, örgütsel güvenin en önemli boyutlarının; gönüllülük, kendini adama, güvenirlik, dürüstlük, açıklık, özellikleriyle yakından ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır".

Roxanne (2004) "tarafından yapılan araştırma sonucunda; örgütsel güvenin sağlıklı bir okul ortamı yaratabilmek adına, yenilikçi ve başarıyı yakalayan bir yapı oluşturmak ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada ayrıca, anne babaların ve öğrencilerin okula güveni ile okul ortamındaki güven, örgütsel güven ve akademik başarı arasında bir ilişki bulunmuştur".

Sirisookslip ve diğerleri (2014) araştırmasında, okul yöneticilerinin öğretmenlere arkadaşca yaklaşmaları ve onları cesaretlendirmeleri gerektiğini vurgulamışlardır. Ayrıca okul yöneticilerinin okulda öğretmenlere adil, saygılı ve demokratik davranarak olumlu bir iklim yaratmak zorunda olduklarını vurgulamışlar, öğretmenleri karar alma sürecine etkili katılımını cesaretlendirmeleri gerektiğini önermişlerdir. Araştırma sonucunda, yöneticileri tarafından desteklenen ve casaretlendirilen öğretmenlerin iş doyumunun daha yüksek olduğunu, üzerinde çalıştıkları dört liderlik tarzı arasında otokratik liderlik tarzının öğretmen etkililiği (iş doyumu, takım çalışması, örgütsel bağlılık, öğrenci kalitesi) üzerinde en az etkili olduğu, destekleyici liderliğin ise, en çok etkili olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Destekleyici liderlik tarzı öğretmen etkililiği üzerinde en güçlü etkiye sahip olan liderlik tarzıdır.

Saleem (2015), çalışmasında dönüşümsel liderlik ile iş doyumu arasında olumlu bir bağlantı olduğunu saptamıştır. Bunun anlamı, dönüşümsel liderlik tarzını benimsemiş liderlerin çalışanlara ilham vermesi ve çalışanlarını güdülemelidir. Öte yandan, işlemsel liderlik ile iş doyumu arasında negatif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Bunun anlamı ise, işlemsel liderler, ödül veya ceza yerine, örgütsel hedeflerin başarıya ulaşmasına odaklandıkları ve çalışan güdülenmesine daha az odaklandıkları görülmüştür.

Taliadorou ve Pashiardis (2015), bir çalışmasında okul yöneticilerinin öğretmenler ile dönüşümsel ve işbirlikçi bir ilişki içerisinde olduklarında, öğretmenlerin iş doyumunun arttığı bulgusuna ulaşmışlardır. Okul yöneticilerinin davranış ve tutumlarının öğretmen iş doyumunun asıl kaynağı olduğunu saptamışlardır.

Neto ve diğerleri (2017), iş doyum düzeyi düşük olan öğretmenlerin öğrencilerin içsel güdülenmeyi ve onlarda merak ve ilgi uyandırmaktan yoksun oldukları sonucuna ulaşmışlardır. İş doyum düzeyi yüksek öğretmenlerin ise, çabalarının olumlu yansımalar sağladığını, iş doyumu yüksek olan öğretmenlerin

öğrencileriyle iletişime açık, geri dönüt almaya daha yatkın oldukları ve iş doyumu yüksek öğretmenlerin sınıf ortamında daha yenilikçi oldukları görülmüştür.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın kuramsal çerçevesi, mesleki doyum kavramı, örgütsel güvenin tanımı, öğretmenler ve örgütsel güven, okul yönetiminde örgütsel güven başlıkları altında ortaya konulmuştur.

2.1. Mesleki Doyum (İş Doyumu) Kavramı

Mesleki doyum, çalışanların diğer çalışanlarla birlikte sosyal etkileşimde bulunup faaliyetlerini gerçekleştirdikleri ögüt ortamında kişisel ve örgütsel amaçlara ulaşmak için bir işlev olarak ifade edilmektedir (Kaplan, 2014:5). Mesleki doyum genel bir tanımla çalışanın yaptığı işinden hoşluk duyması, haz almasıdır (Aşık, 2010:42).

Mesleki doyum, yirminci yüzyılda literatüre giren ve farklı alanlarla ilgili olduğundan bir çok farklı tanımı yapılan bir kavram haline gelmiştir. Hoppock tarafından 1935 yılında yapılan tanımlama, genel kabul görmüş ve bu kavram açısından bir başlangıç sayılmıştır (Erigüç, 2005:10). Hoppock'un tanımına göre mesleki doyum, çalışanın işine karşı geliştirdiği duygusal tepkidir (Ölçüm, 2015:49).

Mesleki doyum, kişinin işiyle ilgili tutumlarından kaynaklanan ve iş yaşamıyla ilgili amaçlarına ulaştığında iş yaşamına karşı geliştirdiği olumlu tutumların devamını sağlayan duygusal bir karşılıktır (Akpınar, 2011:163). İş yaşamından kaynaklanan bilişsel düzeydeki bu tatmin, çalışanı fiziksel ve ruhsal yönden iyi ve hazır halde tutmaya yarar (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012:164).

2.1.1. Mesleki Doyumun Tanımı

İnsanlar ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorundadırlar. Çalışma hayatındaki iyi hal ve memnuniyet, günün büyük çoğunluğunun çalışma sırasında geçtiğini düşününce önem kazanmaktadır (Recepoğlu ve Tümlü, 2016: 1854). Mesleki doyum, iş yaşamında ve sonucunda meydana gelen olaylar sonucu kişide oluşan duygu, düşünce, inançlar, değerler, tutum ve davranışlardır. Dolaylı olarak kişilerin hayata ve mesleğine bakışını derinden etkileme özelliğine sahiptir (Aykaç, 2016: 35). Genel bir ifadeyle mesleki tutum, kişinin iş ve iş yaşamına karşı geliştirdiği tutum olarak açıklanabilir (Selvi, 2017:16).

Barutçugil'e (2004;68) göre mesleki doyum, çalışan bir kişinin iş yaşamı sonucu kazandıklarının ihtiyaçlarını gidermesi ve bu durumun değer yargılarına olumlu yansıması sonucu elde edilen duygudur.

Kuzgun'a (2003:58) göre meslek, kişinin karakterinin belirlenmesi ve kimliğinin oluşması sırasında etki eden faktörlerin başında sayılmaktadır. Çalışan bir kişi, ailesi, yakın çevresi ve toplum tarafından saygı görür. İhtiyaçların giderilmesinde rol oynadığının farkına varan kişi kendini daha değerli hisseder. İş yaşamı yoluyla kendi kapasitesini kullanarak mal veya hizmet üreten kişiler duygusal olarak haz alır. Belli bir doyuma ulaşan kişinin bu durumu, tüm yaşamını olumlu yönde etkilemektedir.

Silah (2000:95) iş doyumu olarak kullandığı kavramı, kişinin iş yaşamına karşı takındığı olumlu veya olumsuz tutumlar olarak açıklamaktadır. Çalışılan işin özellikleri ve koşulları, işgörenin istekleri ve beklentileriyle uyuştuğu sürece işgören işine karşı olumlu duygu ve tepkiler verecektir. Aksi durumlarda işgören olumsuz duygular hissederek iş yaşamında beklenen performans ve etkililiği gösteremeyecektir. Ancak olumlu duygu ve düşünceler sayesinde işgörenler iş doyumu sağlayabilirler.

Tınaz (2005:48) meslek doyumunu kişinin beklentileriyle iş yaşamındaki karşılıklarının birbirini tamamlaması olarak ifade etmektedir. Kişi, iş yaşamında yaşadıkları ve elde ettikleri arasında bir kıyaslama yapar. İş yaşamı, kişinin beklentilerini karşıladığı sürece iş doyumu sağlanır. Beklentilerin karşılanma derecesi iş doyum düzeyini belirler. Diğer bir anlatımla iş doyumu olumlu tutumun gelişmesi sonucu kişide zamanla oluşan bir duygudur.

Mesleki doyum, kişinin iş yaşamında geliştirdiği duygulara bağlı olarak ortaya çıkan bir durumdur. Çalışan kişi, beklentilerini ve iş yaşamı sonucunda kazançlarını karşılaştırır. Sonuç olarak beklentilerin daha fazla olduğu zamanlarda doyumsuzluk, elde edilenlerin daha fazla olduğu zamanlarda kişiler doyuma ulaşır (Coştu, 2013:3).

İhtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorunda olan kişilerin iş yaşamlarıyla ilgili mutluluk durumları, onların tüm hayatına yansımaktadır. İş yaşamına bağlı olarak mutlu olan kişiler mesleki doyum sağlayan kişilerdir. Kişinin iş yaşamında mutlu ve huzurlu olması, aile ve yakın çevresini, dolaylı olarak toplumu etkilemektedir. Toplumsal gelişmenin, olumlu düşünmenin ve kaliteli yaşamın oluşmasındaki etkenlerden biri her zaman mesleki doyum duygusu olmuştur (Çetinkanat, 2000:63).

İş doyumu kavramı genel olarak içsel ve dışsal doyum olarak iki grupta incelenir. Kişinin iş yaşamı sonucunda elde ettiği maddi kazanımlara bağlı olarak dışsal doyum gerçekleşir. İş yaşamı sonucunda hissedilen haz duygusu sonucu içsel doyum gerçekleşir. Çalışılan örgütün amaçlarına işgörenler sayesinde ulaşması veya işgörenlerin verilen talimatları ve kullanılacak yeni yöntemleri doğru şekilde uygulaması sonucu içsel doyum artacaktır (Öztürk, 2018:36).

İş doyumu, iş yaşamının çalışanlara sunduğu imkanlar ile çalışanların beklentilerini karşılaması sonucu oluşmaktadır. İş yaşamının çalışanlara sunabileceği imkanlar şunlardır (Kuzgun vd., 1999: 15):

– İşin gerektirdiği bilgi ve becerilerin kişilerin bilgi ve becerileri ile uyumlu olması,,

– Çalışılan ortamın fiziksel olarak yeterli olması,

– Çalışma ortamındaki sosyal ilişkilerin gelişmesi,

– Maddi gelirin istenen düzeyde olması,

– Diğer çalışanlara göre daha yüksek performans ve etkili olanlar için ödül sisteminin işlemesi,

– İşin devamı konusunda güvence verilmesi,

– Diğer çalışanlara göre daha yüksek performans ve etkili olanlar için kariyer basamaklarında yükselebilmesi,

– Çalışanların taşıdığı sorumluluklara karşın yeterli düzeyde yetkilendirme yapılması,

– İş yaşamında farklı etkinlikler ile çalışanların ilgi düzeyinin devamının sağlanması,

– Kişinin özelliklerine daha uygun işlerin olması durumunda görev değişikliği,

– Çalışma süresinin önceden belirlenmesi ve bu süreye uyulması.

Bu imkanların tek başına çalışanlarda iş doyumu sağlaması mümkün değildir. Farklı çalışanlar için faktörlerin önemi değişeceğinden iş yerlerinin tüm bu özellikleri sağlamaya çalışması performans ve verimlilik açısından son derece önemlidir.

2.1.2. Mesleki Doyumun Önemi

İş doyumunun kişinin yaşantısına etki etmesi son derece doğaldır. Örgüt yöneticileri tarafından da örgütün amaçlarına ulaşmasında iş doyumu etkili olmaktadır. İş doyumunu sağlayamayan işçilerde performans düşüklüğü gözlenir. İş bırakma veya değiştirme düşüncesi sürekli zihinlerini meşgul ettiğinden motivasyon düzeyleri düşer ve etkililikleri azalır. Örgütte diğer çalışanları da etkiler ve bulunduğu ortamda huzursuzluklar baş göstermeye başlar. İş doyumu yüksek olan

birey, kendisi, çevresi ve örgüt adına daha yararlıdır. İşe devam etme konusunda daha isteklidir. Olumsuz davranışların görülme sıklığı azdır. İş doyumu sağlayan işçi ise olumlu tutum ve davranışları ile kendisi, ailesi ve çevresini motive etmede başarılıdır. Dolaylı olarak örgüte pozitif yansımaları olur (Yazılıtaş, 2010:39).

İş doyumunun sağlanmasında çalışanların beklentilerinin belirlenmesi ve bu beklentilerin giderilmesi konusunda örgüt yöneticilerine görevler düşmektedir. Çalışanları sadece insan kaynağı şeklinde görmek, maddi olarak işin karşılığını ödemek iş doyumu için yeterli değildir. Çalışanları sosyal bir varlık olarak kabul ederek içsel doyum sağlamaları konusunda gerekli çalışmaların yapılması büyük önem taşımaktadır. Çalışanların psikolojik ve sosyal yönden de doyum sağlamaları, örgüt yöneticilerine daha fazla performans ve ekonomik kazanç olarak geri dönecektir (Şen, 2011:19).

Çalışma hayatında çalışanlardaki performans ve verimlilik artışı için mesleki doyum ön koşul olarak gösterilebilir. Izgar (2003:63), örgütlerin rekabet ortamında varlıklarını sürdürmeleri ve amaçlarına ulaşabilmelerinde çalışan performansının etkisi çok büyüktür. Bunu sağlayabilmek için örgüt yöneticilerinin iş doyumu sağlamak adına ödül sistemini işlevsel hale getirmesi gereklidir. Örgütün gelecekte var olabilmesi, çalışan performansını ve çalışan ilgisini yüksek düzeyde tutmayı sağlayan mesleki doyuma verdiği öneme bağlıdır. Örgüt yöneticilerinin mesleki doyumun iş yaşantısına önemi hakkındaki düşünce ve tutumları, örgütlerin gelecekteki kaderini belirleyecektir.

Diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğini icra ederken de bir çok problemle karşılaşılmaktadır. Bazı durumlarda yaşanan problemler öğretmenin motive olmasını engellemekte, mutsuz olmasına yol açmaktadır. Bu durum yeterli iş doyumu sağlanamaması sonucuna ulaşır. Özellikle günümüz dünyasında düşünsel ve fiziksel rasyonellik ön plana çıktığından, yöneticilerin çalışan performansını etkileyen tüm faktörler üzerinde durması gerekmektedir. Okul yöneticilerinin de bu duruma paralel olarak, öğretmenlerin mesleki doyuma ulaşmasına engel olabilecek

tüm faktörleri devreden çıkarmak için sürekli aktif olarak rol almaları ve yeni yöntem ve stratejiler geliştirerek uygulamaları beklenmektedir (Pala, 2012:29).

Kişinin uyku dışında kalan günlük yaşantısının büyük bir bölümü iş ortamında geçmektedir. Örgüt yöneticilerine düşen görev, çalışanın iş ortamında mümkün olduğunca duygusal sorunlarla karşılaşmaması ve iş tatminsizliği yaşamaması için gereken çabayı göstermektir. İş ortamında sorunlardan uzak ve iyi ilişkiler kuran çalışanlar, işlerine karşı geliştirdikleri olumlu tutumlar sayesinde iş doyumu düzeylerini de yukarılara çekerler (Yüksel, 2009:39).

2.1.3. Mesleki Doyum Kuramları

2.1.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow, 1943 yılında psikolog olarak kazandığı tecrübelere dayanarak motivasyon teorisini ileri sürmüştür. Teoriye göre kişilerin varoluşunda içlerinde kendiliğinden oluşan ve hedeflere ulaşmayı temsil eden ihtiyaçlar hiyerarşisi mevcuttur. Kişi, içinde bulunduğu çevresel faktörlere göre bu ihtiyaçları giderme arzusundadır. Kişi için en öncelikli hedef, en çok ihtiyacı olana göre belirlenmektedir. Öngörev hiyerarşisi olarak tanımlanabilecek bu motivasyon teorisinde kişiler, kendileri için öncelikli ihtiyaçları karşılar. Öncelik olan ihtiyaç giderilmeden diğer ihtiyaç için hedef konulamaz ve dolaylı olarak motivasyon sağlanamaz. Hiyerarşide sıra atlanamaz. Buna göre ihtiyaçlar genellemesi yaparak sıralamayı oluşturmuştur. Baskınlık bakımından bu ihtiyaçlar fizyolojik, güvenlik, sosyallik, saygınlık ve kendini gerçekleştirme olarak sıralanmıştır (Güzel ve Barakazı, 2018:1002).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki beş boyut şu şekilde özetlenebilir (Çetinkanat, 2000:12-13):

a) Fizyolojik ihtiyaçlar: Açlık, susuzluk gibi yokluğunda vücudun zarar göreceği temel ihtiyaçlardır.

b) Güvenlik ihtiyacı: Kişiler temel ihtiyaçları karşılandıktan sonra güvenlik ihtiyacına yönelir. İş yaşamı düşünüldüğünde sosyal güvence ve emeklilik hakkı bu ihtiyaca örnek gösterilebilir.

c) Sosyal ihtiyaçlar: fizyolojik ve güvenlik ihtiyacını karşılayan kişiler sosyal ihtiyaçlara yönelir. Arkadaşlık, dostluk ve bir gruba dahil olma bu ihtiyacın karşılanması için gereklidir.

d) Saygınlık ihtiyacı: Sosyal bir kimlik kazanılması, kişinin sosyal yaşam içinde kendini değerli hissetmesi be özgüven kazanması bu ihtiyacın karşılanmasına örnek gösterilebilir.

e) Kendini gerçekleştirme ihtiyacı: Fizyolojik, güvenlik, sosyal ve saygınlık ihtiyacı karşılanan kişiler kendi potansiyellerini ortaya çıkarabilecek ve kendilerini gösterebilecekleri fırsatlar ararlar. Bu düzey hiyerarşinin son basamağıdır. Kişiliğin arandığı, yaratıcı etkinliklerde bulunmak için yeterli motivasyonun sağlandığı son basamak, kişinin kendini gerçekleştirmesi için gereklidir.

İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı motivasyon konusunda bazı konuları açıklasa da diğer kuramcılar tarafından eleştiriye maruz kalmıştır. Öncelikle örgüt yöneticileri çalışanların kişisel ihtiyaç düzeylerini belirleyerek bu duruma göre davranış sergilemeleri söz konusu değildir. Kişisel farklılıklar göz önüne alındığında ihtiyaçlar zamanla alt veya üst basamaklara kayabilir. Saygınlık ihtiyacını gidermeye çalışan kişinin fizyolojik ihtiyaçları daha ön plana geçebilir. İhtiyaç sıralamasının sürekli değişebilirliği bu kurama yapılan eleştirilerin temelinde yer almaktadır. Ancak bu kuram, ihtiyaçları gruplama ve motivasyon kaynakları hakkındaki açıklamalarıyla bir çok kurama ilham kaynağı olmuştur. Örgütler açısından düşünüldüğünde çalışanların sadece maddi kazanç beklentilerinin olmadığı, farklı beklentilerinin de olduğu bu kuramla genel kabul görmüştür (Baysal ve Tekarslan, 1996:113).

Teori, ihtiyaçların aşağıdan yukarıya doğru bir sıra izlediği, karşılanan ihtiyaçlar için motivasyonun azaldığı ve kişinin doğal olarak üst basamaktaki ihtiyaçlara yöneldiği düşüncesine dayanır. Kişiyi tatmin edilmiş ihtiyaçların tekrar

motive etmesi mümkün değildir. Sadece tatmin edilmemiş ihtiyaçlar kişileri motive edebilir (Balak, 1997:152).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramındaki varsayımları şu şekilde özetlenebilir:

a) Sadece tatmin edilmeyen ihtiyaçlar insanı motive ederek davranışa yönlendirebilir. Tatmin edilen ihtiyaçlar motivasyon sağlamaz. İhtiyaçlar aşağıdan yukarı hiyerarşik şekilde sıralanır (Can vd., 1998:304). İnsan davranışlarını etkileyen ve belirleyen en önemli faktör ihtiyaçlardır (Koçel, 1998:437).

b) Alt basamaktaki ihtiyaçlar belli düzeyde tatmin edildikten sonra üst basamaktaki ihtiyaçlar için motivasyon sağlanır. Tatmin edilen ihtiyaçlar için kişiyi yeniden motive etmek olanaksızdır. Yöneticiler üst basamaklardaki ihtiyaç ve tatmin düzeylerine göre çalışan davranışlarını örgütsel amaçlara göre yönlendirmeye çalışmalıdır (Can vd., 1998:304-305). İşten çıkan kişilerin ekonomik ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçlardan daha fazla öncelik kazanmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:114).

2.1.3.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Çift faktör kuramına göre çalışanlarda iş doyumunu sağlayacak faktörler başarı, terfi, sorumluluk, yapılan işin önemi ve yönetim ile iyi ilişkiler kurma gibi doğrudan işin kaynağı ile ilgili olanlardır. Bunlar aynı zamanda iş doyumu sağlanmasında önemli rol oynayan motivasyon araçlarıdır. Motivasyonu ve iş doyumunu olumsuz etkileyen faktörlere de hijyen faktörler adı verilmiştir. İş ortamı, çalışma koşulları, ücret, yönetim politikaları gibi işin kaynağı ile değil, işin çevresi ile ilgili dışsal faktörler hijyen faktörler olarak adlandırılır (Bilge vd., 2007).

İki etmen kuramı olarak da bilinen Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, hijyen etmenler ve güdüleyici etmenler olarak iki grupta incelenir. İş koşulları, güvenlik, ücret, yönetim uygulamaları ve sosyal ilişkiler motivasyonu ve dolaylı olarak iş doyumunu olumsuz etkileyen hijyen etmenler arasında sayılmaktadır. Hijyen

etmenler iş ortamının dışında kalan etmenlerdir. Başarı, takdir edilme, daha çok sorumluluk verilmesi ve terfiler iş ortamıyla ilişkili motive edici, güdüleyici etmenler arasında sayılmaktadır (Can vd., 2009:65).

Hijyen etmenler: İş doyumunu olumsuz etkileyen çevresel etmenlerdir. Bunlar belli bir düzeye kadar çalışanlar tarafından hoşgörülebilir. Ancak kabul edilebilir sınırın altına indiğinde çalışanlar bu durumdan etkilenerek doyumsuzluk oluşturabilir. Etmenler yeniden hoşgörülebilir veya alt seviyelere ulaşırsa çalışanlarda yeniden iş doyumu sağlanabilir. Ücret, ilişkiler ve politikalar hijyen etmenlere örnek gösterilebilir (Kantar, 2010:58).

Güdüleyici etmenler: İşle ilgili ve çalışanları olumlu etkileyen, motivasyon ve iş doyumu sağlayan etmenlerdir. Başarı, sorumluluk, gelişme olanakları gibi işsel etmenlerdir. Belli bir düzeye kadar kabul edilebilirler. Kabul edilebilir düzeyin altına düşerse iş doyumunu olumsuz etkiler veya engelleyebilirler (Kantar, 2010:58).

2.1.3.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams'ın Eşitlik Kuramı'na göre, kişinin çabası, emeği, tecrübesi, yetkinliği, eğitim düzeyi ve benzer özellikler, kişinin işine katkıları, faydaları olarak görülmektedir. Bunun karşılığında iş koşulları, ücret, terfi imkanı, saygınlık ve benzer özellikler ise mesleğin kişiye katkıları, faydaları olarak görülmektedir (İncir, 1990:16).

Örgüt ortamında aynı işte çalışanlar, çalışma koşullarını da göz önüne alarak birbirlerini kıyaslama yoluna giderler. Performans karşılığında elde dilen ücret ve terfilere göre yapılan karşılaştırma sonucunda eşit muamele gördüğünü düşünen çalışanların iş doyumu yüksek düzeyde, eşitsizlik algılayan çalışanların iş doyumu düşük düzeyde gerçekleşir (Bal, 2018:21).

2.1.3.4. Başarı Gereksinimi Kuramı

Mc Clelland bu kuramda ihtiyaçları üç farklı gruba ayırmıştır (Tevruz vd., 1999:76):

Güçlü Olma Gereksinimi: Bu gereksinim kişinin diğerlerini yönetme, hiyerarşik olarak diğerlerinden daha yukarıda olma ve denetim isteklerini barındırır. Yöneticilerin güçlü olma ihtiyacı yüksek düzeyde ise otoriter bir sistem kurgulayarak kurumun çalışanlardan daha önemli olduğu imajını çizerler.

Ait Olma Gereksinimi: Genellikle sosyal ihtiyaçlarla yakından ilgilidir. Ait olma ihtiyacı kişileri gruplara katılmaya, liderleri takip etmeye yönlendirir. Özellikle başarılı yöneticilerde bu ihtiyaç çok fazla görülmemektedir. Bu ihtiyacı yüksek düzeyde olan çalışanlar işin yapılması konusunda yeterli istek ve gayret gösteremezler.

Başarı Gereksinimi: Bu ihtiyacı yüksek düzeyde olanlar, kişisel olarak kendilerini gösterebilecekleri, başarılarını kanıtlayabilecekleri zor işleri tercih ederler. Bu tercih sırasında risk düzeyinin düşük veya yüksek olması doyum sağlayamama veya başarısızlıkla sonuçlanabileceğinden orta düzey riskleri tercih etmeleri beklenir.

Kuramda belirtilen ihtiyaçların kişilerde görülme sıklığı farklı zamanlarda olabileceği gibi aynı anda üç ihtiyaç aynı kişide görülebilir. Kişilerin sosyal ortamlardaki iletişimleri arttıkça bu ihtiyaçlarının farkına varmaya başlarlar. Başarı kazanıldıkça ihtiyaçların görülme sıklığı ve şiddeti artar. Kurama göre ihtiyaçlar kendiliğinden doğmaz, zamanla öğrenilir. Bazılarına göre çocukluk zamanlarında öğrenilen ihtiyaçlar zamanla artarak giderilme arzusunu güçlendirir (Turan, 2016: 43).

Süreç teorileri, öncelikle çalışanlar açısında ihtiyaçların belirlenmesi, daha sonra bu ihtiyaçların oluşturduğu motivasyon gücüyle ortaya çıkan davranışın nasıl belirlendiği konusu üzerinde durmaktadır. Daha sonra da davranış sonucunda istenen düzeye veya başarıya ulaşma durumunun tespitinin nasıl yapıldığı konusu üzerine yoğunlaşmaktadır. Davranışların nedenleri üzerinde durarak ödüllerin davranışları nasıl etkilediğini açıklamaya çalışır. Kişilerin çevresiyle etkileşiminden elde edilen verileri çalışan motivasyonunda kullanabilmeyi amaçlamaktadır (Keskin, 2014:45).

2.1.3.5. Beklenti Kuramı

Vroom beklenti kuramında, kişilerin davranışlarının kökeninde ve davranışı yönlendirmede asıl etkenin ödül olduğunu savunur. Davranış sonucunda beklentilerin karşılanması güdülenmenin devamını sağlar, ancak beklentilerin karşılanamaması veya istenen sonuca ulaşılamayacağının anlaşıldığı durumlarda davranışın devamı için yeterli güdülenme sağlanamaz (Demir, 2007:14).

Örgüt içinde çalışanlar iş ortamlarında çoğu zaman geleceğe dair planlar yaparak beklenti içerisine girerler. Çalışma ortamında beklentilerinin karşılanacağına dair durumların gelişmesi, çalışanın yüksek düzeyde performans göstermesine yardımcı olmaktadır. Doğal olarak motivasyon düzeyini de yükselten bu durum iş doyumunun sağlanmasına da yardımcı olmaktadır. Bu kuramda önemli olan motivasyon nedeni yerine motivasyonun belirleyicisidir. Vroom kuramında kişinin güdülenmesi için iki seçenek olduğunu varsayar. Bunlar öncelikle etkili iletişim sonucu ödüllerin artması, yada sonuçlar üzerine beklenti düzeylerinin yükseltilmesidir (Korkut, 2018:37).

Bu teoriye göre işlerin gerçekleştirilmesi konusunda yeterli çabanın gösterilmesi ve karşılığında kazanılacak ödüller için gerekli motivasyon ancak beklentiler yoluyla elde edilebilir. Burada önemli olan ihtiyaç ve ödüller değil, ihtiyaçları karşılamak ve ödülleri kazanabilmek için düşünce sisteminde oluşturulan ve geliştirilen beklentilerdir. Beklentilerin yüksek tutulması, sonuçlara ulaşma

arzusuyla birlikte performans düzeyini de üst seviyelere taşımaktadır (Keskin, 2014:48).

Vroom'un beklenti kuramında güdülenmeyi sağlayan ödüller içsel ve dışsal ödüller olmak üzere iki grupta incelenir:

• **İçsel ödüller;** Örgütsel ve kişisel amaçlara ulaşılması durumunda belli bir tatmin düzeyi ve mutluluk hissi yaşanır. Kişisel olarak amaçlara ve istenen sonuçlara ulaşılması duygusal bir tatmin ile sonuçlanır. Bu durum kişinin elde edebileceği en büyük ödül olarak ifade edilir. Bu duyguların tamamı içsel ödüller olarak ifade edilmektedir.

• **Dışsal ödüller;** Belli bir çaba göstererek kazanılan sonuçlara göre sosyal çevreden ve örgüt yöneticilerinden gelen tepkiler dışsal ödüllerdir. Ayrıca maddi olarak elde edilen terfi, prim ve mali haklar da dışsal ödüllere örnek olarak gösterilebilir.

2.1.3.6. Amaç Kuramı

Hedef belirleme kuramı olarak da bilinen bu kurama göre kişilerin davranışlarında belli bir mantık ve bilinç düzeyi olduğu varsayımına dayanır. Kişi tarafından belirlenen amaçlar, davranışlara yön veriri. Amaçlar bilinçli fikirler sayesinde oluşturulur. Kişiler istenen ve beklenen amaçları bilinçli bir şekilde ortaya koyarak, bu amaç doğrultusunda mantıklı davranışlar sergilerler (Mersin, 2007:20).

2.1.4. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

Örgüt içinde çalışanların iş doyumu sağlama düzeylerini etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlar yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi bireysel faktörler olarak bir grupta incelenir. İşin özellikleri, iş ortamı, sosyal

ilişkiler, ücret ve ödüllendirme sistemi gibi örgütsel faktörler olarak ayrı bir grupta incelenir (Arslan, 2006, 40).

2.1.4.1. Bireysel Faktörler

Bireyin ihtiyaçları, çalışma sonucu elde edeceklerine dair beklentileri ve kişisel özellikler iş doyumunun sağlanmasında öncelikle etki eden faktörlerdir. Bu faktörler yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi olarak karşımıza çıkmaktadır (Kaynak, 2018:36).

Yaş: Araştırmalar sonucunda yaş ve mesleki doyum arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Yaş ilerledikçe iş doyumu düzeyinin de yükseldiği görülmektedir. Yaşın ilerlemesi, tecrübe ve iş becerisinde artışı da beraberinde getirmektedir. Bu durumunda verimlilik ve doyuma olumlu katkı sağladığı görülmektedir. İlerleyen yaşlarda iş doyumunun daha kolay sağlandığı gözlenmektedir (Korkutan, 2018:8). Herzberg'e göre yaş faktörü ile iş doyumu arasında U şeklinde bir ilişki varken, Saleh ve Otis de doğru orantının her zaman geçerli olamayacağı konusunda görüşlerini belirtmektedirler (Özaydın ve Özdemir, 2014: 251).

Herzberg yaş faktörünün iş doyumu ile ilişkisini belirlemek amacıyla yaptığı araştırmasında genç yaşlarda işe başlayanların büyük bir coşku ve iş doyumu sağlamalarına rağmen, 30 yaşından itibaren performans ve iş doyumu sağlama konusunda oldukça düşük düzeylere inmektedirler. Ancak 50 yaşlarına yaklaşıldıkça veya 50 yaşın üzerinde durum değişmekte, performans ve doyum düzeylerinde artış gözlenmektedir (Tahta, 1995: 11).

Cinsiyet: Kişinin işe karşı olan tutumlarında ve iş doyumu sağlanmasında yapılan araştırmalara göre cinsiyet belirleyici olarak rol oynamaktadır (Semercioğlu, 2012:19). Bu ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarına göre bazı durumlarda

erkeklerin iş doyumu kadınlara göre daha yüksek düzeyde iken, bazı durumlarda bu sonuç tersine çıkabilmektedir (Samadov, 2006:36).

Medeni Durum: Medeni durum ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan araştırmaların büyük bir çoğunluğunda anlamlı fark tespit edilmiştir (Güner, 2007:57-58).

Medeni duruma göre belirlenen anlamlı farkın araştırmaların çok büyük bir çoğunluğunda evli olanların lehine olduğu sonucuna varılmıştır. Evli çalışanların ailevi sorumluluklarının ve düzenli bir yaşam şekline sahip olmalarının bu farkın oluşmasında büyük bir etken olduğu düşünülmektedir (Kaya, 2007:368).

Eğitim Düzeyi: Eğitim düzeyi ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan araştırma sonuçlarına göre büyük bir oranda eğitim düzeyinin artmasının iş doyumu düzeyini düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim düzeyi yüksek çalışanlar genellikle kendi eğitim düzeyinde olanlarla çalışma koşulları, ücret ve mali haklarını kıyaslama yoluna gitmektedirler. Farklı olduğunu öğrenen veya gözlemleyen çalışanların iş doyumlarında azalma veya doyumsuzluk gibi sonuçları oluşabilmektedir (Ciğerci, 2004:19).

Eğitim düzeyi yüksek çalışanları motive etmek, düşük olanları motive etmeye göre daha zordur. Eğitim düzeyinin yükselmesi, dolaylı olarak kişinin beklentilerini de yükseltmektedir. Ancak eğitim düzeyi düşük olanların beklentileri de az olacağından diğerlerine göre daha kolay motive olmakta ve sonucunda iş doyum düzeyleri de yüksek düzeylere ulaşabilmektedir. İş doyumu sağlanamayan çalışanlarda stres ve tükenmişlik algı düzeylerindeki artışa paralel olarak performans düşüklüğü de gözlemlenmektedir (Ünal, 2003).

Kişilik: Kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarına göre esnek ve kararlı bir yapıya sahip olanlarda iş doyumu düzeylerinin yükseldiği, çevresel faktörlerden kolaylıkla etkilenen, amaçlarını

gerçekçi seçmeyen ve katı bir yapıya sahip olanlarda ise iş doyumu düzeylerinin düştüğü gözlemlenmiştir (Çimen ve Şahin, 2005:58).

Ayrıca kişilik özellikleri bakımından A tipi özellikler ve davranışlar sergileyenlerin olayları stresli algılamaları ve panik krizleri geçirmelerinden dolayı yaşanan performans kayıpları iş doyumu düzeylerinin düşmesine neden olabilmektedir (Karabulut, 2013:29). Özellikle sağlık kurumlarında çalışanlar açısından yapılan iş ile kişisel özelliklerin uyumu performans ve iş doyumu açısından son derece önem arz etmektedir. Uyumsuzluk sağlık çalışanlarında hem iş hem sosyal hayatı etkileyebilmektedir. Dolaylı olarak iş doyumları da düşebilmektedir (Behlül, 2015:36).

2.1.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütler önceden belirlenen amaçlara ulaşmak için kurulurlar. İnsan kaynakları ve diğer kaynaklar bu amaçlar doğrultusunda yönlendirilir. Çalışanlar da belirlenen koşullar altında ve zaman diliminde kendilerine verilen görevler kapsamında çaba gösterirler. Gösterilen çaba örgüte katkı sağladığından bu katkı iş olarak da tanımlanmaktadır. İş doyumu kavramı, çalışanın iş ortamında geliştirdiği değerler ve tutumlar sonucu oluşan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda kişisel özelliklerin ve sosyoekonomik beklentilerin de iş doyumunu etkilemesi söz konusudur (Eğinli, 2009:41).

Ücret: İş doyumunu etkileyen birçok faktör olmasına rağmen bunlar arasında en çok etkiye sahip olanı ücret faktörüdür. Çoğunlukla çalışanlar kazandıkları ücretlerin yeterli olduğunu düşünmezler. Ücretini yeterli bulup iş doyumu sağlayan çalışan sayısı oldukça az miktardadır. Erdoğan (1999) ülke genelinde yaptığı çalışmasında kazanılan ücretin düzeyinin cinsiyet bakımından erkekler, çalışma biçimi bakımından mavi yakalılar ve medeni durum bakımından evliler için daha önemli olarak algılandığı sonucuna ulaşmıştır (Erdoğan, 1999:239).

Örgüt çalışanları, yaptıkları iş sonucu kazandıkları ücretlerin diğer çalışanlarla birlikte adilce paylaştırılmasını beklerler. Kazanılan ücretin ihtiyaçları giderme oranı ve benzer çalışanların aldıkları ücretler arasında kıyaslama yapılır. Beklenti ve ihtiyaçları karşılanan çalışanlar iş doyumu sağlayarak motive şekilde çalışmaya devam ederler. Ancak ücreti beklentileri ve ihtiyaçlarını karşılamayan çalışanlarda motivasyon kaybı, performans düşüklüğü ve yeterli iş doyumu sağlayamama gibi olumsuz sonuçlar görülür (İnce, 2005:86). Çalışanlar açısından örgüt yöneticilerinin memnuniyet düzeyleri, çalışma karşılığı çalışana ödenen ücretler doğru orantılıdır. Memnuniyet arttıkça çalışana ödenen ücret artmakta, memnuniyet düştükçe çalışana ödenen ücret düşmektedir. Ayrıca bazı mali ve sosyal haklar da bu kapsamda değerlendirilebilir. Ek gelir ödemeleri de memnuniyet göstergesi olmakla birlikte asla asıl ücret kadar belirleyici olmamıştır (Özkalp ve Kırel, 2001:131).

İşin Niteliği: Çalışanın işinin özelliği veya iş sürecindeki rolü dışsal faktörler arasında iş doyumu düzeyine etki eden önemli bir etkendir. Çalışma süresi boyunca aynı rutin ve tekrarlardan oluşan işlerde çalışanlar zamanla monotonlaşıp iş doyum düzeylerinde düşüşler görülebilmektedir. Özellikle risk taşımayan ve sonucu önceden belli olan bu tür işler, çalışan açısından kolay olsa da iş doyumu bakımından yetersiz kalmaktadır. Ancak çalışanın kontrolünün daha çok aldığı, risk taşıyan ve sonucu önceden belli olmayan işlerin, çalışanlarına daha çok ve daha kolay iş doyumu sağladıkları görülmektedir (Bölüktepe, 1993:6). Örgüt yönetiminin çalışanların düşüncelerine önem vermesi ve alınan kararlarda değerlendirilerek pratik olarak iş yaşamına yansıması, çalışanlar açısından motive edici ve iş doyumlarını yükseltici bir uygulamadır. Aksi durumlarda bütün kararların tepe yöneticileri tarafından alınması ve uygulanması çalışanların iş doyum düzeylerini düşürür (Yıldız, 2018:36).

Çalışma Ortamı: çalışma ortamındaki fiziksel olanakların işlerin yürütülebilmesi açısından asgari seviyede olması ve termal konfor özelliklerin sağlık açısından istenen düzeyde olmasının, iş doyumlarını olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Ayrıca çalışanın ihtiyaç duyabileceği araç-gereç ve diğer

malzemeler hem çalışanın etkili ve verimli performans göstermesi için gerekli, hem de dolaylı olarak iş doyumuna katkı sağlamaktadır (Ceylan, 1991:204). Örgüt içindeki sosyal ilişkilerin düzeyi, yatay ve dikey iletişimin işlevsel olması, yönetim sisteminin demokratik anlayış göstermesi ve çalışanlar arasındaki iş uyumu iş doyumunu etkileyen diğer faktörler arasındadır (Eren, 1994:419). Çalışma saatleri de çoğu zaman tek başına iş doyumunu etkileyebilmektedir. Esnek saat uygulaması, ek mesailerin az sayıda veya hiç olmaması, çalışanların iş saatleri dışında kalan yaşam saatlerinde farklı ve kendi istekleriyle belirlediği etkinlikleri yapma fırsatı tanımaktadır. Aile, yakın çevre ve arkadaş gruplarıyla iletişimin sürekli kalması, iş doyumuna olumlu katkılar sağlamaktadır (Başaran, 1991:204).

Çalışma Arkadaşları: Ortalama 8-10 saatlik bir zamanı iş yerinde geçiren çalışanlar açısından iş ortamındaki kaliteli ilişkilere dayanan huzurlu bir ortam, problemlerin rahatlıkla çözülebildiği güven duygusu gelişmiş bir çalışan topluluğu, kuşkusuz iş doyum düzeylerini yükseltecektir (Ağan, 2002:48).

Ödüllendirme: Bazı çalışanlar belli zamanlarda daha yüksek performans gösterebilir veya yaptıkları işte daha başarılı sonuçlar elde edebilirler. Böyle durumlarda çalışanları ödüllendirecek bir sistem olması ve ödülün kendisi iş doyumunu yükselten faktörler arasındadır (Şen, 2011:22).

Terfi: Her çalışan başarılı olmak için çalışır. Çalışma hayatı boyunca elde edilen birikim ve başarılar kişinin kariyerini oluşturur. Kariyerini yüksek pozisyonlarda tamamlamak için terfi etmek, her çalışan için bir amaç olmaktadır. Amaçlarına ulaşabileceğini bilmek, çalışanın iş doyumuna katkı sağlayacaktır (Erdoğan, 1996:85).

2.1.5. Mesleki Doyumun Sonuçları

2.1.5.1. Mesleki Doyumun Olumlu Sonuçları

Örgütlerin artan rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmeleri çalışanların etkili ve verimli çalışmalarıyla mümkündür. Bu da mesleki doyum sağlanmasını gerektirmektedir. Dinamik bir olgu olan mesleki doyumun sürekli sağlanması, örgüt içi çalışanlarında sürekli yüksek performans göstermelerini sağlamaktadır. Yöneticilerin mesleki doyum düzeylerini belirli aralıklarla ölçen sistemler geliştirmeleri ve doyumun yüksek düzeyde kalmasını sağlayabilmek için iş ortamındaki koşulların uygun olması ve sürekliliği önem arz etmektedir. Uygun çalışma koşulları, iş doyumunu yükseltirken, aksi durumlar iş doyumunu düşürmekte, hatta doyumsuzlukla sonuçlanabilmektedir (Koç, 2014:36).

2.1.5.1.1. Yüksek Moral Sağlanması

Çalışanların yüksek moralli olması, iş doyumunun oluşması ve sağlanmasında son derece etkilidir. Yüksek moral, çalışanın gayret ve performansını yükseltmesini sağlar. Diğer çalışanlara da yansıyan ve olumlu bir iş ortamı sağlayan yüksek moral, emir ve kurallara uyumu artırırken örgütsel bağlılık algılarını da yükseltir. Çalışanların iş verimini olumsuz etkileyecek faktörlerin etkilerini azaltarak işe devamın sağlanması konusunda büyük katkılar sunar (Demir, 2010:69).

Motivasyon düzeyi yüksek ve yeterli iş doyumu sağlanan çalışanların moral düzeyleri de yüksek olur. Örgüte olan faydaları artan çalışanların yüksek moral seviyesi sonucunda ortaya çıkan olumlu sonuçlar şunlardır (Acar, 2007:9-10):

- Moralli çalışan enerjik ve arzulu bir şekilde işini yapar.
- Çalışanın istek düzeyi artar.
- Örgütün zor zamanlarında ellerinden gelen yardımı esirgemezler.
- Sürekli çalışmaya arzu duyarlar.
- Emir kurallara uyma eğiliminde olurlar.

- Diğer çalışanlar ile işbirliği konusunda daha istekli olurlar.
- İş yeri ve yönetime karşı örgütsel bağlılık hissederler.
- İşten çıkma eğilimi düşen çalışanların artması, personel devri sonucu oluşan maliyetleri de minimuma indirir.

2.1.5.1.2. Çalışanların İşe Bağlılığının Artması

Çalışan için işine verdiği değer, onun bağlılığını göstermektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunmuştur. İş doyumu sağlanan çalışanın örgütü benimsediği, sahiplendiği ve işi bırakma düşüncelerinin azaldığı ve yok olduğu saptanmıştır (Rençber, 2012:95).

Örgüt yöneticileri örgütün devamını sağlamak adına çalışanlardan yeterli verim alabilmesi, çalışanların ise işinde istekli ve gayretli olmalarını sağlayabilmesi gereklidir. Çalışanın ekonomik, sosyal ve psikolojik yönlerden yeterli doyum sağlaması örgütün amaçlarına ulaşmasında bir ön şart olarak görülebilir. Yöneticilerin uygulamaları sonucu iş doyumu sağlanan ve işinden haz alan çalışanlar, daha kolay örgütsel bağlılık ve motivasyon algısına sahip olmaktadırlar (Acar, 2007: 10).

2.1.5.1.3. İş Yerinde Bütünleşme

Çalışanların etkili ve verimli olmasında iş yerindeki uyum önemlidir. Birliktelik ve uyum sağlamış bir iş ortamında çalışanlar örgütün amaçlarını benimseyerek örgüte verdikleri değeri yükseltirler. Uyum düzeyinin yükselmesi personel devir hızına da etki ederek iş bırakma oranının düşmesine katkı sağlar. Uyum düzeyi yükselen çalışanların diğer çalışanların uyum düzeylerini de yükseltmesi beklenir. Birliktelik ve uyum konusunda yönetim ve çalışanların bütünleşebilmesi, sorunların ortadan kalkmasına yol açarak performans düzeylerini yükseltmekte ve iş doyumu sağlanmasına katkı sağlamaktadır (Demir, 2010:71).

2.1.5.2. Mesleki Doyumsuzluğun Sonuçları

Bir işyerinde mutsuz olan işgörenler, içinde bulundukları psikolojik hal nedeniyle çevresindekileri de olumsuz etkilemekte ve diğer işgörenlerde de moral düzeyini düşürmektedir. Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için işgörenlerin istekli ve inançlı olmaları büyük bir öneme sahiptir (Eroğlu, 2004:49). İşgörenlerin yaptıkları işlerine karşı olumlu bir duygu hali hissetmemeleri, istememeleri, tükenmişlik ve kaçınma duygularındaki artış iş doyumsuzluğu olarak ifade edilebilir. İşgörenin ruh halinde de problemler yaşaması ve olumsuz duygulara kapılması, doyumsuzluk sonuçlarından bazıları olarak karşımıza çıkmaktadır. Mesleki doyumsuzluğun diğer sonuçlarına baktığımızda işgörenlerdeki stres, kaygı, endişe, tasa gibi yoğun ve performansı düşürücü duygulardaki görülme sıklığının artışı, örgüt içinde düzeni bozan ve istenmeyen davranışlar olarak ortaya çıkmaktadır (Aksu vd., 2002:276).

2.1.5.2.1. Mesleki Doyum ve Performans

Örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için bir araya gelen çalışanların bu amaçlar doğrultusunda yaptıkları işin nitel ve nicel karşılıklarındaki istenen düzeylere erişim veya daha fazlası, performans olarak ifade edilebilir (Eroğlu, 2004:50).

İş doyumu her zaman performans ile ilişkilendirilmiştir. İki şekilde gerçekleşen bu ilişkide ilk duruma göre öncelikle performansın yükselmesi beklenmektedir. Yükselen performans iş doyumunu da yükseltmektedir. Performansa bağlı olarak işleyen ödüllendirme sistemine göre daha fazla ödül alacak olan işgören, daha fazla performans gösterecektir. Farklı bir anlatımla ödüllendirme iş doyumuna dönüşmektedir. İki şekilde gerçekleşen bu ilişkide ikinci duruma göre öncelikle iş doyumunun yükselmesi beklenmektedir. Yükselen iş doyumu performansı da yükseltmektedir. Ancak performans ölçme sisteminde kişisel özelliklerin dikkate alınması ve istikrarlı şekilde belirli zaman aralıklarıyla performansın ölçülmesi önem arz etmektedir. Aksi takdirde performans ve iş doyumu arasında gösterilen ikili durum gerçeği yansıtamayacaktır (Aksu vd., 2002:277).

2.1.5.2.2. İşten Ayrılma

Örgüt içinde çalışanların örgüt içi veya örgüt dışı nedenlerle içinde bulunduğu örgütten iş bırakma sonucu ayrılma isteğinin veya planlamasının oluşması, işten ayrılma düşüncesini ortaya koymaktadır (Yücel ve Demirel, 2013:163).

2.1.5.2.3. İşe Devamsızlık

İşten doyumsuzluğun azalması veya yok olması durumunda çalışanın zamana zaman işinin başında olmaması veya farklı anlatımla devamsızlık olarak ifade edilmektedir. Genellikle iş doyumunun düşmesi veya yok olması sonucunda devamsızlığın arttığı, literatürde kabul görmüştür. Bu konuda dikkat edilmesi gereken önemli husus ise devamsızlığın mazeretsiz şekilde yapılmış olmasıdır. Geçerli bir özrü olmaksızın yorgunluk, sıkılma gibi çeşitli bahanelerle yapılan devamsızlıkların artmasında iş doyumsuzluğunun aranması örgüt yöneticileri için öncelikli görev olarak düşünülebilir (Ergül, 2015:53).

Örgüt çalışanlarının işleri bırakma veya ara verme davranışlarındaki artış, iş doyumundaki düşüşün bir göstergesidir. İş doyumu düşük veya hiç olmayan çalışanlar, uygun ortam oluştuğunda iş veya işyeri değiştirme gayreti içerisinde olmaktadırlar. Uygun ortamın bulunamadığı durumlarda ise hayat şartları ve geçim derdi nedeniyle zorunlu olarak işlerine devam etmekte, ancak devamsızlık sayıları veya düzeylerinde artış görülmektedir. Akademik çalışmalarda da devamsızlık ve iş doyumu arasındaki negatif yönlü ilişki sıklıkla vurgulanmaktadır. Bu nedenle devamsızlık sayıları artan işletmeler öncelikle çalışanların iş doyumu düzeylerine bakmalıdır (Çömezoğlu, 2007:48).

2.2. Örgütsel Güven

Güven, karşılıklı etkileşimde bulunan iki insanın genel ahlak kuralları dışına çıkmadan ve adil davranacağını varsayarak beklentilerini bu yönde

yoğunlaştırmasıdır. Farklı bir anlatımla güven, ilişkide bulunan insanların birbirlerinden zarar görmeyeceği düşüncesine hakim olarak bu yöndeki beklentileriyle psikolojik olarak rahat hissetmeleri olarak da ifade edilebilir. Bununla birlikte güven kavramı, samimi ilgilerin karşılığında yoğun bir duygusal bağ oluşmasına da yol açmaktadır (İşleyen, 2011:47). Güven duygusu, insani bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. İyi, güzel, doğru gibi olumlu kavramların ortaya çıkmasına olanak sağlar. İlişkilerde ortaya çıkan psikolojik rahatlık, motivasyon düzeylerinin de yükselmesini sağlar. Soyut bir kavram olan güvenin anlatılması ve açıklanması her ne kadar zor olsa da insanın yaşamı süresince varlığını hissetmemizi sağlar (Altun, 2010:21).

Güven kavramını farklı açılardan anlatmak gerekirse kişinin kendini iyi ve olumlu hissetmesi sonucu, sosyal ilişkilerinde daha cesur adımlar atmasına olanak sağlayarak kişinin risk alması gereken durumlarda riski almasını sağlayan bir tür psikolojik destek olarak ifade edilebilir. Sosyal ilişkilerde bir temel görevi gören güven, ilişkilerin artması, karmaşıklaşması ve ilerlemesi açısından son derece önem taşımaktadır. Güven duygusu zor kazanılıp kolay kaybedildiğinden kırılgan bir yapıya sahiptir (Mishra ve Morrisey, 1990:444).

Güven, ilişkilerdeki ihtimallerden dolayı kesinlik taşımayan bir kavramdır. Çünkü beklentilerini belli bir yönde yoğunlaştıran kişi, beklentilerin karşılanamaması durumunda psikolojik olarak olumsuz etkilenip hayal kırıklığı yaşayacaktır (Mishra ve Morrisey, 1990:444). Güveni ortaya çıkaran ve güçlendiren kişilerin davranışlarıdır. Davranışların beklentileri karşılaması veya aynı yönde gerçekleşmesi, güven duygusunu güçlendirerek daha büyük beklentileri beraberinde getirir. Aksi durumlarda şüphenin ortaya çıkması, güven duygusuna çok büyük zarar verir (Demirel, 2008:181).

Yönetici olarak çalışanların iş yerlerinde güven duygusu kazanabilmeleri için eşit ve adil davranmaları ön şart olarak düşünülebilir. Güven duygusunu kazanan yöneticiler, çalışanların bağlılık duygularının güçlenmesini sağlar. İş yerinde yapılacak her türlü faaliyet ve değişimlerde direncin en alt seviyede oluşması, ancak

yöneticiye duyulan güven duygusuyla gerçekleşebilir. Karşılıklı ilişkiler sonucu kazanılan güven, iş yerinde çalışanların motivasyonlarını yükseltmesine, performanslarının artmasına ve kariyerlerinde yükselebilmelerine olanak sağlar (Altuntaş ve Baykal, 2010:11).

Yöneticilere olan güven duygusunun artması, örgüte olan güven düzeyinin de yükselmesini sağlar. Örgüte güven, istenmedik veya beklenmedik durumlarda çalışanların kendileri aleyhine veya kendilerine zarar verebilecek karar veya eylemlerin gerçekleşmeyeceğine olan inançlarını ifade eder (Demircan ve Ceylan, 2003:141). Farklı bir tanımla güven, işgörenin çalıştığı örgütün kendisine ihtiyaç duyduğu zamanlarda vereceği desteğe ilişkin beklentisidir (Mishra vd., 1990 468). Örgüt içi güven kavramı ise örgüt çalışanlarının birbirlerine, yöneticilere, örgütün tamamına karşı oluşturdukları iyi ve olumlu beklentileri ifade eder. Burada bir çok davranış ve niyetlerin, örgütsel roller ve ilişkiler sonucu iyi ve olumlu bir yöne kayması veya girmesi söz konusudur (Huff vd., 2003:82).

Örgütsel güven, örgüt çalışanlarının istedikleri veya ihtiyaç duydukları zamanlarda örgütün veya örgüt yöneticilerinin istek ve ihtiyaçları konusunda verecekleri desteğe ilişkin olumlu beklentiler düzeyi olarak tanımlanabilir. Yatay ve dikey ilişkilerin tamamının temelini örgütsel güven oluşturmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003:142).

Örgütsel güven çok boyutlu bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt içinde kişiler, gruplar, örgütün tamamı ve farklı örgütler ile olan etkileşimler sonucunda oluşur. Aynı zamanda örgüt kültürü ile ilişkili bir kavram olan örgütsel güven, doğru bilgi transferine dayalı dinamik bir iletişimden etkilenmektedir. Dinamik bir yapıya sahip olan ve süreklilik gerektiren örgütsel güven, aynı zamanda örgüt çalışanlarının zihinsel, duygusal ve davranışsal durumlarına göre farklılık gösterebilen bir çok etkeni olan çok düzeyli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Kalemci Tüzün, 2007:105).

Örgütsel güven, sadece çalışanlara veya yöneticilere duyulan güven olarak açıklanamaz. Kişilerden ziyade kolektif bir yapıya sahip olduğundan odak noktası kurum olarak karşımıza çıkar. Bu yönleriyle örgütsel güven örgütün tamamı için algılanan güven düzeyi olarak ifade edilebilir (Tekingündüz vd., 2014:56).

Örgütsel güven sayesinde çalışanlar, hem diğer çalışanların hem de yöneticilerin kararlarında ve davranışlarında samimi ve iyi niyetli olduklarından emin olmaktadırlar. Bunun sonucunda çalışanlar hem profesyonel, hem de stratejik davranmayı öğrendiklerinden performans ve verimlilikte yüksek düzeyler elde edilebilmektedir (Cohen ve Dienhart, 2013:1). Örgütün amaçlarına ulaşabilmek için çalışanların kendilerinden beklentileri bilerek ve farkında olarak işlerini gerçekleştirmeleri örgütün amaçlarına ulaşmasında elzemdir. Bu durumun gerçekleşebilmesi için oluşması gereken örgütsel güvenin ortaya çıkabilmesi, çalışanların diğer çalışanlar ile ve yöneticiler ile olan ilişkilerine bağlıdır. Bu ilişkiler sonucu örgütsel güvenin oluşması için bazı faktörlerin göz önünde bulundurulması gerekir (Arslan, 2015:11).

Örgütsel güven algısının bazı yönleri şu şekilde özetlenebilir:

- Örgüt içindeki çalışanlarla birlikte diğer takımlar ve yöneticilerle olan ilişkiler ve uygulamalar sonucu oluşan etkileşimler örgütsel güvenin çok düzeyli bir yapıya sahip olmasını sağlamaktadır (Yeşilcimen, 2015:32).
- Örgüt içindeki kurallar ve paylaşılan değerlere göre oluşan örgüt kültüründen etkilenmektedir.
- Karşılıklı iletişim, doğru bilgilendirmeler ve samimi davranışlar sonucu oluşur (Bazı vd., 2010:78).
- Başlangıç, sağlamlaştırma ve çözülme şeklindeki üç basamaktan oluşan ve sürekli değişim halinde olan dinamik bir yapıya sahiptir (Özler vd., 2010:52).
- Örgütsel güven, tüm çalışanları zihinsel, duygusal ve davranışsal yönlerden etkileyen çok boyutlu bir yapı şeklindedir (Arslan, 2015:13).

2.2.1. Örgütsel Güven Düzeyleri

Örgüt çalışanlarının öncelikle kendilerine güvenebilmesi gerekmektedir. Çalışanların bu konudaki değerler toplamı ve kararlılıkları, kendilerine olan güven düzeyini etkilemektedir. Kendine güveni artan kişiler, başkalarına daha kolay güven duyabilirler. Aynı zamanda başkaları tarafından da daha kolay güvenilir olabilmektedirler (Arslan, 2009:11).

Literatür taramaları örgütsel güvenin üç boyutlu bir yapısı olduğunu göstermektedir. Örgüte güven, yöneticilere güven ve çalışma arkadaşlarına güven boyutları birbirleri içine sıkı sıkıya geçmiş ve kesin sınırların çizilmesi söz konusu olamamaktadır (Üstün, 2015:51).

2.2.1.1. Yöneticilere Güven

Örgüt içinde çalışanları ilk güven duyabilecekleri kişiler yöneticilerdir. Yöneticiye güven, basit bir anlatımla alt kademede çalışanların örgüt yöneticilerine karşı geliştirdikleri inanç düzeyi olarak ifade edilebilir (Kalkan, 2015:78). Yöneticiye güven duygusu, yönetici konumundaki kişilerin dürüst, açık sözlü, samimi, ilgili ve adil olmaları ile yakından ilgilidir (Sağlam Arı, 2003: 7). Alınan kararlara katılımı desteklemesi ve görev paylaşımlarının şeffaf ve açık şekilde tüm çalışanların bilgisi dahilinde yapılması, yöneticilere olan güvenin oluşmasına katkı sağlar. Bu anlamda yöneticiler sözünde duran, tutabileceği sözler veren, uzmanlık yeteneğini her fırsatta gösteren ve çalışanlar hakkında edindiği bilgileri başkalarıyla asla paylaşmayan özellikler taşıyarak kendilerine olan güven duygusunu geliştirebilirler (Yılmaz, 2009: 476).

Örgüt çalışanlarının örgüt yöneticilerine güvenmelerinde etkili olan yönetsel davranışlar bulunmaktadır. Denetim ve kontrolün paylaşılması, etkili bir iletişim kurulması, yöneticilerin çalışanlar ile olan ilişkilerinde ilgili, samimi ve yardımsever

tavırlar göstermesi beklenmektedir. Beklentileri karşılanan çalışanların güven duygusu artacak ve iş tatmin düzeylerinde de artış sağlanacaktır (Özhan, 2016:46).

Yöneticilerin güven duygusu kazanabilmesinde etkili ve öncelikli olan davranışlar şu şekilde özetlenebilir Dinç, 2007:27):

- Örgüt içinde çalışanların faaliyet alanları ve kişisel durumlarına etki edebilecek konulardaki bilgilerin öncelikle ilgili çalışanın bilgilendirilmesi,
- Çalışanlara iyi veya kötü her türlü haberin zamanında ulaştırılması,
- Yönetim tarafından alınan ve çalışanı az veya çok etkileme gücü olan kararlarda çalışana bilgilendirme yapılması,
- Çalışanların ihtiyaç duydukları zamanlarda yönetimin yanlarında olmaları.

Yöneticilerin güven duygusunu kazanabilmelerinde çalışanlar ile yaptıkları bilgi alışverişlerinin önemi çok büyüktür. Çalışanı etkileyecek her türlü konudan öncelikle ve ilk olarak çalışanın bilgilendirilmesi önem arz etmektedir. Aksi durumlarda örgüt içinde dedikodu ve yanlış bilgilerin yayılması, hem çalışanın güvenini azaltacak, diğer çalışanları da dolaylı yoldan olumsuz etkileyecektir. Yöneticinin güven kazanmasındaki en önemli noktaların başında çalışanlar ile olan iletişim gelmektedir (Artuksi, 2009:37).

Yöneticiye olan güven duygusunun gelişmesini ve artmasını isteyen örgütlerdeki yöneticilerin yapması gereken davranışlar şu şekilde özetlenebilir (Özer vd., 2006:106):

- Davranışlarında tutarlı ve istikrarlı olmak,
- Konu ne olursa olsun dürüst davranmak,
- Çalışan ile ilgili konularda samimi davranmak,
- Etkili iletişim kurabilmek,
- Yetkilerini uygun durum ve zamanlarda paylaşmak.

2.2.1.2. Örgüte Olan Güven

Örgüte güven kavramı, çalışanlar açısından risk teşkil eden zamanlarda ve durumlarda, örgütün kendileri adına en uygun ve en az zararlı olabilecek davranışı sergileyeceklerine karşı beklenti düzeyleri olarak açıklanabilir (Demircan ve Ceylan, 2003:142). Örgüte olan güven, kişiler üstü bir olgudur. Sadece yönetici veya diğer çalışanlara karşı güven duygusuyla açıklanamaz. Çalışanların, örgütün aldığı kararlarda veya uygulamalarında kendileri için en faydalı olanı seçeceklerine dair inanç düzeyleri örgüte olan güveni ifade etmektedir. Odak noktası kişiler değil örgütün tamamıdır (Büte, 2011:174).

Örgüte güven, çalışanların örgüte karşı geliştirdikleri ve örgüt içindeki yaşantılardan kaynaklanan, örgüte verdikleri değere dayanan olumlu beklentilerin bir bileşkesi olarak tanımlanabilir. Örgütün amaçlarına ulaşmasında gereken yenilik ve değişimlere ayak uydurmasında güven düzeyi yüksek örgütler, diğerlerine göre her zaman daha şanslı olmuşlardır. Güven düzeyi yükselen örgütlerde çalışanların bağlılık ve iş tatmin düzeylerinin de artması beklenmekte, rekabete daha dayanıklı hale geldikleri görülmektedir (Çakınberk vd., 2014:92).

Örgüte güven, çalışanların içinde bulundukları bütünlük, yeterlik, tutarlılık, bağlılık ve açıklık özelliklerini taşıma durumlarına göre farklı düzeylere ulaşmaktadır. Bu özellikler şu şekilde açıklanabilir (Yaşar, 2005:39):

- Yeterlik: Örgüt çalışanlarının yaptıkları işleri gerçekleştirebilmek için kazandıkları teknik bilgi ve kişisel becerilerin toplamı olarak açıklanabilmektedir.
- Tutarlılık: Çalışanların karşılaştıkları farklı durumlar karşısında aynı tepkileri verebilme ihtimalleri olarak ifade edilebilir.
- Açıklık: Örgüt çalışanlarının karşılaşılan durumlar karşısında duygu ve düşüncelerini rahat bir şekilde ifade edebilmeleridir.

- Bütünlük: Çalışanların örgüt içi etkileşimler sonucu güven duyulacakların doğruluk ve dürüstlük özelliklerinin tamamına sahip olunması olarak açıklanmaktadır.
- Bağlılık: Şartlar ne olursa olsun örgütü ve örgüt çalışanlarını koruma ve destek vermedir. Bir çeşit verilmiş söz olarak değerlendirilebilir.

Örgütsel güven, örgütün varlığıyla birlikte ortaya çıkmaya başlayan ve tecrübeler sonucu oluşmuş değerler, kurallar, duygular ve davranışlar bütünü içindeki örgüt iletişiminin temel dayanağı olarak ifade edilebilir (Kırbaşlar, 2013:46).

2.2.1.3. Çalışma Arkadaşlarına Güven

Örgüt çalışanları arasında bir çok etkileşim gerçekleşmektedir. Bu etkileşimler sonucu çalışanların bazı beklentileri oluşmaktadır. Ancak bu beklentilerin gerçekleşmeme ihtimali her zaman bulunmaktadır. Çalışanlar arasındaki güven, bir çok ilişki, paylaşım, davranış ve etkileşimlerin sonucunda meydana gelmektedir (Dar, 2010: 195). Çalışma arkadaşlarına güven, çalışanların diğerleriyle etkileşimi sonucu zaman içerisinde diğer çalışanlara güvenmesi, paylaşılanların gizli kalacağına olan inancı ve bu davranışlardaki istikrar sonucu oluşan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Yılmaz, 2009:476). Çalışanlar arasındaki güven, çalışanlar arasındaki ilişkilerin bir sınırı olarak düşünülebilir. Sınırın geçilmediği durum ve zamanlarda güven duygusu kalıcı olur ve gelişir. Aksi durumlarda sınırı aşan çalışanlara karşı güvensizlik oluşması kaçınılmazdır (Zaheer, McEvily ve Perrone, 1998:142).

Çalışma arkadaşlarına güven, kişiler arası kurulan ilişkilerdeki rasyonellik ve pozitiflikle kendine yön bulur. Çalışanlar, işten aldıkları tatmin düzeyi arttıkça örgütle daha iyi bütünleşmekte, örgütün her türlü faaliyetine katılmaya daha istekli hale gelmektedir. Çalışma arkadaşlarına güven duygusunun oluşması ve gelişmesi açısından örgüt yöneticilerinin uygulama ve karar alma süreçlerinde eşit ve adil davranmaları büyük önem taşır. Özellikle karar alma süreçlerine katılımın

sağlanması da çalışma arkadaşlarına güven duygusunun gelişmesine katkı sağlar (Üstün, 2015:55).

Örgüt çalışanları, çalışma hayatı dışındaki yaşantıları sonucu edindikleri bilgi, beceri, duygu, düşünce ve kültürleri ile örgüt içinde bir araya gelmektedirler. Bazen kişisel, bazen de grup çalışmaları yoluyla farklı zamanlarda ve durumlarda çalışanlar arası etkileşim yoğun şekilde gerçekleşmektedir. Bu etkileşimler, çalışma arkadaşlarına güvenin temelini oluşturmaktadır (Şahmelikoğlu, 2013:13).

Örgüt arkadaşlarına güven duygusunun yoğun yaşandığı örgütler, rekabetin zor ve acımasız olduğu günümüz dünyasında, diğer örgütlere göre daha başarılı olmaktadırlar. İstenen örgüt amaçlarına ulaşmanın kolaylaşması, birbirlerine destek olan örgüt çalışanların varlığı, performans ve kaliteyi beraberinde getirmektedir. Aksi durumlarda örgüt çalışanlarında tükenmişlik, doyumsuzluk, bağlılık duygusunda azalma ve performans düşüklüğü yaşanması kaçınılmazdır (Horuz, 2014:31).

Örgüt içi etkileşimler sırasında örgüt çalışanları arasında problemeler ve sıkıntılar yaşanabilmektedir. Çalışma arkadaşlarına güven düzeyi düşük olan örgütlerde problemlerin kaynağının tespit edilmesi ve sıkıntıların anlaşılabilmesinde hatalar yapılabilmektedir. Böyle durumlarda çalışanlar problem ve karışıklıklardan bunalarak performans ve motivasyon kayıpları yaşayabilmektedirler. Bu şekildeki zor durumlara düşmemek için güven duygusunun çalışanlar arasında yaygınlaşması gerekmekte, yönetimin bu konuda tedbir alması gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Dinç, 2007: 36). Örgüt yöneticilerine düşen bu görev kapsamında yöneticiler, çalışma ortamına ilişkin çalışan algılarını yüksek düzeyde tutmalıdır. Açık bir iş ortamı ve ulaşılabilir çalışanlar, aralarındaki iletişimi geliştirerek daha rahat güven ortamını geliştirmekte ve duyguyu kazanabilmektedirler (Lau ve Liden, 2008:113).

2.2.1.4. Müdüre Güven

Örgütsel güven, her ne kadar örgütün tamamını kapsayan bir kavram olarak açıklansa da, örgüt yöneticilerine karşı gelişen güven sonucu başlayabilmektedir (Özer vd., 2006: 105; Dinç, 2007: 29). Örgüt yöneticileri aslında örgütün tamamını temsil etmezler. Ancak çalışanlar açısından bakıldığında örgüt adına alınacak üst düzey kararlarda onların görüşleri çok daha fazla önemli olduğundan yöneticilere karşı oluşan güven duygusu, örgütün tamamına karşı oluşmaya başlamış demektir. Bu nedenlerle örgütsel güven ve yöneticilere güven algısı arasında çok az bir fark olduğu gözlenmektedir (Tan ve Tan, 2000; Tüzün, 2007: 108).

Güven duyulan bir yönetici, eşit, adil davranan, ilişkilerinde samimi, yapıcı, dürüst, sözünde duran, gerektiğinde yardımcı olan ve herkes tarafından aynı özellikleri kabul edilmiş bir yöneticidir (Eren ve Yücel, 2010: 123). Yöneticiye güven kavramı da yöneticinin sayılan bu özellikleri her zaman ve her fırsatta sergileyeceği beklentisinin yüksek düzeylerde olmasıdır. Örnek olarak bir eğitim kurumunda müdüre karşı öğretmenlerin güven duygusunu geliştirmesi sonucu, öğretmenler öğrenci, veli ve diğer öğretmenlere karşı da güven duygusu geliştirme çabasında olacaklardır. Aksi durumlarda güven duygusu vermeyen bir okul müdürünün çalıştığı bir okulda, örgütsel güvenden bahsetmek ve öğretmenlerin diğer paydaşlara güvenmesini beklemek zaman kaybı olacaktır (Tschannen-Moran, 2003).

Eğitim kurumunun en üst düzey yöneticisi olan okul müdürüne güven kavramı ise öğretmenlerin istek ve ihtiyaç duydukları zamanlarda okul müdüründen yeterli destek ve yardımı göreceklerine olan beklenti ve inanç düzeyleri olarak ifade edilebilir (Tschannen Moran ve Hoy, 1998: 342). Diğer örgütlerde yapıya benzer olarak eğitim kurumlarında güven duygusunun gelişebilmesi için en büyük etkiye sahip kişi okul müdürüdür. Okuldaki iş ve işlemler sırasında ortaya çıkan ve yöneticiler tarafından korunması ve geliştirilmesi gereken güven duygusu için tüm çalışanlar açısından öneminin bilinmesi ve bu yönde hareket edilmesi, okul yöneticilerinin dikkat edeceği noktalardan birisidir (Bryk ve Schneider, 2003: 43).

Okulu amaçlarına ulaştırmak için öğretmen, öğrenci ve veliler arasında iletişimi sağlayarak okuldaki güven duygusunun tüm paydaşlar tarafından geliştirilmesi için çalışmalar yapmak, okul yöneticilerinin önemli görevleri arasında yer almaktadır. Bu konudaki sorumlulukların unutulmadan yerine getirilmesi, örgütsel güvenin inşasında önemli rol oynamaktadır (Erden ve Erden, 2009). Bu sorumlulukların başında okuldaki yönetim felsefesi ve davranışlar ile yöneticilerin güven duygusunu aşılaması ve istikrarlı davranışlar ile bu duygunun gelişmesine katkı sağlaması beklenmektedir. Sürekli güven duygusunu sağlamlaştırmaya yönelik davranışları sergilemek, özveri gerektirmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003: 139-140). Etkili bir liderin özellikleri arasında karakter ve davranışlar ile güvenilir ve dürüst bir kişiliğe sahip olduğunu göstermek gelmektedir. Güvenilir bir lider veya yönetici olabilmek için doğru, tutarlı, güçlü bir iletişime sahip olmak ve davranışlarla bu durumu göstermek gerekmektedir (Sağlam Arı, 2003).

Brewster ve Railsback (2003), okul yöneticilerinin güvenilir olması ve güven ortamını oluşturabilmesi için yapması gereken davranışlar şu şekilde özetlenebilir (Brewster ve Railsback, 2003: 12-14):

- Dürüst bir kişiliğe sahip olmak,
- İşgörenlerin örgüt için önemli olduğu duygusunu ortaya çıkarmak,
- Çalışanların istedikleri veya ihtiyaç duydukları zamanlarda yönetime ulaşabilmelerini sağlamak,
- Alınan kararlarda örgüt çalışanlarının da fikirlerini almak,
- Değişim ve yenilik karşısında gereken desteği vererek çalışanlardaki direnci azaltmak,
- Farklı düşüncelerin de değerli olduğunu göstermek,
- Çalışanların temel ihtiyaçlarını gidermek için gerekli özveriyi göstermek,
- Değişim konusunda öğretmenleri isteklendirmek.

Sayılan bu davranışların temelinde yöneticilerin sözlerinin arkasında durması, yetkilerini paylaşmaları ve iletişim konusunda son derece istekli ve açık olmaları gerekleri söz konusudur. Bu temeller öğretmenlerin okul yönetimine karşı

güven duygusu geliştirmesinde ve devam etmesinde önemli rol oynamaktadır (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 48).

Okul müdürüne güven düzeyinin yükselmesi için müdürün dürüst, sözünü tutan, öğretmenlerle ilgili vakıf olduğu özel ve kişisel bilgileri diğer öğretmenlerle asla paylaşmayan bir kişilikte olması önemlidir (Yılmaz K. , 2009: 476). Davranış olarak müdürün doğruluktan ödün vermemesi ve verdiği sözleri tutması davranışsal bütünlük sağlar. Farklı bir anlatımla aktardığı bilgilerin doğru ve yapmayı vadettiği şeylerin yapılabilir olması ve bunları gerçekten yapması davranışsal olarak bütünlük sağlar. Sözlerin ve davranışların uyumu ile birlikte karar verme ve ödüllendirme sistemlerinde tüm çalışanlara adil davranarak eşit mesafede olması, okul müdürüne olan güven eğiliminin artmasına ve güven duygusunun gelişmesine olanak sağlar (Çetinel, 2008: 29). Okul yöneticilerine güven duygusunun artmasında öğretmenlerin daha fazla kararlara katılması, alınan kararlar ve uygulamalar konusunda daha fazla bilgilendirme yapılması ve verilen sözlerin tam ve zamanında tutulması büyük önem taşımaktadır. Güven duygusunun artması örgütsel bağlılığın da artmasına yardımcı olarak performans artışını da beraberinde getirir (Topaloğlu, 2010).

Karar alma süreçlerine öğretmenlerin aktif katılımını sağlayan bir okul müdürü, dolaylı olarak öğretmenlerin fikirlerini de alacağından onların kendilerini daha değerli hissetmelerini sağlamış olur. Okul içindeki bilgilendirme sisteminin şeffaf ve adil olması, örgütsel güvenin gelişimine katkı sağlar. Okul müdürü, öğretmenlerin okul ortamının iyileştirilmesi, ders dağılımlarının adil şekilde yapılması, ek ücretlendirme sağlayan görevlerin şeffaf dağıtılması gibi isteklerle karşılaşabilir. Bu durumlarda okul müdürü, istekler konusunda ilgili, samimi ve yapıcı davranmalı, uygun olanların gerçekleştirilmesi noktasında çaba göstermeli ve sonuçlarından öğretmenleri haberdar etmelidir (Çimen, 2007: 93-97).

Okul içindeki problem ve sıkıntılar konusunda hassasiyet gösteren okul yönetimi, karşılığında motivasyonu artırmış olur. Aksi durumların yaşandığı okullarda okul yönetimine olan güven düzeyi azalmakta, günlük işlerin gerçekleşmesi zorlaşmakta ve kişisel sağlıkla birlikte örgüt sağlığı da bozulmaya

başlamaktadır. Bu durumun olumsuz sonuçlarının başında öğretmenlerde yalnızlık, yabancılaşma, korku ve düşmanlık hisleri ortaya çıkmaktadır (Afşar, 2013: 123). Güven duygusunu artırmış okullarda ise okul yönetimi hakkında öğretmenlerin kaygı düzeyi düşük olduğundan psikolojik olarak daha rahat hissederek huzurlu bir okul iklimi oluşmaktadır. Öğretmenler yaratıcılık yeteneklerinin gelişimi konusunda rahat ve huzurlu ortamlarda daha istekli olurlar. Okul içi iletişim ve etkileşimin artmasıyla farklı yöntem ve teknikler konusunda öğretmenler arası paylaşımlar artmaktadır. Nitelikli eğitimin sağlandığı kaliteli okullar ancak bu şekilde ortaya çıkabilmektedir.

2.2.1.5. Paydaşlara Güven

Eğitim ve öğretimin en önemli ayaklarından olan öğretmenler açısından veli ve öğrenciler ile sürekli iletişim ve etkileşim halinde bulunmaları, güven duygusuna olan ihtiyacı artırmaktadır. Öğretmenin bilgi aktarımı konusunda şeffaf davranması ve öğrenciler arası etkileşimde adil olduğunu kabul ettirmesi, veli ve öğrencinin güvenini kazanmasında son derece etkili olmaktadır. Bunun karşılığında veli ve öğrenci de beklentileri karşılayacak davranışlar göstererek güven duygusunun pekişmesine yardımcı olacaktır. Kaliteli bir eğitim öğretim sisteminin en önemli ayağı, veli, öğrenci, öğretmen arasındaki samimi ve sıkı ilişkiden geçmektedir (Yılmaz, 2009: 476).

2.2.2. Örgütsel Güven Modelleri

Örgütlerin yapıları, amaçları, işleyiş sistemleri ve ürettikleri birbirlerinden farklılık göstermektedir. Performans ve verimlilik artışına yol açabilmek için örgütler, farklı örgütsel güven modelleri oluşturmaktadır. (Köksal, 2012:58). Literatürde en çok kullanılan edilen Mishra Güven Modeli, Cummings ve Bromiley Güven Modeli ile Shokley Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli burada açıklanacaktır.

2.2.2.1. Mishra Güven Modeli

Mishra'ya göre örgütsel güven, çalışanların örgüt içindeki ilişkiler ve davranışlar sonucu edinilen beklenti düzeyidir. Çalışanların güven algısının oluşmasında yeterlilik, açıklık, ilgililik ve itimat edilebilirlik boyutlarının tamamının etkili olduğunu belirterek dört boyutlu güven modelini ortaya atmıştır (Gökduman, 2012:52).

Mishra modelinde yeterlilik, örgütsel güven kapsamında örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek için gerekli kabiliyete sahip olmasıdır. Örgütün rekabet ortamında varlığını sürdürmesi ve etkinliğini sağlayabilmesi yeterlilik boyutuyla ilgilidir. Örgüt içindeki yeterlilik boyutu ise genellikle çalışanların örgütün liderlik özelliklerine sahip olma düzeyi için geliştirdikleri algıyı da yansıtmaktadır (Çeliker, 2014:71; Koç, 2015:88).

Mishra modelindeki açıklık boyutu, örgüt çalışanlarının örgütsel güvene olan katkılarını ele almaktadır. Burada önemli nokta, paylaşılan bilgilerin miktar ve doğrulukları yanında paylaşım şekilleri ile de ilgilidir. paylaşım sırasında çalışanların samimi ve uygun bir dil kullanması, açıklık boyutunu yakından ilgilendirmektedir. Burada en çok görev yöneticilere düşmektedir. Bilgi aktarımı ve paylaşımı noktasında açıklık ilkesine gösterilen özen, örgütsel güvenin kazanılmasında etkili olmaktadır (Akyel, 2014: 79).

Mishra modelindeki ilgililik boyutunda, çalışanların çıkarlarının karşılıklı gözetilmesi söz konusudur. Yöneticilerin çalışanlar açısından taraf tutmadan eşit şekilde herkesin çıkarlarını korumaya gayret gösterecekleri konusu, çalışanlar tarafından ilgililik olarak algılanmaktadır. İhtiyaca göre bir çalışan için daha fazla gayret gerekirken, diğer çalışan için daha az gayretle sorunların çözülmesi, ilgililik boyutunda eşitsizlik olarak algılanmaz. Hiyerarşik ilişkilerin yanında, aynı düzeydeki hiyerarşik ilişkilerde de ilgililik boyutu göz önüne çıkabilmektedir (Afşar, 2013:77).

Mishra modelindeki itimat edilebilirlik boyutu, çalışanların yöneticilerinden tutarlı ve güvenilir olmaları beklentisiyle açıklanmaktadır. Verilen sözler ve uygulamalar arasındaki eşleşme, tutarlılık olarak öne çıkar. Söz ve eylemlerin eşleşmemesi ise tutarsızlık olarak göze çarpar. Böyle durumlarda güven düzeyinin düşmesi kaçınılmazdır. Yöneticilere olan güven duygusu, aynı zamanda itimat edilebilirlik ile ilişkilidir. İtimat edilebilirliği yüksek olan yöneticiler için güven algısı diğerlerine göre çok daha kolay elde edilebilmektedir. İtimat edilebilirlik ve güven duygusu, örgütün iç ve dış yapılarla olan etkileşimlerini ve güven düzeylerini yakından etkilemektedir (Kalemci Tüzün, 2006:39).

Mishra modeline göre güven duygusunun kazanılması için bu dört boyutun olması zaruridir. Ayrıca boyutlar arası etkileşim söz konusu olduğundan boyutlardan birinin eksik kalması, istenen güven düzeyinin yakalanmasını zorlaştıracak ve bu olumsuz etki, ilişkinin zarar görmesine neden olacaktır (Yaldır, 2015:16).

2.2.2.2. Broomley ve Cummings Güven Modeli

Bromley ve Cummings (1996), ortaya attıkları güven modelinde kişisel ve örgütsel güvenin ayrı olarak ele alınmasını tercih etmişlerdir. Bu modele göre kişisel güvende, kişisel ilişki ve davranışlardaki beklenti düzeyleri öne çıkmaktadır. Örgütsel güvende ise kişisel ilişkiler dışında tutularak tamamen örgütsel ilişki ve davranışlardaki beklentiler öne çıkmaktadır (Okur, 2016:46). Modele göre örgütsel güven algısında, kişilerarası farklılıklar algı düzeylerini değiştirebilmektedir. Modeldeki güven duygusu, duygusal, zihinsel ve niyetsel üç farklı olgunun birleşmesiyle meydana gelmektedir. Örgüt çalışanlarını tanımlamak için kullanılan bu üç farklı olgu, güven düzeyini yakından etkilemektedir (Kılıç, 2015:66).

Bromiley ve Cummings, modeldeki güven duygusunu, kişilerin veya grupların diğer kişi veya gruplar üzerindeki ortak ve olumlu yönde olan beklentiler olarak belirtmiştir. Burada birinci boyut kişinin açık veya gizlice karşısındakiler için iyi ve olumlu bir beklentiye sahip olduğu ifade edilir. İkinci boyutta ise şartlar ve

durumlar değişse bile dürüstlük beklentisi hakimdir. Üçüncü boyutta ise kişinin çıkarları uğruna diğerlerine üstünlük sağlama çabasında olmayacağını açıkça belirtir. Birinci boyutta kişi güvenilir davranışlar sergileyerek örgütsel bağlılığa katkı sağlamaktadır. İkinci boyutta ise güvenilir davranışların kişinin istekleriyle oluştuğunu ve örtüştüğünü ifade eder. Üçüncü boyutta güvenilir kişilerin faydacılıktan uzak durduğunu, çıkarları uğruna diğerlerine zarar vermeyeceğini açıklar. Bu üç boyutu göz önüne alarak gerçekleştirilen davranışlar, bu modelde güvenilir davranış olarak nitelendirilir (Bozkurt, 2015:34; Akmaz, 2016:39).

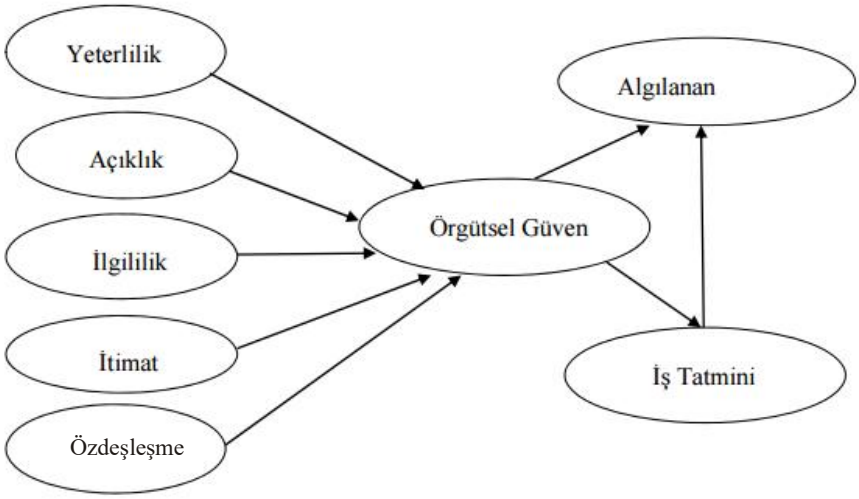
2.2.2.3. Shokley Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli

Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd (2000), Mishra modelindeki yeterlilik, açıklık, ilgililik ve itimat edilebilirlik güven boyutlarına özdeşleşme boyutunu da eklemiştir. Beş boyutlu yeni modelde özdeşleşme boyutu, örgüt üyelerinin örgütün hedef, değer, inanç ve normlar ile bütünleşmesini ifade etmektedir. Bu değerleri kişiselleştirip içselleştirme ile ilgili beklentiyi vurgulamaktadır yapar (Taş, 2013:42).

Özdeşleşme boyutu, örgüt içinde üyelerin diğerleriyle birlikte ilişkilerini geliştirip örgütün bir parçası olarak bütünleşmesiyle ilgilidir. Özdeşleşme gerçekleştiren örgüt üyeleri ile yüksek düzeyde güven sağlamak mümkün olmaktadır. Mishra modeline ekleme yaparak bu modeli geliştiren Schockley-Zalabak, Ellis ve Winograd, örgütsel güveni ölçmeye yarayan bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu ölçek özdeşleşme boyutunun da eklenmesiyle beş boyutta örgütsel güveni ölçebilmektedir (Okur, 2016: 46).

Bu modele göre özdeşleşme boyutunda, güven duygusunun kazanılmasında etkili iletişimin son derece önemli olduğu göze çarpmaktadır. Örgütün işleyişinde yöneticiler ile çalışanlar arasındaki iletişimin samimi, içten ve anlaşılır şekilde gerçekleşmesi, çalışanların kendilerini örgütle özdeşleştirmelerine yardımcı olmaktadır (Afşar, 2013:81). Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd modelinde örgütsel güvenin ortaya çıkmasında gelişmesinde etkili olan beş faktör yeterlilik,

açıklık, ilgililik, itimat edilirlik ve özdeşleşmedir. Bu şekilde örgütsel güveni oluşturup güven düzeyini yükselten örgütlerde, çalışanlar tarafından algılanan etkinlik düzeyinde ve çalışanların performansını yükselten iş doyumu düzeylerinin de arttığı gözlenmektedir (Işık, 2014:48).



Şekil 1. Shokley-Zalabak, Ellis ve Winograd'ın Örgütsel Güven Modeli Parametreleri.

Kaynak: (Yılmaz 201:274)

Shokley-Zalabak, Ellis ve Winograd'ın örgütsel güven modeli parametrelerinin örgütsel güveni doğrudan etkilediği görülmektedir. Özdeşleşme boyutu ile birlikte beş boyutun örgütsel güven üzerinden dolaylı olarak iş doyumu ve etkinlik algısını etkilediği de görülmektedir (Yılmaz, 2012:75).

2.2.3. Öğretmenler ve Örgütsel Güven

Öğretmenler, dünya üzerindeki her toplumda eğitimsel amaçlara ulaşmada en etkin rol oynayan kurumlar olarak göze çarpmaktadır. Geleceğin büyükleri olan çocukların eğitimi konusunda öğretmenlerin üzerlerine düşen görev çok büyük ve çok anlamlıdır. Bu anlamda öğretmenlerin eğitim öğretim görevini yerine getirmeleri için yöneticilere düşen görevlerin eksiksiz şekilde gerçekleştirilmesi beklenmektedir.

Örgütsel güvenin oluşturulması, geliştirilmesi ve korunması adına yöneticilerin beklentileri karşılamaları önem arz etmektedir (Artuksi, 2009:65).

Okullarda uygulanması düşünülen eğitim sistemi ve müfredatların öncelikle eğitimin paydaşları ve özellikle de öğretmenlerin katkısını alması, uygulanabilirlik açısından son derece önemlidir. Bununla birlikte okullarda örgütsel güvenin oluşması ve gelişmesi, uygulamanın başarıya ulaşması için gereklidir. Öğretmenlerin güven ortamı içinde hissetmesi ve uygulamaları benimsemesi, başarının anahtar rolünü oynamaktadır (Erdoğan, 2002:98). Örgütsel güven ortamının oluşmasında yönetici ve öğretmenler arasındaki güven ilişkisi kadar öğretmenlerin kendi aralarındaki güven ilişkisi de etkilidir (Yılmaz, 2006:46). Öğretmen, sınıfta sadece öğrenciye bilgi aktaran konumda değil, her türlü düşünce, duygu ve davranışlarıyla öğrenciyi etkileyen bir rol model olarak çalışmaktadır (Şişman, 2007). Bu nedenlerle okullarda oluşturulması gereken güven duygusu, öğretmen ve öğrenci arasında kurulan bağları ve ilişkileri de derinden etkileme gücüne sahiptir. Oluşacak güven ortamının öğretmen üzerindeki olumlu etkisinin öğrenci davranışlarına da olumlu şekilde yansıması son derece normal karşılanacaktır. Sonuçta eğitimin paydaşları arasında oluşacak güvenin, genel olarak eğitimin kalitesini artırması beklenmektedir (Özer vd., 2006:111).

Toplumlarının geleceklerinin imar edilmesi ve devamlarının sağlanması için eğitim örgütlerinin istenen rolleri gerçekleştirilmesindeki en önemli uygulayıcılar eğitimciler olarak karşımıza çıkar. Okulların bu anlamdaki rolünü gerçekleştirebilmesinde örgütsel güven ortamının oluşturulması ve geliştirilmesi dikkate alınması gereken önemli bir husustur. Burada eğitimcilerin sadece birer uygulayıcı rolü olduğu düşünülse de, aktarıcı ve temsilci olarak değerlerin gelecek nesillere taşınmasındaki kilit rolleri unutulmamalıdır. Yönetsel ve eğitsel kararların eğitimcilerin desteğini ve katkısını alması, ancak örgütsel güveni yakalayabilen eğitim kurumlarında geçerli olabilmektedir (Güleryüz, 2017:12).

2.2.4. Örgütsel Güvenin Sonuçları

Güven ortamını oluşturabilen örgütlerin, diğer örgütlere göre bazı avantajlar yakaladığı söylenebilir. Hem örgüt, hem çalışanlar açısından elde dilen bu avantajların örgütün rekabet gücünü artırdığı, varlığını kolaylıkla devamını sağladığı ve çalışanlara iş doyumu ve maddi kazançlar getirdiği düşünülmektedir. Güven ortamı sağlayan örgütlerde örgüt girdi maliyetleri ve giderler azalmakta, bununla birlikte daha uygun fiyatlı mal ve hizmet satabilecek güce erişmektedirler. Bu durum müşteri memnuniyeti ve artan karlılık düzeyini beraberinde getirmektedir. Güven ortamı içinde çalışanlar arası ilişki ve etkileşimlerin daha samimi ve sağlıklı hale gelmesi, etkili ve verimli işleyen örgütleri ortaya çıkarmaktadır (Williams, 2001: 377).

Örgüt çalışanları, örgüt yöneticileri veya liderlerinin kendilerine güvendiklerini düşündüklerinde performans ve motivasyon düzeyleri yükselir (Kaya, 2008:119). Bu durum çalışanların örgüt içindeki diğer çalışanlar ve örgütün tamamı hakkındaki düşüncelerine ve algılarına olumlu şekilde yansımaktadır (Zorlu Yücel, 2006: 98).

Örgütte güven ortamının kaybolması, örgüt üyelerinde şüphe oluşmasına neden olur. Bu durum iç ve dış ilişkilere yansır. Dış ilişkilerde şüphenin oluşması, örgütün girdilerinde maliyet artışı veya teminde zorluk yaşanmasına yol açar. Örgüt içi ilişkilerde şüphenin ortaya çıkması, hem yönetici-çalışan arasındaki ilişkileri, hem de çalışanlar arası ilişkilerin bozulmasına yol açar. Olumlu örgüt iklimi zarar görmeye başlar. Şüphe beraberinde huzursuzluk, çıkarcılık, fırsatçılık gibi olumsuz davranışların çalışanlar arasında yayılmasına nenden olur. Tüm bu olumsuz gelişmeler ister istemez örgütteki performans ve verimliliği etkiler. İş doyumu ve motivasyon düzeylerinde düşüş kaçınılmazdır. Örgütsel güven, tüm bu olumsuz durumları yaşanmadan önleme gücüne sahiptir. Ortaya çıkan problemlere farklı çözüm yolları bulmada ve farklı düşüncelere saygı gösterilmesi, örgütsel güvenin

kazanılması sonucu oluşabilen olumlu ve ılımlı ortamlar yaratmaktadır (Hardy vd., 1998: 64)

Örgütsel güven ortamı sağlamış örgütlerde iş etiği, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve özgürlük kavramları çalışanlar tarafından benimsenerek içselleştirilmektedir. Örgütsel güven düzeyinin yükselmesi, çalışanların özgüven düzeylerini de yükseltmektedir. Zihinsel ve fiziksel olarak kendini rahat ve huzurlu hisseden çalışanların performansları kendiliğinden yükselir. Örgütün gelişmesi ve kapasitesini artırmak için yeni fikir ve projeler üretmekte istekli hale gelirler. Yatıkları işten iş doyumu sağlamaya başlayan çalışanlar, örgütün felsefesini benimsemeye başlayarak örgütle özdeşleşme sürecine girerler. Örgütün tüm beklentilerini karşılamak için elinden geleni gösteren çalışanlar, gerektiğinde risk almaya istekli hale gelmiş olurlar (Polat, 2007: 58).

Örgütsel güveni, toplumsal güvene dönüştürebilen toplumlarda fiziksel ve insan kaynakları sermaye birikimi olarak oldukça yüksek motivasyon düzeyine sahip olmakta ve yaratıcılık olgusu önemini korumaya devam etmektedir (Knack ve Keefer, 1997: 1253).

Örgütsel güvenini kaybeden örgütlerde iş motivasyonunda düşüş kaçınılmazdır. Güven, aynı zamanda örgüt içindeki kurallara uyma anlayışını yükseltmektedir. Bu anlayışın düşmesi, iş prosedürlerinde aksamalara ve işlem süreçlerinde maliyetlerin artmasına neden olmaktadır. Kurumsal kapasitenin gelişmesinin önünde engel olan böyle bir durum, örgütsel güvenin kazanılmasıyla aşılabilir (Clague, 1993: 412).

Örgütsel güven duygusunu artıran örgütlerde, çalışanlar arası iletişim ve ilişkiler gelişim gösterdiğinden çalışanlar arası yeni gruplar ve takımların oluşması, çalışanlar açısından performans ve verimliliği yükselterek işi bırakma ihtimallerini en aza indirmektedir (Costa, 2003: 105).

2.2.5. Okul Yönetiminde Örgütsel Güven

Eğitim örgütleri olarak okullar, toplumların gelişmesinde, refah düzeylerinin yükselmesinde ve yaşam standartlarını daha iyi hale getirme adına üzerlerine düşen görevleri yapmaya çalışan kurumlardır (Başaran, 2006). Böylesine önemli görevleri olan okullardaki işleyişin sağlıklı ve iyi bir işleyişe sahip olabilmesinde örgütsel güvenin rolü çok büyüktür. Geleceğin temellerinin atıldığı eğitim örgütlerinde örgütsel güven en yüksek düzeylerde olmalı ve algılanmalıdır. Eğitim örgütlerinin etkili ve verimli olabilmesinde örgütsel güvenin önemini anlamalı ve bir araç olarak kullanılabilmesi için yöneticilerin gereken donanıma sahip olması önerilmektedir (Arslan, 2009:281).

Eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşmasında öğretmen, veli, öğrenci ve okul yönetiminin ahenk içinde birlikte çalışması ve iş birliği yapması gerekmektedir. Bu iş birliğinin temelinde ise iletişim yatmaktadır. Böylesine önemli bir işlevi olan iletişimin kalitesini belirleyen öncelikle faktör ise okuldaki güven veya güvensizlik algısıdır (Özer vd. 2006:111). Okuldaki etkinliklerin amacına ve başarıya ulaşmasında paydaşların karşılıklı güveni çok önemlidir. Eğitim örgütlerindeki örgütsel güvenin azalması veya yok olması durumunda, öğretmenlerin performans ve gayretlerini eğitim öğretim yerine kendilerini korumaya harcayacaklardır. Bu durum eğitim öğretimin kalitesini olumsuz etkilemesi kaçınılmazdır (Töremen, 2002:565).

Eğitim örgütlerinde güven ortamının oluşturulmasında yönetici ve öğretmenlerin dışında da bazı faktörler etki etmektedir. Okul çevresi, okuldaki örgüt iklimi, okulun tarihi, ilişkilerin niteliği ve içinde bulunduğu toplumun okula bakış açısı, örgütsel güvenin oluşması ve geliştirilmesinde etkili olmaktadır (Çokluk vd., 2008:221). Okulda örgütsel güvenin oluşması, sadece yöneticilerin gayretiyle gerçekleşmez. Tüm paydaşlar güvenin oluşması için çaba göstermeli, veliler kendilerinden beklentileri karşılayacak derece çocuklarıyla ilgilenmeli, okul da öğrenci-öğretmen-veli arasındaki ilişkilerin niteliğini artırmak ve güveni oluşturmak adına üstüne düşen görevleri yerine getirmelidir (Erden, 2007:65).

Okulun kaliteli bir eğitim sistemine sahip olmasında öğretmen ve diğer paydaşlar açısından güven kazanması gerekmektedir. Yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkiyi geliştirerek güven ortamını yakalayabilmek için yardım severlik, dürüstlük, açıklık, yetkinlik ve güvenirlik alanlarında yeterli düzeye ulaşmak son derece önemlidir (Tshanmen, Moran ve Hoy, 1998:344)

Okul örgütlerinde güven ortamını sağlamaya yönelik yapılması gereken eylemler şu şekilde özetlenebilir (Bryk ve Schneider, 2002:65) :

- Öğretmenlerin yeterli alan ve pedagojik bilgiye sahip olması,
- Okul içi ilişkilerde açık ve dürüst davranış ilkelerinin benimsenmesi,
- Yönetici ve öğretmenler arasında şeffaflık ilkesinden taviz vermemek.

Okulların kurumsal kapasitesini geliştirmede ve değişimi olumlu yönde yakalayıp gerçekleştirmesinde güven, çok kritik bir öneme sahiptir. Eğitimde iyi örneklerin oluşmasında güven destekleyici rol oynarken, yokluğunda öğrenci öğretmen ilişkileri olumsuz etkilenmektedir. Bu durumdaki okullarda yöneticiler, eğitimin gerçek amaçlarını unutarak gruplar arası ilişkileri olumluya döndürmek ve okul iklimini sağlıklı hale getirmeye odaklanmaktadırlar. Güvensizlik okul kültürünü etkilediğinde, verimli işlerin yapılmasında ve problemlerin çözülmesinde büyük engeller ortaya çıkarır. Kişisel problemler ve çıkarlar, kurumsal amaçlara ulaşılmasını imkansız hale getirmektedir (Tshanmen Moran ve Hoy, 2000:547).

Örgütsel güveni oluşturmuş ve geliştirmiş okullar, bazı özellikler bakımından diğer okullara göre avantajlı hale gelmiş olmaktadır. Bu faydalar şunlardır Bryk ve Schneider, 1996:66; Spillane ve Thompson, 1997:192):

- Okulun gelişmesi ve değişmesinde ortaya çıkabilecek dirençlerin oluşmasını engeller,
- Öğretmenlerin geleceğe dair daha umutlu olmalarını sağlayarak beklenti düzeylerini artırır,
- Karşılıklı iletişimi geliştirerek öğretmenler arasında işbirliğinin önünü açar,

- Okuldaki işleyişin göstergesidir,
- Okula ve diğer öğretmenlere karşı oluşan güven, öğretmenlerin performanslarını artırarak kalitelerini işlerine yansıtmasına yardımcı olur,
- Eğitim ve öğretim ortamlarının öğretmenler tarafından geliştirilmesine olanak sağlar.

Okulda eğitim öğretimin daha nitelikli hale gelmesi, öğretmenlerin birbirlerini daha iyi tanıyarak paylaşımlarının artması, performans ve motivasyonun yükselmesi ve başarıya ulaşılmasında örgütsel güvenin kazanılması gerekmektedir.

III. BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma; ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin belirlenmesinde ve mesleki doyum düzeylerinin tanımlayıcı özelliklerine göre farklılaşma durumunun incelenmesine yönelik tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Yöneldiği amaç ve araştırmanın kapsamı bakımından araştırma "tarama" modelinin bir türü olan "ilişkisel tarama modeli" ile yapılmıştır.

"Tarama modelleri" var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Söz konusu yaklaşımda araştırmanın konusunu oluşturan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Tarama modeli "genel tarama modelleri" ve "örnek olay taraması" olmak üzere iki başlık altında sınıflandırılabilir. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tamamı ya da ondan alınacak bir grup örnek veya örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. Genel tarama modeli yöntemiyle, tekil veya ilişkisel tanımlamalar yapılabilir (Karasar, 2009: 79).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında, Edirne il merkezi ve Uzunköprü ilçe merkezi resmi ortaokullarda görev yapan ortaokul öğretmenlerinin tümü oluşturmaktadır.

Örneklem için küme örnekleme kullanılacaktır. Araştırma evrenden seçilecek kümeler üzerinde yapılacaktır.

Küme Örnekleme: Bir araştırmada incelenen birimleri aralarındaki benzerliklerine göre belirli gruplar içinde toplayarak sınıflandırma yapmayı, birimlerin ortak özelliklerini ortaya koymayı ve bu sınıflar ile ilgili genel tanımlar yapmayı sağlayan bir yöntemdir (Kaufman ve Rousseuw, 1990).

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, araştırmacı tarafından geliştirilen 1 anket, mesleki doyum ölçeği ve örgütsel güven ölçeği olmak üzere 2 ölçek kullanılmak istenmektedir.

Araştırmanın bağımsız değişkenleri hakkında veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen anket ortaokul öğretmenlerinin kişisel-demografik bilgilerini belirlemeye yönelik sorulardan (bağımsız değişken) oluşmaktadır. (EK A)

3.3.1. Örgütsel Güven Ölçeği

22 Maddeden oluşan ölçek 5'li Likert tipindedir. Ölçek 1-5 arası puanlanmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliğini sağlamak için faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizleri sonrası yapılan güvenirlik işlemi sonrasında Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları belirlenmiştir. Buna göre ölçeğin alt boyutları için 0.89 ile 0.82 arasında ve tüm ölçek için 0.92 düzeylerinde bulunmuştur. Cevaplayıcıların ölçekten okullarındaki güven ile ilgili olarak aldıkları toplam puan, okullarındaki güvene ilişkin düzeylerini belirleyecektir. Cevaplayıcıların her bir faktörden aldıkları yüksek puan yüksek güven duyduklarını, düşük puan ise, düşük güven duyduklarını gösterecektir. Bu ölçekteki sınıflamada güvenin alt boyutları beş başlık altında toplanmıştır. Bu boyutlar: yardımseverlik, güvenilir olmak, ustalık, dürüstlük ve açıklıktır (Yılmaz, 2006).

3.3.2. Mesleki Doyum Ölçeği

Kuzgun ve Bacanlı tarafından hazırlanan Mesleki Doyumu Ölçeği anketinde cevaplayıcılar her bir ifade ile ilgili katılma derecelerini; E: 5 hiçbir zaman, D: 4 nadiren, C: 3 ara sıra B: 2 sık sık ve A: 1 her zaman şeklindeki beşli "Likert Tipi" dereceleme ölçeğinde işaretleyeceklerdir. Ölçekte 4,9,10,11,14,19. maddeler olumsuz olarak düzenlenmiştir. Ölçeğin bütünü için Cronbach Alpha katsayısı ~=.90 olarak belirtilmiştir (Kuzgun ve Bacanlı, 2005:85).

Uygulama: Veri toplama araçları araştırmacı tarafından kendileri ile işbirliği yapılarak örneklemdeki ortaokul öğretmenlerine verilecektir.

3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Analizler 0.05 manidarlık düzeyinde sınanmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bilgiler SPSS paket programı yardımı ile çözümlenmiştir. Verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde ve frekans gibi betimsel istatistikler yanında geçerlik güvenirlik analizlerinde varimaxrotated faktör analizi, croanbachalpha, item-Toplam korelasyon, item-remainder korelasyon, ayırt edicilik, devamlılık katsayıları hesaplanmıştır. Bağımlı değişkenin bağımsız değişkenlerle etkileşimi analiz edilirken ise t testi, varyans analizi, LSD istatistik teknikleri kullanılmıştır.

Süre ve Olanaklar

İşlem	**Süre**
Örnekleme girecek kişilerin belirlenmesi	2
Anket ve tutum ölçerin kişilere gönderilmesi ve geri gelmesi	3
Verilerin toplanması	2
Verilerin çözümü ve yorumlanması	2
Araştırmanın raporlaştırılması	1
Toplam	10

Araştırma yaklaşık 10 haftada planlandığı gibi tamamlanmıştır. Bu süre içinde yapılan işler ve süreleri şöyledir. Araştırmanın toplam maliyeti 150 TL olarak hesaplanmıştır. Bu harcamaların dağılımı şu şekildedir:

	TL
Kağıt	25
Zarf	15
Fotokopi	15
Posta	15
Yol parası	80
Toplam	150

IV. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yürütülen bu araştırmada elde edilen verilerin analizi için öncelikle verilerin normal dağılımı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda araştırma problemleri temel alınarak verilerin normallik dağılımları betimsel istatistikler, histogram grafikleri, normallik testleri ve çarpıklık ve basıklık katsayılarının incelenmesi gibi yöntemlerle test edilmiştir. Tüm yöntemler bir arada değerlendirilmiş ve verilerin normal dağılıp dağılmadıklarına karar verilmiştir.

Bu bölümde araştırmada ele alınan amaçlar doğrultusunda toplanan verilerin istatistiksel çözümlemeleri sonucunda elde edilen bulgular ve yorumları yer almaktadır.

4.1. Örneklemin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Kişisel bilgi formundan elde edilen, örneklemi oluşturan öğretmenlere ait verilerin (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, aynı kurumda çalışma süresi, okulunuzdaki öğretmen sayısı, okulunuzdaki öğrenci sayısı ve sınıflardaki öğrenci sayısı) dağılımları tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 1. Cinsiyet Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	*f*	%	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Kadın	132	62,9	62,9	62,9
Erkek	78	37,1	37,1	100,0
Toplam	210	100,0	100,0	

Tablo 1'de görüldüğü gibi, örneklemin 132'si (%62,9) kadın öğretmenlerden, 78'i (%37,1) erkek öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 2. Yaş Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	*f*	%	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
25 yaş ve altı	19	9,0	9,0	9,0
26 - 30	40	19,0	19,0	28,1
31 - 40	84	40,0	40,0	68,1
41 ve üstü	67	31,9	31,9	100,0
Toplam	210	100,0	100,0	

Tablo 2'de görüldüğü gibi, örneklemi oluşturan öğretmenlerin 19'u (%9,0) 25 yaş ve altı aralığında, 40'ı (%19,0) 26-30 yaş aralığında, 84'ü (%40,0) 31-40 yaş aralığında ve 67'si (%31,9) 41 yaş ve üstü yaş aralığında bulunmaktadır.

Tablo 3. Medeni Hal Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	*f*	%	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Evli	167	79,5	79,5	79,5
Bekar	43	20,5	20,5	100,0
Toplam	210	100,0	100,0	

Tablo 3'de görüldüğü gibi, örneklemi oluşturan öğretmenlerin 167'si (%79,5) evli, 43'ü (%20,5) bekar olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3. Eğitim Durumu Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	*f*	%	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Lisans	190	90,5	90,5	90,5
Yüksek Lisans ve Doktora	17	8,1	8,1	98,6
Diğer	3	1,4	1,4	100,0
Toplam	210	100,0	100,0	

Tablo 4'te görüldüğü üzere örneklemi oluşturan öğretmenlerin 190'ı (%90,5) lisans, 17'si (% 8,1) yüksek lisans ve doktora, 3'ü (%1,4) ise diğer eğitim kurumlarından mezunu olduklarını belirtmiştir.

Tablo 4. Kıdem Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	*f*	%	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
1-5 yıl	43	20,5	20,5	20,5
6-10 yıl	49	23,3	23,3	43,8
11-15 yıl	38	18,1	18,1	61,9
16 yıl ve üstü	80	38,1	38,1	100,0
Toplam	210	100,0	100,0	

Tablo 5'te görüldüğü üzere örneklemi oluşturan öğretmenlerin 43'ü (%20,5) 1-5 yıl arasında, 49'u (%23,3) 6-10 yıl arasında, 38'i (%18,1) 11-15 yıl arasında, 80'i (%38,1) 16 ve üzeri hizmet süresine sahiptir.

Tablo 5. Aynı Kurumda Çalışma Süresi Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	*f*	%	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
1-5 yıl	150	71,4	71,4	71,4
6-10 yıl	35	16,7	16,7	88,1
11-15 yıl	16	7,6	7,6	95,7
16 yıl ve üstü	9	4,3	4,3	100,0
Toplam	210	100,0	100,0	

Tablo 6'da görüldüğü üzere örneklemi oluşturan öğretmenlerin 150'si (%71,4) 1-5 yıl arasında, 35'i (%16,7) 6-10 yıl arasında, 16'sı (%7,6) 11-15 yıl arasında, 9'u (%4,3) ise 16 yıl ve üzeri süresince aynı kurumda çalışmaktadır.

Tablo 6. Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	*f*	%	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
5-15	54	25,7	25,7	25,7
16-25	45	21,4	21,4	47,1
26-35	68	32,4	32,4	79,5
36 ve üstü	43	20,5	20,5	100,0
Toplam	210	100,0	100,0	

Tablo 7'de görüldüğü üzere örneklemi oluşturan öğretmenlerden 54'ü (%25,7) okullarında 5-15 kişilik öğretmen grubu bulunduğu, 45'i (%21,4) 16-25 kişilik öğretmen grubu bulunduğu, 68'i (%32,4) 26-35 kişilik öğretmen grubu bulunduğu, 43'ü (%20,5) ise 36 kişi ve üzeri öğretmenin bulunduğu kurumda çalışmaktadır.

Tablo 7. Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	*f*	%	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
50-100	8	3,8	3,8	3,8
101-200	55	26,2	26,2	30,0
200 ve üstü	147	70,0	70,0	100,0
Toplam	210	100,0	100,0	

Tablo 8'de görüldüğü üzere örneklemi oluşturan öğretmenlerin 8'i (%3,8) okullarında 50-100 kişilik öğrenci grubu bulunduğu, 55'i (%26,2) 101-200 kişilik öğrenci grubu bulunduğu, 147'si (%70,0) 200 ve üstü öğrenci grubu bulunduğu belirtmektedir.

Tablo 8. Sınıflardaki Öğrenci Sayısı Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	*f*	%	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
10-20	52	24,8	24,8	24,8
21-30	105	50,0	50,0	74,8
31 ve üstü	53	25,2	25,2	100,0
Toplam	210	100,0	100,0	

Tablo 9'da görüldüğü üzere örneklemi oluşturan öğretmenlerin 52'si (%24,8) bulundukları okullarda sınıfların 10-20 kişilik olduğunu, 105'i (%50,0) bulundukları okullarda sınıfların 21-30 kişilik olduğunu, 53'ü (%25,2) ise bulundukları okullarda sınıfların 31 ve üstü kişilik olduğunu belirtmektedir.

4.2. Birinci Araştırma Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt probleminde belirtilen ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarında elde edilen bulgulara Tablo 10'da yer verilmektedir:

Tablo 9. Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeyleri

Puan	N	Min.	Maks.	$\overline{x}$	SS
Mesleki Doyum Ölçeği	210	21	67	39,22	11,35

Mesleki Doyum Ölçeği puan ortalaması 39,22±11,35 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre ortaokul öğretmenlerinin orta düzeyde mesleki doyuma sahip oldukları görülmüştür.

4.3. İkinci Araştırma Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt probleminde ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdemi ve çalıştığı okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmektedir:

Tablo 10.Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	**Gruplar**	*N*	$\bar{x}$	*ss*	$Sh_{\bar{x}}$	***t* Testi**		
						t	*Sd*	*p*
Mesleki Doyum	Kadın	132	40,3561	10,34824	,90070	1,891	208	,060
	Erkek	78	37,3077	12,72722	1,44107			

Tablo 11'de görüldüğü üzere, örneklemi oluşturan öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeği puanlarının öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (t=1,891; p>.05).

Tablo 11. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f **,** $\bar{x}$ **ve** ***SS*** **Değerleri**					**ANOVA Sonuçları**					
Puan	**Grup**	*N*	$\bar{x}$	*SS*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Mesleki Doyum	25 yaş ve altı	19	41,6316	12,61485	**G.Arası**	653,083	3	217,694	1,705	,167
	26 - 30	40	39,0500	11,26590	**G.İçi**	26303,398	206	127,686		
	31 - 40	84	40,6429	11,14704	**Toplam**	26956,481	209			
	41 ve üstü	67	36,8657	11,12994						
	Toplam	210	39,2238	11,35686						

Tablo 12'de görülebileceği üzere, Mesleki Doyum Ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=1,705; 17).

Tablo 12. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Medeni Hal Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	*N*	$\bar{x}$	*ss*	$Sh_{\bar{x}}$	*t* Testi		
						t	*Sd*	*p*
Mesleki Doyum	Evli	167	39,0000	11,25873	,87123	-,562	208	,575
	Bekar	43	40,0930	11,82575	1,80341			

Tablo 13'de görüldüğü üzere, örneklemi oluşturan öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeği puanlarının öğretmenlerin medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (t=-,562; p>.05).

Tablo 13. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f , $\bar{x}$ ve *SS* Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	*N*	$\bar{x}$	*SS*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Mesleki Doyum	Lisans	190	39,1474	11,47297	**G.Arası**	234,725	2	117,362	,909	,404
	Yüksek lisans/ Doktora	17	41,3529	10,44594	**G.İçi**	26721,756	207	129,091		
	Diğer	3	32,0000	7,00000	**Toplam**	26956,481	209			
	Toplam	210	39,2238	11,35686						

Tablo 14'de görülebileceği üzere, Mesleki Doyum Ölçeği aritmetik ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda eğitim durumu gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=,909; ,40).

Tablo 14. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f , $\overline{X}$ ve *SS* Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	*N*	$\overline{X}$	*SS*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Mesleki Doyum	1-5 yıl	43	40,1860	12,13075	**G.Arası**	326,150	3	108,717	,841	,473
	6-10 yıl	49	38,9388	11,39336	**G.İçi**	26630,331	206	129,273		
	11-15 yıl	38	41,2105	11,25661	**Toplam**	26956,481	209			
	16 yıl ve ustu	80	37,9375	10,98370						
	Toplam	210	39,2238	11,35686						

Tablo 15'de görülebileceği üzere, Mesleki Doyum Ölçeği aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda eğitim durumu gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=,841; ,47).

Tablo 15. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Aynı Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f , $\overline{X}$ ve *SS* Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	*N*	$\overline{X}$	*SS*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Mesleki Doyum	1-5yil	150	40,2667	11,35496	**G.Arası**	932,490	3	310,830	2,460	,064
	6-10yil	35	35,4571	11,59194	**G.İçi**	26023,991	206	126,330		
	11-15yil	16	35,8750	9,09120	**Toplam**	26956,481	209			
	16yilveustu	9	42,4444	11,20392						
	Toplam	210	39,2238	11,35686						

Tablo 16'da görülebileceği üzere, Mesleki Doyum Ölçeği aritmetik ortalamalarının aynı kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=2,460; ,06).

Tablo 16. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f , $\bar{X}$ ve *SS* Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	*N*	$\bar{X}$	*SS*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Mesleki Doyum	5-15	54	39,6111	10,51399	**G.Arası**	118,349	3	39,450	,303	,823
	16-25	45	37,9778	10,64615	**G.İçi**	26838,132	206	130,282		
	26-35	68	39,1324	10,54472	**Toplam**	26956,481	209			
	36veustu	43	40,1860	14,26160						
	Toplam	210	39,2238	11,35686						

Tablo 17'de görülebileceği üzere, Mesleki Doyum Ölçeği aritmetik ortalamalarının öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=,303; ,82).

Tablo 17. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Okullardaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f , $\bar{X}$ ve *SS* Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	*N*	$\bar{X}$	*SS*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Mesleki Doyum	50-100	8	38,2500	11,92536	**G.Arası**	9,722	2	4,861	,037	,963
	101-200	55	39,4182	10,09344	**G.İçi**	26946,759	207	130,178		
	200 ve ustu	147	39,2041	11,83502	**Toplam**	26956,481	209			
	Toplam	210	39,2238	11,35686						

Tablo 18'de görülebileceği üzere, Mesleki Doyum Ölçeği aritmetik ortalamalarının öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=,037; ,96).

Tablo 18. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Sınıflardaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f, $\bar{x}$ ve *SS* Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	*N*	$\bar{x}$	*SS*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Mesleki Doyum	10-20	52	40,2308	10,79327	**G.Arası**	352,310	2	176,155	1,371	,256
	21-30	105	37,9429	10,49343	**G.İçi**	26604,171	207	128,523		
	31veustu	53	40,7736	13,30940	**Toplam**	26956,481	209			
	Toplam	210	39,2238	11,35686						

Tablo 19'da görülebileceği üzere, Mesleki Doyum Ölçeği aritmetik ortalamalarının sınıflardaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=1,371; ,26).

4.4. Üçüncü Araştırma Problemine İlişkin Problemler

Araştırmanın üçüncü alt probleminde belirtilen ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarında elde edilen bulgulara Tablo 20'de yer verilmektedir:

Tablo 19. Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri

Puan	N	Min.	Maks.	$\bar{x}$	SS
Örgütsel Güven Ölçeği	210	50,00	109,00	85,8714	12,21802

Örgütsel Güven Ölçeği puan ortalaması 85,87±12,22 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre ortaokul öğretmenlerinin orta düzeyde örgütsel güvene sahip oldukları görülmüştür.

4.5. Dördüncü Araştırma Problemine İlişkin Problemler

Araştırmanın dördüncü alt probleminde ortaokul öğretmenlerinin örgütlerine duydukları güven düzeyleri ile öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdemi ve çalıştığı okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmektedir:

Tablo 20. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	*N*	$\bar{x}$	*ss*	$Sh_{\bar{x}}$	*t* Testi		
						t	*Sd*	*p*
Örgütsel Güven	Kadın	132	84,8030	12,18837	1,06086	-1,655	208	,099
	Erkek	78	87,6795	12,13184	1,37366			

Tablo 21'de görüldüğü üzere, örneklemi oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Güven Ölçeği puanlarının öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (t=-1,655; p>.05).

Tablo 22. Örgütsel Güven Ölçeği alt boyutları Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	*N*	$\bar{x}$	*ss*	$Sh_{\bar{x}}$	*t* Testi		
						t	*Sd*	*p*
Meslektaşlara Güven	Kadın	132	32,4470	5,65323	,49205	-,158	208	,875
	Erkek	78	32,5769	5,97075	,67605			
Yöneticiye Güven	Kadın	132	28,2121	4,73098	,41178	-1,435	208	,153
	Erkek	78	29,2179	5,19402	,58811			
Paydaşlara Güven	Kadın	132	24,1439	4,59693	,40011	-2,696	208	,008
	Erkek	78	25,8846	4,38706	,49674			

Tablo 22'de görüldüğü üzere, örneklemi oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Güven Ölçeği alt boyutlarının puanlarının öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, meslektaşlara güven ve yöneticiye güven alt boyutlarına ait grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (t=-,158; p<.05, t=-1,435; p<.05). Diğer yandan paydaşlara güven alt boyutuna ait grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (t=,008; p>.05).

Tablo 23. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Medeni Hal Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	*N*	$\bar{x}$	*ss*	$Sh_{\bar{x}}$	*t* Testi		
						t	*Sd*	*p*
Örgütsel Güven	Evli	167	86,0479	12,30575	,95225	,412	208	,681
	Bekar	43	85,1860	11,98860	1,82824			

Tablo 23'de görüldüğü üzere, örneklemi oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Güven Ölçeği puanlarının öğretmenlerin medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (t=,412; p>.05).

Tablo 24. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Medeni Hal Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	*N*	$\bar{x}$	*ss*	$Sh_{\bar{x}}$	*t* Testi		
						t	*Sd*	*p*
Meslektaşlara Güven	Evli	167	32,3473	5,79876	,44872	-,733	208	,465
	Bekar	43	33,0698	5,63322	,85906			
Yöneticiye Güven	Evli	167	28,7844	4,90650	,37968	1,154	208	,250
	Bekar	43	27,8140	4,95338	,75538			
Paydaşlara Güven	Evli	167	24,9162	4,67680	,36190	,782	208	,435
	Bekar	43	24,3023	4,24003	,64660			

Tablo 24'de görüldüğü üzere, örneklemi oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Güven Ölçeği alt boyutlarının puanlarının öğretmenlerin medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, ölçeğin alt boyutlarına ait grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (t=-,733; p<.05, t=1,154; p<.05, t=,782; p<.05).

Tablo 25. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f , $\bar{x}$ ve *SS* Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	*N*	$\bar{x}$	*SS*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Örgütsel Güven	25 yaş ve altı	19	87,8947	12,63107	**G.Arası**	381,109	3	127,036	,849	,468
	26-30	40	85,4000	11,04025	**G.İçi**	30818,419	206	149,604		
	31-40	84	84,5000	13,30413	**Toplam**	31199,529	209			
	41 ve üstü	67	87,2985	11,34983						
	Toplam	210	85,8714	12,21802						

Tablo 25'de görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı

bulunmamıştır (F=,849; ,47).

Tablo 26. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f , $\bar{x}$ ve *ss* Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	*N*	$\bar{x}$	*ss*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Meslektaşlara Güven	25 yaş ve altı	19	34,5789	5,51076	**G.Arası**	115,778	3	38,593	1,166	,324
	26-30	40	32,9250	5,41313	**G.İçi**	6816,717	206	33,091		
	31-40	84	31,9643	6,23910	**Toplam**	6932,495	209			
	41 ve üstü	67	32,3134	5,36037						
	Toplam	210	32,4952	5,75933						
Yöneticiye Güven	25 yaş ve altı	19	28,7895	4,98419	**G.Arası**	99,417	3	33,139	1,376	,251
	26-30	40	28,4000	4,61769	**G.İçi**	4959,540	206	24,075		
	31-40	84	27,8929	5,39526	**Toplam**	5058,957	209			
	41 ve üstü	67	29,5075	4,37754						
	Toplam	210	28,5857	4,91991						
Paydaşlara Güven	25 yaş ve altı	19	24,5263	4,00511	**G.Arası**	55,267	3	18,422	,874	,456
	26-30	40	24,0750	4,35235	**G.İçi**	4343,514	206	21,085		
	31-40	84	24,6429	5,02917	**Toplam**	4398,781	209			
	41 ve üstü	67	25,4776	4,29361						
	Toplam	210	24,7905	4,58768						

Tablo 26'de görülebileceği üzere, Meslektaşlara güven alt boyutunun aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=1,166; ,324). Yöneticiye güven alt boyutunun aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=1,376; ,251). Paydaşlara güven aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=,874; ,456).

Tablo 27. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f , $\bar{x}$ ve *ss* Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	*N*	$\bar{x}$	*ss*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Örgütsel Güven	Lisans	190	86,0158	12,34961	**G.Arası**	190,694	2	95,347	,636	,530
	Yüksek lisans / Doktora	17	83,3529	11,41787	**G.İçi**	31008,835	207	149,801		
	Diğer	3	91,0000	7,00000	**Toplam**	31199,529	209			
	Toplam	210	85,8714	12,21802						

Tablo 27'te görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği aritmetik ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=,636; ,53).

Tablo 28. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f , $\bar{x}$ ve *ss* Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	*N*	$\bar{x}$	*ss*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Meslektaşlara Güven	Lisans	190	32,6263	5,73879	**G.Arası**	93,125	2	46,562	1,409	,247
	Yüksek lisans/ Doktora	17	30,5294	5,77838	**G.İçi**	6839,370	207	33,040		
	Diğer	3	35,3333	6,35085	**Toplam**	6932,495	209			
	Toplam	210	32,4952	5,75933						
Yöneticiye Güven	Lisans	190	28,5737	4,88734	**G.Arası**	24,763	2	12,382	,509	,602
	Yüksek lisans /Doktora	17	28,2353	5,69572	**G.İçi**	5034,194	207	24,320		
	Diğer	3	31,3333	,57735	**Toplam**	5058,957	209			
	Toplam	210	28,5857	4,91991						
Paydaşlara Güven	Lisans	190	24,8158	4,54871	**G.Arası**	1,444	2	,722	,034	,967
	Yüksek lisans/ Doktora	17	24,5882	5,48929	**G.İçi**	4397,337	207	21,243		
	Diğer	3	24,3333	1,52753	**Toplam**	4398,781	209			
	Toplam	210	24,7905	4,58768						

Tablo 28'de görülebileceği üzere, meslektaşlara güven alt boyutunun aritmetik ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=1,409; ,247). Yöneticiye güven alt boyutunun aritmetik ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=,509; ,602). Paydaşlara güven aritmetik ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=,034; ,967).

Tablo 29. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f , $\bar{x}$ ve *SS* Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	*N*	$\bar{x}$	*SS*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Örgütsel Güven	1-5yıl	43	85,1395	11,74852	**G.Arası**	150,784	3	50,261	,333	,801
	6-10 yıl	49	84,8367	14,24100	**G.İçi**	31048,744	206	150,722		
	11-15 yıl	38	86,0000	11,45614	**Toplam**	31199,529	209			
	16 yıl ve ustu	80	86,8375	11,61671						
	Toplam	210	85,8714	12,21802						

Tablo 29'ta görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=,333; ,80).

Tablo 30. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f , $\bar{x}$ ve *ss* Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	*N*	$\bar{x}$	*ss*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Meslektaşlara Güven	1-5 yıl	43	33,6512	4,97558	**G.Arası**	76,751	3	25,584	,769	,513
	6-10 yıl	49	32,1020	6,61830	**G.İçi**	6855,745	206	33,280		
	11-15 yıl	38	32,5000	5,75514	**Toplam**	6932,495	209			
	16 yıl ve ustu	80	32,1125	5,61191						
	Toplam	210	32,4952	5,75933						
Yöneticiye Güven	1-5 yıl	43	27,7442	5,13203	**G.Arası**	111,752	3	37,251	1,551	,202
	6-10 yıl	49	27,8980	5,97301	**G.İçi**	4947,205	206	24,016		
	11-15 yıl	38	28,6316	4,25804	**Toplam**	5058,957	209			
	16 yıl ve ustu	80	29,4375	4,29555						
	Toplam	210	28,5857	4,91991						
Paydaşlara Güven	1-5 yıl	43	23,7442	3,97668	**G.Arası**	67,171	3	22,390	1,065	,365
	6-10 yıl	49	24,8367	4,98476	**G.İçi**	4331,610	206	21,027		
	11-15 yıl	38	24,8684	4,83328	**Toplam**	4398,781	209			
	16 yıl ve ustu	80	25,2875	4,51494						
	Toplam	210	24,7905	4,58768						

Tablo 30'da görülebileceği üzere, Meslektaşlara güven alt boyutunun aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=,769; ,513). Yöneticiye güven alt boyutunun aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=1,551; ,202). Paydaşlara güven aritmetik ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=1,065; ,365).

Tablo 31. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Aynı Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f, $\bar{x}$ ve *ss* Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	*N*	$\bar{x}$	*ss*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Örgütsel Güven	1-5 yıl	150	85,0333	12,74816	**G.Arası**	909,787	3	303,262	2,062	,106
	6-10 yıl	35	87,5429	10,34790	**G.İçi**	30289,741	206	147,038		
	11-15 yıl	16	92,0000	9,34523	**Toplam**	31199,529	209			
	16 yıl ve üstü	9	82,4444	11,85444						
	Toplam	210	85,8714	12,21802						

Tablo 31'de görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği aritmetik ortalamalarının aynı kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=2,062; ,11).

Tablo 32. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Aynı Kurumda Çalışma Süreniz Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f, $\bar{x}$ ve *ss* Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	*N*	$\bar{x}$	*ss*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Meslektaşlara Güven	1-5 yıl	150	32,1600	6,04578	**G.Arası**	187,855	3	62,618	1,913	,129
	6-10 yıl	35	33,3143	4,85539	**G.İçi**	6744,640	206	32,741		
	11-15 yıl	16	35,0625	3,66003	**Toplam**	6932,495	209			
	16 yıl ve ustu	9	30,3333	6,08276						
	Toplam	210	32,4952	5,75933						
Yöneticiye Güven	1-5 yıl	150	28,4333	5,19992	**G.Arası**	25,759	3	8,586	,351	,788
	6-10 yıl	35	28,7143	4,44292	**G.İçi**	5033,198	206	24,433		
	11-15 yıl	16	29,7500	4,25049	**Toplam**	5058,957	209			
	16 yıl ve ustu	9	28,5556	2,78887						
	Toplam	210	28,5857	4,91991						
Paydaşlara Güven	1-5 yıl	150	24,4400	4,71821	**G.Arası**	142,418	3	47,473	2,298	,079
	6-10 yıl	35	25,5143	4,03930	**G.İçi**	4256,363	206	20,662		
	11-15 yıl	16	27,1875	3,74555	**Toplam**	4398,781	209			
	16 yıl ve ustu	9	23,5556	4,66667						
	Toplam	210	24,7905	4,58768						

Tablo 32'de görülebileceği üzere, meslektaşlara güven alt boyutunun aritmetik ortalamalarının aynı kurumda çalışma süreniz değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark

istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=1,913; ,129). Yöneticiye güven alt boyutunun aritmetik ortalamalarının aynı kurumda çalışma süreniz değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=,351; ,788). Paydaşlara güven aritmetik ortalamalarının aynı kurumda çalışma süreniz değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=2,298; ,079).

Tablo 33. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Okulunuzdaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f, $\overline{x}$ ve SS Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	N	$\overline{x}$	SS	**Var. K.**	KT	Sd	KO	F	p
Örgütsel Güven	5-15	54	88,9815	9,81622	**G.Arası**	866,396	3	288,799	1,961	,121
	16-25	45	83,2000	14,08836	**G.İçi**	30333,132	206	147,248		
	26-35	68	85,5588	13,04914	**Toplam**	31199,529	209			
	36veustu	43	85,2558	11,00237						
	Toplam	210	85,8714	12,21802						

Tablo 33'de görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği aritmetik ortalamalarının okulunuzdaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=1,961; ,12).

Tablo 34. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Okulunuzdaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	f , $\overline{x}$ ve *SS* Değerleri				ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	*N*	$\overline{x}$	*SS*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Meslektaşlara Güven	5-15	54	34,4259	4,37662	**G.Arası**	302,546	3	100,849	3,133	,027
	16-25	45	32,5333	5,50041	**G.İçi**	6629,950	206	32,184		
	26-35	68	31,5294	6,73257	**Toplam**	6932,495	209			
	36 ve ustu	43	31,5581	5,44803						
	Toplam	210	32,4952	5,75933						
Yöneticiye Güven	5-15	54	30,0185	3,34490	**G.Arası**	207,823	3	69,274	2,942	,034
	16-25	45	27,2222	6,37783	**G.İçi**	4851,134	206	23,549		
	26-35	68	28,1912	5,20693	**Toplam**	5058,957	209			
	36 ve ustu	43	28,8372	3,93960						
	Toplam	210	28,5857	4,91991						
Paydaşlara Güven	5-15	54	24,5370	4,74526	**G.Arası**	159,861	3	53,287	2,590	,054
	16-25	45	23,4444	5,50849	**G.İçi**	4238,920	206	20,577		
	26-35	68	25,8382	3,54759	**Toplam**	4398,781	209			
	36veustu	43	24,8605	4,54387						
	Toplam	210	24,7905	4,58768						

Tablo 34'de görülebileceği üzere, meslektaşlara güven alt boyutunun aritmetik ortalamalarının okulunuzdaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=3,133; ,027). Yöneticiye güven alt boyutunun aritmetik ortalamalarının okulunuzdaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=2,942; ,034). Paydaşlara güven aritmetik ortalamalarının okulunuzdaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=2,590; ,054). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 35. Örgütsel güven Ölçeği Puanlarının Okulunuzdaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
Meslektaşlara Güven	5-15	16-25	1,89259	1,14508	,100
		26-35	2,89651	1,03407	,006
		36veustu	2,86779	1,15951	,014
	16-25	5-15	-1,89259	1,14508	,100
		26-35	1,00392	1,09018	,358
		36veustu	,97519	1,20982	,421
	26-35	5-15	-2,89651	1,03407	,006
		16-25	-1,00392	1,09018	,358
		36veustu	-,02873	1,10534	,979
	36veustu	5-15	-2,86779	1,15951	,014
		16-25	-,97519	1,20982	,421
		26-35	,02873	1,10534	,979
Yöneticiye Güven	5-15	16-25	2,79630	,97950	,005
		26-35	1,82734	,88454	,040
		36veustu	1,18131	,99184	,235
	16-25	5-15	-2,79630	,97950	,005
		26-35	-,96895	,93254	,300
		36veustu	-1,61499	1,03488	,120
	26-35	5-15	-1,82734	,88454	,040
		16-25	,96895	,93254	,300
		36veustu	-,64603	,94550	,495
	36veustu	5-15	-1,18131	,99184	,235
		16-25	1,61499	1,03488	,120
		26-35	,64603	,94550	,495

Meslektaşlara güven puanlarının okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc LSD testi sonucunda 5-15 ile 26-35 ve 36 ve üzeri grubu arasında 5-15 grubu lehine istatistiksel olarak ($p<.05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 5-15 öğretmene sahip okullarda öğretmenlerin 26-35 ve 36 ve üzeri öğretmene sahip okullardaki öğretmenlere kıyasla meslektaşlarına daha fazla güven duyduklarını göstermektedir. Yöneticiye

güven puanlarının okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc LSD testi sonucunda 5-15 ile 16-25 ve 26-35 grubu arasında 5-15 grubu lehine istatistiksel olarak (p<.05) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 5-15 öğretmene sahip okullarda öğretmenlerin 16-25 ve 26-35 öğretmene sahip okullardaki öğretmenlere kıyasla yöneticilerine daha fazla güven duyduklarını göstermektedir. Paydaşlara güven puanlarının okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc LSD testi sonucunda 26-35 ile 16-25 grubu arasında 26-35 grubu lehine istatistiksel olarak (p<.05) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 26-35 öğretmene sahip okullarda öğretmenlerin 16-25 öğretmene sahip okullardaki öğretmenlere kıyasla paydaşlara daha fazla güven duyduklarını göstermektedir.

Tablo 36. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Okulunuzdaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f , $\overline{x}$ ve *SS* Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	*N*	$\overline{x}$	*SS*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Örgütsel Güven	50-100	8	98,7500	6,01783	**G.Arası**	1942,490	2	971,245	6,872	,001
	101-200	55	88,0909	9,87003	**G.İçi**	29257,039	207	141,338		
	200 ve ustu	147	84,3401	12,75238	**Toplam**	31199,529	209			
	Toplam	210	85,8714	12,21802						

Tablo 36'da görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği aritmetik ortalamalarının okulunuzdaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=6,872; ,001). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 37. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Okulunuzdaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f , $\bar{x}$ ve *ss* Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	*N*	$\bar{x}$	*ss*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Meslektaşlara Güven	50-100	8	37,5000	2,67261	**G.Arası**	436,963	2	218,481	6,963	,001
	101-200	55	34,0364	4,29454	**G.İçi**	6495,533	207	31,379		
	200 ve ustu	147	31,6463	6,10951	**Toplam**	6932,495	209			
	Toplam	210	32,4952	5,75933						
Yöneticiye Güven	50-100	8	32,8750	2,41646	**G.Arası**	297,813	2	148,906	6,474	,002
	101-200	55	29,8000	3,42323	**G.İçi**	4761,144	207	23,001		
	200 ve ustu	147	27,8980	5,29116	**Toplam**	5058,957	209			
	Toplam	210	28,5857	4,91991						
Paydaşlara Güven	50-100	8	28,3750	2,77424	**G.Arası**	118,592	2	59,296	2,868	,059
	101-200	55	24,2545	4,54695	**G.İçi**	4280,189	207	20,677		
	200 ve ustu	147	24,7959	4,61525	**Toplam**	4398,781	209			
	Toplam	210	24,7905	4,58768						

Tablo 37'de görülebileceği üzere, meslektaşlara güven alt boyutunun aritmetik ortalamalarının okulunuzdaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=6,963; ,001). Yöneticiye güven alt boyutunun aritmetik ortalamalarının okulunuzdaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=6,474; ,002). Paydaşlara güven aritmetik ortalamalarının okulunuzdaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=2,268; ,059). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 38. Örgütsel güven Ölçeği Puanlarının okulunuzdaki öğrenci sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
Meslektaşlara Güven	50-100	101-200	3,46364	2,11966	,104
		200 ve ustu	5,85374	2,03369	,004
	101-200	50-100	-3,46364	2,11966	,104
		200 ve ustu	2,39011	,88544	,008
	200 ve ustu	50-100	-5,85374	2,03369	,004
		101-200	-2,39011	,88544	,008
Yöneticiye güven	50-100	101-200	3,07500	1,81474	,092
		200 ve ustu	4,97704	1,74114	,005
	101-200	50-100	-3,07500	1,81474	,092
		200 ve ustu	1,90204	,75806	,013
	200 ve ustu	50-100	-4,97704	1,74114	,005
		101-200	-1,90204	,75806	,013

Meslektaşlara güven puanlarının okulda bulunan öğrenci sayısı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc LSD testi sonucunda 50-100 ile 200 ve üzeri; 101-200 ile 200 ve üzeri grupları arasında 50-100 ve 101-200 grubu lehine istatistiksel olarak ($p<.05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 50-100 ve 101-200 öğrenciye sahip okullarda öğretmenlerin 200 ve üzeri öğrenciye sahip okullardaki öğretmenlere kıyasla meslektaşlarına daha fazla güven duyduklarını göstermektedir. Yöneticiye güven puanlarının okulda bulunan öğrenci sayısı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc LSD testi sonucunda 50-100 ile 200 ve üzeri; 101-200 ile 200 ve üzeri grupları arasında 50-100 ve 101-200 grubu lehine istatistiksel olarak ($p<.05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 50-100 ve 101-200 öğrenciye sahip okullarda öğretmenlerin 200 ve üzeri öğrenciye sahip okullardaki öğretmenlere kıyasla yöneticilerine daha fazla güven duyduklarını göstermektedir.

Tablo 39. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları

Gruplar (i)	**Gruplar (j)**	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
50-100	101-200	10,65909	4,49856	,019
	200 ve ustu	14,40986	4,31611	,001
101-200	50-100	-10,65909	4,49856	,019
	200 ve ustu	3,75077	1,87917	,047
2001veustu	50-100	-14,40986	4,31611	,001
	101-200	-3,75077	1,87917	,047

Örgütsel Güven Ölçeği puanlarının okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc LSD testi sonucunda 50-100 ve 101-200 grubu arasında 50-100 kişilik öğrenci sayısı grubu lehine istatistiksel olarak ($p<.05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 50-100 kişilik öğrenci sayısına sahip öğretmenlerin 101-200 kişilik öğrenci sayısına sahip öğretmenlere göre daha fazla örgütsel güvene sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Diğer yandan 50-100 ve 200 ve üstü grubu arasında 50 -100 kişilik öğrenci sayısı grubu lehine istatistiksel olarak ($p<.01$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Son olarak 101-200 ve 200 ve üstü grupları arasında 101-200 kişilik öğrenci sayısı grubu lehine istatistiksel olarak ($p<.05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Tablo 40. Örgütsel Güven Ölçeği Puanlarının Sınıftaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f, $\bar{x}$ ve SS Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	N	$\bar{x}$	SS	**Var. K.**	KT	Sd	KO	F	p
Örgütsel Güven	10-20	52	86,3269	11,39095	**G.Arası**	97,869	2	48,934	,326	,722
	21-30	105	86,2381	13,85538	**G.İçi**	31101,660	207	150,250		
	31veustu	53	84,6981	9,32240	**Toplam**	31199,529	209			
	Toplam	210	85,8714	12,21802						

Tablo 40'da görülebileceği üzere, Örgütsel Güven Ölçeği aritmetik ortalamalarının sınıftaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=,326; ,72).

Tablo 41. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarının Sınıflardaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f , $\bar{x}$ ve *ss* Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	**Grup**	*N*	$\bar{x}$	*ss*	**Var. K.**	*KT*	*Sd*	*KO*	*F*	*p*
Meslektaşlara Güven	10-20	52	32,7692	5,36004	**G.Arası**	126,878	2	63,439	1,930	,148
	21-30	105	33,0286	6,36465	**G.İçi**	6805,617	207	32,877		
	31veustu	53	31,1698	4,65641	**Toplam**	6932,495	209			
	Toplam	210	32,4952	5,75933						
Yöneticiye Güven	10-20	52	29,4038	4,36231	**G.Arası**	47,976	2	23,988	,991	,373
	21-30	105	28,3905	5,68313	**G.İçi**	5010,981	207	24,208		
	31veustu	53	28,1698	3,62011	**Toplam**	5058,957	209			
	Toplam	210	28,5857	4,91991						
Paydaşlara Güven	10-20	52	24,1538	5,00347	**G.Arası**	38,261	2	19,131	,908	,405
	21-30	105	24,8190	4,73689	**G.İçi**	4360,520	207	21,065		
	31veustu	53	25,3585	3,79825	**Toplam**	4398,781	209			
	Toplam	210	24,7905	4,58768						

Tablo 41'de görülebileceği üzere, meslektaşlara güven alt boyutunun aritmetik ortalamalarının sınıfınızdaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=1,930; ,148). Yöneticiye güven alt boyutunun aritmetik ortalamalarının sınıfınızdaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=,991; ,373). Paydaşlara güven aritmetik ortalamalarının sınıfınızdaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi

(ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=,908; ,405).

4.6. Beşinci Araştırma Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt probleminde belirtilen ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile örgütlerine duydukları güven düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Pearson Çarpım Moment Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen bulgulara Tablo 42'de yer verilmektedir:

Tablo 42. Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeyleri ile Örgütlerine Duydukları Güven Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmek Amacıyla Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Güven	**Mesleki Doyum**
Örgütsel Güven	r	1	-,395
	p		,000
	N	210	210
Mesleki Doyum	r	-,395	1
	p	,000	
	N	210	210

Tablo 31'den de anlaşılacağı üzere, Örgütsel Güven Ölçeğinden alınan puanlarla Mesleki Doyum Ölçeği puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan $p<.05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-,395$; $p<.05$). Bu durumda ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile örgütlerine duydukları güven düzeyi arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

V. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

5.1.1. Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Sonuçlar

Örneklemin 132'si (%62,9) kadın öğretmenlerden, 78'i (%37,1) erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin 19'u (%9,0) 25 yaş ve altı aralığında, 40'ı (%19,0) 26-30 yaş aralığında, 84'ü (%40,0) 31-40 yaş aralığında ve 67'si (%31,9) 41 yaş ve üstü yaş aralığında bulunmaktadır. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin 167'si (%79,5) evli, 43'ü (%20,5) bekar olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin 190'ı (%90,5) lisans, 17'si (% 8,1) yüksek lisans ve doktora, 3'ü (%1,4) ise diğer eğitim kurumlarından mezunu olduklarını belirtmiştir. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin 43'ü (%20,5) 1-5 yıl arasında, 49'u (%23,3) 6-10 yıl arasında, 38'i (%18,1) 11-15 yıl arasında, 80'i (%38,1) 16 ve üzeri hizmet süresine sahiptir. Öğretmenlerin 150'si (%71,4) 1-5 yıl arasında, 35'i (%16,7) 6-10 yıl arasında, 16'sı (%7,6) 11-15 yıl arasında, 9'u (%4,3) ise 16 yıl ve üzeri süresince aynı kurumda çalışmaktadır. Örneklemi oluşturan öğretmenlerden 54'ü (%25,7) okullarında 5-15 kişilik öğretmen grubu bulunduğu, 45'i (%21,4) 16-25 kişilik öğretmen grubu bulunduğu, 68'i (%32,4) 26-35 kişilik öğretmen grubu bulunduğu, 43'ü (%20,5) ise 36 kişi ve üzeri öğretmenin bulunduğu kurumda çalışmaktadır. Öğretmenlerin 8'i (%3,8) okullarında 50-100 kişilik öğrenci grubu bulunduğu, 55'i (%26,2) 101-200 kişilik öğrenci grubu bulunduğu, 147'si (%70,0) 200 ve üstü öğrenci grubu bulunduğu belirtmektedir. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin 52'si (%24,8) bulundukları okullarda sınıfların 10-20 kişilik olduğunu, 105'i (%50,0) bulundukları okullarda sınıfların 21-30 kişilik olduğunu, 53'ü (%25,2) ise bulundukları okullarda sınıfların 31 ve üstü kişilik olduğunu belirtmektedir.

5.1.2. Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeği puan ortalaması 39,22±11,35 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre ortaokul öğretmenlerinin orta düzeyde mesleki doyuma sahip oldukları görülmüştür. Korkutan (2018), meslek liselerinde çalışan öğretmenlerle ilgili yaptığı araştırmasında mesleki doyum puan ortalamasını $\bar{x}$=72,45±12,23 olarak orta düzeyde bulmuştur. Güleryüz (2017), öğretmenlerle ilgili yaptığı araştırmasında mesleki doyum puan ortalamasını $\bar{x}$=3,06±0,50 olarak orta düzeyde bulmuştur. Kadıoğlu (2014), rehber öğretmenlerle ilgili yaptığı araştırmasında mesleki doyum puan ortalamasını $\bar{x}$=78,01±10,67 olarak orta düzeyde bulmuştur. Kumaş ve Deniz (2010), İstanbul'un Zeytinburnu ilçesindeki resmi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerle ilgili yaptığı araştırmasında mesleki doyum puan ortalamasını $\bar{x}$=68,74±11,93 olarak orta düzeyde bulmuştur. DeMato ve Curcio (2004), Amerika'da 300 rehber öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeyini belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonuçlarına göre, Amerika'daki devlet okullarında görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin meslekleriyle ilgili en çok doyum yaşadıkları boyutun, işleriyle doğrudan ilgili olan sosyal ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Eduwen, Aluede ve Ojugo (2014) tarafından yapılan çalışmada, Nijerya'daki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumlarını belirlemek amacıyla yapılan araştırmaya 121 öğretmen katılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, rehber öğretmenlerin çoğunluğu mesleklerinden yüksek düzeyde memnuniyet duymaktadır. Ancak, terfi olanakları mesleki doyumunun tek yordayıcısı olarak bulunmuştur.

Örneklemi oluşturan öğretmenlerin mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarında **cinsiyet** değişkeni açısından anlamlı bir fark yoktur (t=1,891; p>.05). Ortalama puanlara bakıldığında, kadın öğretmenlerin (40,35±10,34) erkek öğretmenlere (37,30±12,72) göre daha yüksek düzeyde mesleki doyum algıladıkları görülmektedir. Korkutan (2018), meslek liselerinde çalışan öğretmenlerle ilgili

yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarının cinsiyete göre analizi sonucunda erkek öğretmenlerle ($\overline{x}$=73,67±11,73) kadın öğretmenler ($\overline{x}$=71,74±12,51) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (t=-1,007; p>.05). Kadıoğlu (2014), rehber öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarının cinsiyete göre analizi sonucunda erkek öğretmenlerle ($\overline{x}$=77,61±11,87) kadın öğretmenler ($\overline{x}$=78,09±10,41) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (t=,301; p>.05). Biçer (2013), ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarının cinsiyete göre analizi sonucunda erkek öğretmenlerle ($\overline{x}$=75,85±12,28) kadın öğretmenler ($\overline{x}$=78,42±10,20) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (t=-1,65; p>.05). Dalçiçek (2016), okul öncesi eğitim kurumlarında ve ilkokul kademesinde görev yapan rehber öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum puanlarının cinsiyete göre analizi sonucunda erkek öğretmenlerle ($\overline{x}$=73,16±6,70) kadın öğretmenler ($\overline{x}$=74,20±6,98) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (t=,664; p>.05). İlkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum puanlarında erkek öğretmenlerle ($\overline{x}$=75,88±13,46) kadın öğretmenler ($\overline{x}$=79,25±10,75) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (t=1,682; p>.05). Güleryüz (2017), öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarının cinsiyete göre analizi sonucunda erkek öğretmenlerle ($\overline{x}$=2,93±0,58) kadın öğretmenler ($\overline{x}$=3,13±0,43) arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (t=2,15; p<.05). Bu sonuca göre kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre daha fazla mesleki doyum algılamaktadırlar. Kumaş ve Deniz (2010), resmi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle ilgili yaptığı araştırmada mesleki doyum puanlarının cinsiyete göre analizi sonucunda erkek öğretmenlerle ($\overline{x}$=43,29±8,04) kadın öğretmenler ($\overline{x}$=45,02±7,45) arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (t=2,10; p<.05). Bulguların genel olarak bu çalışma sonuçlarıyla paralellik gösterdiği görülmektedir. Cinsiyet değişkenine göre farklı sonuçlara ulaşan çalışmalar da mevcuttur. Okullar ve çalışma şartları bakımından çok fazla farklılık olmasının, ortak bir sonuca ulaşmayı engellediği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarında **yaş** değişkeni açısından anlamlı bir fark yoktur (F=1,705; ,17). Ortalama puanlara bakıldığında, 25 yaş ve altı öğretmenlerin (41,63±12,61) diğerlerine göre daha yüksek düzeyde mesleki doyum algıladıkları görülmektedir. Korkutan (2018), meslek liselerinde çalışan öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarındaki fark, yaş değişkeni açısından anlamlı bulunmamıştır (F=1,440; ,24). Kadıoğlu (2014), rehber öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarındaki fark yaş değişkeni açısından anlamlı bulunmuştur (F=6,461; p<01). Farkın 21-30 yaş grubu ile 31-40 yaş grubu arasında 21-30 yaş grubunun lehine p<,01 düzeyinde; 31-40 yaş grubu ile 41 ve üstü yaş grubu arasında 41 ve üstü ya grubunun lehine p<,01 düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Biçer (2013), ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarındaki fark, yaş değişkeni açısından anlamlı bulunmamıştır (F=1,692; ,18). Dalçiçek (2016), okul öncesi eğitim kurumlarında ve ilkokul kademesinde görev yapan rehber öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum puanlarındaki fark, yaş değişkeni açısından anlamlı bulunmamıştır (F=1,243; ,29). İlkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin de mesleki doyum puanlarındaki fark, yaş değişkeni açısından anlamlı bulunmamıştır (F=1,931; ,14). Güleryüz (2017), öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarının yaş değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonucunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (x^2 =,58; p>,05). Kumaş ve Deniz (2010), resmi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarındaki fark yaş değişkeni açısından anlamlı bulunmuştur (F=3,511; p<01). Farkın 20-25 yaş grubu ile 26-30 ve 31-40 yaş grubu arasında 20-25 yaş grubunun lehine p<,01 düzeyinde; 26-30 ve 31-40 yaş grubu ile 41 ve üstü yaş grubu arasında 41 ve üstü yaş grubunun lehine p<,01 düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Sonuçların bulgularımızı desteklediği görülmektedir. Yaş değişkeni açısından genellikle mesleğin ilk yıllarında doyumun yüksek olduğu, daha sonraki yıllarda düştüğü, mesleğin son yıllarında yeniden yüksek düzeylere ulaştığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarında **medeni hal** değişkeni açısından anlamlı bir fark yoktur (t=-,562; p>.05). Ortalama puanlara bakıldığında, bekar öğretmenlerin (40,09±11,82) evli öğretmenlere (39,00±11,25) göre daha yüksek düzeyde mesleki doyum algıladıkları görülmektedir. Kadıoğlu (2014), rehber öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarının medeni duruma göre analizi sonucunda evli öğretmenlerle ($\bar{x}$=78,214±10,16) bekar öğretmenler ($\bar{x}$=77,73±11,34) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (t=,382; p>.05). Biçer (2013), ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarının medeni duruma göre analizi sonucunda evli öğretmenlerle ($\bar{x}$=76,85±11,22) bekar öğretmenler ($\bar{x}$=78,48±11,76) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (t=,815; p>.05). Dalçiçek (2016), okul öncesi eğitim kurumlarında ve ilkokul kademesinde görev yapan rehber öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum puanlarının medeni duruma göre analizi sonucunda, evli öğretmenlerle ($\bar{x}$=73,13±7,86) bekar öğretmenler ($\bar{x}$=74,20±5,79) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (t=,674; p>.05).İlkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum puanlarında da evli öğretmenlerle ($\bar{x}$=79,00±11,05) bekar öğretmenler ($\bar{x}$=76,08±13,30) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (t=1,446; p>.05). Literatürdeki çalışmaların bizim çalışmadaki sonuçlarımı desteklediği söylenebilir. Medeni haldeki değişimin mesleki doyumu etkilemediği görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarında **eğitim durumu** değişkeni açısından anlamlı bir fark yoktur (F=,909; ,40). Ortalama puanlara bakıldığında yüksek lisans/doktora yapan öğretmenlerin (41,35±10,44) diğerlerine göre daha yüksek düzeyde mesleki doyum algıladıkları görülmektedir. Korkutan (2018), meslek liselerinde çalışan öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarında eğitim durumuna göre anlamlı fark olmadığını bulmuştur (t=-1,143; p>.05). Kadıoğlu (2014), rehber öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarının eğitim durumuna göre analizi sonucunda lisans eğitimine sahip öğretmenlerle ($\bar{x}$=78,28±11,05) yüksek lisans eğitimine sahip öğretmenler ($\bar{x}$=77,07±9,30) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır

(t=,821; p>.05). Biçer (2013), ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarının eğitim durumuna göre analizi sonucunda eğitim enstitüsü/ön lisans eğitimine sahip öğretmenlerle ($\overline{x}$=80,12±10,31) lisans ve üstü eğitime sahip öğretmenler ($\overline{x}$=76,63±11,43) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (t=1,61; p>.05). Kumaş ve Deniz (2010), resmi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarının eğitim durumuna göre analizi sonucunda yüksek okul ($\overline{x}$=45,60±7,35), lisans ($\overline{x}$=44,31±7,83) ve yüksek lisans eğitimine sahip öğretmenler ($\overline{x}$=42,92±7,39) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (F=,869; p>.05). Literatürdeki sonuçların bu çalışma sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla doyum hissetmeleri beklense de, MEB tarafından lisansüstü eğitime sahip öğretmenlere yapılan pozitif uygulamaların yeterli sonuca ulaşmadığı düşünülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarında **kıdem** değişkeni açısından anlamlı bir fark yoktur (F=,841; ,47). Ortalama puanlara bakıldığında 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin (41,21±11,25) diğerlerine göre daha yüksek düzeyde mesleki doyum algıladıkları görülmektedir. Korkutan (2018), meslek liselerinde çalışan öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarında meslekte geçen süre bakımından anlamlı fark olmadığını bulmuştur (F=1,770; ,15). Kadıoğlu (2014), rehber öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarındaki fark kıdem değişkeni açısından anlamlı bulunmuştur (F=3,262; p<05). Farkın 1-5 yıl ile 11,-15 yıl arasında 1-5 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin lehine p<,01 düzeyinde; 11-15 yıl ile 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin lehine p<,05 düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Biçer (2013), ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarındaki fark kıdem değişkeni açısından anlamlı bulunmuştur (F=4,039; p<05). Farkın 21-25 yıl ile 11,-15 yıl arasında 21-25 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin lehine p<,01 düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Güleryüz (2017), öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarının kıdem değişkeni açısından farklılaşıp

farklılaşmadığını tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonucunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($\bar{x}$ =3,29; p>,05). Kumaş ve Deniz (2010), resmi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarındaki fark kıdem değişkeni açısından anlamlı bulunmamıştır (F=0,681; p>,05). Bu çalışma sonuçlarıyla benzer çalışmalarla birlikte, kıdem açısından anlamlı farkın bulunduğu çalışmalar da bulunmaktadır. Kıdem değişkeni için daha fazla çalışma yapılması, sonuçların genellenebilirliği açısından katkı sağlayacaktır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarında **aynı kurumda çalışma süresi** değişkeni açısından anlamlı bir fark yoktur (F=2,460; ,06). Ortalama puanlara bakıldığında 16 yıl ve üstü süredir aynı kurumda çalışan öğretmenlerin (42,44±11,20) diğerlerine göre daha yüksek düzeyde mesleki doyum algıladıkları görülmektedir. Bu değişken açısından yapılan araştırmalara rastlanamamıştır. Aynı kurumda çalışarak benzer şartların devam ettiği düşünüldüğünde, beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarında **öğretmen sayısı** değişkeni açısından anlamlı bir fark yoktur (F=,303; ,82). Ortalama puanlara bakıldığında 36 ve üstü sayıda öğretmenle birlikte çalışan öğretmenlerin (40,18±14,26) diğerlerine göre daha yüksek düzeyde mesleki doyum algıladıkları görülmektedir. Bu değişken açısından yapılan araştırmalara rastlanamamıştır. Öğretmen sayısının mesleki doyum üzerinde etkisinin olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarında **okuldaki öğrenci sayısı** değişkeni açısından anlamlı bir fark yoktur (F=,037; ,96). Ortalama puanlara bakıldığında okulunda 101-200 arası öğrenci bulunan öğretmenlerin (39,41±10,09) diğerlerine göre daha yüksek düzeyde mesleki doyum algıladıkları görülmektedir. Kadıoğlu (2014), rehber öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, mesleki doyum puanlarındaki fark öğrenci mevcudu değişkeni açısından anlamlı bulunmamıştır (F=,313; p>05). Okuldaki öğrenci sayısı değişkeni

açısından rastlanan çalışmadaki sonuç, bu çalışma sonucuyla benzerlik taşımaktadır. Öğrenci mevcudunun mesleki doyum üzerinde etkisinin olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarında **sınıflardaki öğrenci sayısı** değişkeni açısından anlamlı bir fark yoktur (F=1,371; ,26). Ortalama puanlara bakıldığında sınıflarında 31 ve üstü sayıda öğrenci bulunan öğretmenlerin (40,77±13,30) diğerlerine göre daha yüksek düzeyde mesleki doyum algıladıkları görülmektedir. Bu değişken açısından yapılan araştırmalara rastlanamamıştır. Sınıflardaki öğrenci sayısının öğretmenlerin mesleki doyumu üzerinde etkisinin olmadığı söylenebilir.

5.1.3. Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin Örgütsel Güven Ölçeği puan ortalaması 85,87±12,22 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre ortaokul öğretmenlerinin orta düzeyde örgütsel güvene sahip oldukları görülmüştür. Mutluay (2018), ortaokul öğretmenleri ile ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puan ortalamasını $\bar{x}$=175,71±44,13 olarak orta düzeyde bulmuştur. Bulut (2018), resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenler ile ilgili ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puan ortalamasını $\bar{x}$=3,39±1,04 olarak orta düzeyde bulmuştur. Bökeoğlu ve Yılmaz (2008), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puan ortalamasını $\bar{x}$=75,66±13,03 olarak orta düzeyde bulmuştur. Ayduğ (2014), ilkokullarda görev yapan öğretmenler ile ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puan ortalamasını $\bar{x}$=83,18±10,95 olarak orta düzeyde bulmuştur.

Örneklemi oluşturan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarında **cinsiyet** değişkeni açısından anlamlı bir fark yoktur (t=-1,655; p>.05). Ortalama puanlara bakıldığında, erkek öğretmenlerin (87,67±12,13) kadın öğretmenlere (84,80±12,18) göre daha yüksek düzeyde örgütsel güven algıladıkları

görülmektedir. Alt boyutlara bakıldığında paydaşlara güven boyutunda erkeklerin lehine anlamlı fark olduğu bulunmuştur (t=,008; p>.05). Erkek öğretmenler (25,88±4,38) kadın öğretmenlere (24,14±4,59) göre paydaşlarına daha fazla güvenmektedir. Mutluay (2018), ortaokullarda çalışan öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanlarının cinsiyete göre analizi sonucunda erkek öğretmenlerle ($\overline{x}$=171,20±41,77) kadın öğretmenler ($\overline{x}$=179,81±45,97) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (t=-1,485; p>.05). Alt boyutlarda da anlamlı fark bulunmamıştır. Bulut (2018), resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenler ile ilgili ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanlarının cinsiyete göre analizi sonucunda erkek öğretmenlerle ($\overline{x}$=3,99±1,09) kadın öğretmenler ($\overline{x}$=3,65±1,02) arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (t=2,986; p<.05). Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre okullarında daha fazla örgütsel güven algılamaktadır. Bu anlamlı fark alt boyutlara da aynı şekilde yansımıştır. Bökeoğlu ve Yılmaz (2008), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile ilgili ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanlarının cinsiyete göre analizi sonucunda erkek öğretmenlerle ($\overline{x}$=75,53±12,24) kadın öğretmenler ($\overline{x}$=75,77±13,67) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (t=,120; p>.05). Alt boyutlarda da anlamlı fark bulunmamıştır. Güleryüz (2017), öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanlarının cinsiyete göre analizi sonucunda erkek öğretmenlerle ($\overline{x}$=3,93±1,23) kadın öğretmenler ($\overline{x}$=3,83±1,02) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (t=-,53; p>.05). Alt boyutlarda da anlamlı fark bulunmamıştır. Ayduğ (2014), ilkokullarda görev yapan öğretmenler ile ilgili ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanlarının cinsiyete göre analizi sonucunda erkek öğretmenlerle ($\overline{x}$=84,56±11,48) kadın öğretmenler ($\overline{x}$=82,64±10,42) arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (t=2,51; p<.05). Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre okullarında daha fazla örgütsel güven algılamaktadır. Alt boyutlara bakıldığında paydaşlara güven boyutunda da erkek öğretmenlerin lehine anlamlı fark bulunmuştur. Cinsiyete göre anlamlı fark bulunan çalışmaların yanında anlamlı fark bulunmayan çalışmalar da mevcuttur. Bu noktadan hareketle genellenebilir bir sonuca ulaşmak için cinsiyet değişkeni açısından daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu görülmektedir

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarında **medeni hal** değişkeni açısından anlamlı bir fark yoktur(t=,412; p>.05). Ortalama puanlara bakıldığında, evli öğretmenlerin (86,04±12,30) bekar öğretmenlere (85,18±11,98) göre daha yüksek düzeyde örgütsel güven algıladıkları görülmektedir. Alt boyutlara bakıldığında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur (t=-,733; p<.05, t=1,154; p<.05, t=,782; p<.05). Bulut (2018), resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenler ile ilgili ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanlarının medeni duruma göre analizi sonucunda evli öğretmenlerle ($\overline{x}$=3,75±1,09) bekar öğretmenler ($\overline{x}$=3,78±1,01) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (t=-,317; p>.05). Alt boyutlarda da anlamlı fark bulunmamıştır. Sonuçlar, bu araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarında **yaş** değişkeni açısından anlamlı bir fark yoktur (F=,849; ,47). Ortalama puanlara bakıldığında, 25 yaş ve altı öğretmenlerin (87,89±12,63) diğer öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel güven algıladıkları görülmektedir. Alt boyutlara bakıldığında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur (F=1,166; ,324, F=1,376; ,251, F=,874; ,456). Mutluay (2018), ortaokullarda çalışan öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanlarındaki fark, yaş değişkeni açısından anlamlı bulunmamıştır (F=,733; ,53). Alt boyutlarda da anlamlı fark bulunmamıştır. Bulut (2018), resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenler ile ilgili ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanlarındaki fark, yaş değişkeni açısından anlamlı bulunmamıştır (F=,697; ,59). Alt boyutlarda da anlamlı fark bulunmamıştır. Güleryüz (2017), öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanlarının yaş değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonucunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (x^2 =8,17; p<.05). Farkın hangi grupları arasında bulunduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney U Analizi sonucunda farkın 41-50 yaşındaki öğretmenlerle 20-30 ve 31-40 yaşındaki öğretmenler arasında yaşı 20-30 ve 31-40 olan öğretmenler lehine $p < .05$ seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir ($p > .05$). Yöneticiye güven boyutunda belirlenen farkın hangi grupları arasında

bulunduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney U Analizi sonunda farkın 20-30 yaşındaki öğretmenlerle 41-50 yaşındaki öğretmenler arasında yaşı 20-30 olan öğretmenler lehine $p < .05$ düzeyinde; 31-40 yaşındaki öğretmenlerle 41-50 yaşındaki öğretmenler arasında yaşı 31-40 olan öğretmenler yönünde $p < .01$ seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplar dışında sıralamalar ortalamaları açısından anlamlı farklılıklar oluşmadığı tespit edilmiştir (p>,05). Ayduğ (2014), ilkokullarda görev yapan öğretmenler ile ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanlarındaki fark, yaş değişkeni açısından anlamlı bulunmamıştır (F=1,615; ,16). Alt boyutlara bakıldığında paydaşlara güven boyutunda fark anlamlı bulunmuştur (F=9,290; ,00). Farklılığın, 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin ortalamaları ile 36-40), 41-45 ve 46 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu bulguya göre 36 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin paydaşlara güven düzeyinin 21 ile 30 yaş arasındaki öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu ifade edilebilir. Ayrıca 31-35 yaş aralığındaki öğretmenler ile 41-45 ve 46 ve üzeri aralığındaki öğretmenler arasında da paydaşlara güven alt boyutunda istatiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu bulgu doğrultusunda ise 41 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin paydaşlara güven düzeyinin 31 ile 35 yaş arasındaki öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu söylenebilir. Yaş değişkeni açısından literatürde farklı sonuçlar bulunan çalışmalar mevcuttur. Yapılan çalışmalardaki zaman, okul ve çevresel şartların farklı oluşu, sonuçların genellenebilirliğini engellemiş olabilir. Daha fazla çalışma yapılarak yaş değişkeninin örgütsel güvene olan etkisi daha net bir şekilde ortaya çıkarılabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarında **eğitim durumu** değişkeni açısından anlamlı bir fark yoktur (F=,636; ,53). Ortalama puanlara bakıldığında, diğer öğretmenlerin (91,00±7,00) lisans (86,01±12,34) ve yüksek lisans/doktora yapan (83,35±11,41) öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel güven algıladıkları görülmektedir. Alt boyutlara bakıldığında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur (F=1,409; ,247, F=,509; ,602, F=,034; ,967). Mutluay (2018), ortaokullarda çalışan öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanlarının eğitim durumuna göre analizi sonucunda ön lisans/lisans mezunu öğretmenlerle ($\overline{x}$=174,17±44,62) lisansüstü eğitime sahip

öğretmenler ($\overline{x}$=186,89±39,34) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (t=-1,432; p>.05). Alt boyutlara bakıldığında yeniliğe açıklık boyutunda ön lisans/lisans mezunu öğretmenlerle ($\overline{x}$=40,32±10,80) lisansüstü eğitime sahip öğretmenler ($\overline{x}$=44,35±8,66) arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (t=-1,894; p<.05). Bulut (2018), resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenler ile ilgili ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanlarının eğitim durumuna göre analizi sonucunda ön lisans/lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerle ($\overline{x}$=3,75±1,05) lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenler ($\overline{x}$=3,85±1,12) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (t=-,601; p>.05). Alt boyutlarda da anlamlı fark bulunmamıştır. Ayduğ (2014), ilkokullarda çalışan öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanlarındaki fark, eğitim düzeyine göre anlamlı bulunmamıştır (F=-1,504; ,22). Alt boyutlara bakıldığında yöneticiye güven boyutunda anlamlı fark bulunmuştur (F=3,967; ,019). Lisans mezunu ($\overline{x}$=27,49±4,01) öğretmenlerin yöneticiye güven düzeylerinin lisansüstü mezunu ($\overline{x}$=26,15±4,68) öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Lisans üstü eğitime sahip öğretmenler, kendilerini bilgi, donanım ve yetkinlik bakımlarından yöneticilerinden daha üstün algılıyor olabilir. Daha fazla araştırma yapılarak konu hakkında daha net ifadelere ulaşılabilir. Ancak araştırma sonuçlarının bu çalışma sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarında **kıdem** değişkeni açısından anlamlı bir fark yoktur (F=,333; ,80). Ortalama puanlara bakıldığında, 16 yıl ve üstü kıdeme sahip (86,83±11,61) öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel güven algıladıkları görülmektedir. Alt boyutlara bakıldığında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur (F=,769; ,513, F=1,551; ,202, F=1,065; ,365). Mutluay (2018), ortaokullarda çalışan öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanlarında kıdem değişkeni açısından farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur (F=1,171; ,31). Alt boyutlarda da anlamlı fark bulunmamıştır. Bulut (2018), resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenler ile ilgili ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanları arasındaki fark, kıdem değişkeni açısından anlamlı bulunmamıştır (F=1,538; ,20). Alt boyutlarda da anlamlı fark bulunmamıştır. Bökeoğlu ve Yılmaz (2008), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile ilgili ilgili yaptığı çalışmasında,

örgütsel güven puanlarında kıdem değişkeni açısından farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur (F=,99; ,40). Alt boyutlarda da anlamlı fark bulunmamıştır. Güleryüz (2017), öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanlarının kıdem değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonucunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\bar{x}$ =8,17; p<,05). Farkın hangi grupları arasında bulunduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney U Analizi sonunda farkın 1 - 5 sene kıdemi olan öğretmenlerle 6 - 10 sene ve 21+ kıdemi olan öğretmenler arasında 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler lehine $p < .01$ düzeyinde; 6-10 sene kıdemi olan öğretmenlerle 11-15 sene kıdemi olan öğretmenler arasında 1 - 5 sene kıdemi bulunan öğretmenler lehine $p < .05$ seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir ($p > .05$). Ayduğ (2014), ilkokullarda çalışan öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanlarında kıdem değişkeni açısından farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur (F=2,261; ,06). Alt boyutlara bakıldığında paydaşlara güven boyutunda fark anlamlı bulunmuştur (F=9,011; ,00). Farklılığın, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler ile 1-8 yıl arası ve 9-12 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamaları arasında ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olduğu bulunmuştur. Ayrıca1-8 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ile 17-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler arasında 17-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin lehine istatiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Kıdem değişkeni açısından anlamlı fark bulunmayan çalışmaların daha çok olduğu görülmektedir. Bu durum çalışma bulgularımızı destekler niteliktedir. Ancak daha fazla çalışma yapılarak kıdem ve örgütsel güven arasındaki ilişki daha net bir şekilde ortaya çıkarılabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarında **aynı kurumda çalışma süresi** değişkeni açısından anlamlı bir fark yoktur (F=2,062; ,11). Ortalama puanlara bakıldığında, 11-15 arası yıldır aynı kurumda çalışan öğretmenlerin (92,00±9,34) diğer öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel güven algıladıkları görülmektedir. Alt boyutlara bakıldığında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur (F=1,913; ,129, F=,351; ,788, F=2,298; ,079). Ayduğ (2014), ilkokullarda görev yapan öğretmenler ile ilgili yaptığı çalışmasında

çalıştıkları okuldaki görev süresi bakımından örgütsel puan ortalamalarındaki fark anlamlı bulunmamıştır (F=1,448; ,21). Alt boyutlara bakıldığında paydaşlara güven boyutunda fark anlamlı bulunmuştur (F=3,499; ,00). Farklılık, görev süresi 13 yıl ve üzeri olan ile görev süresi 1-3 yıl ve 4-6 yıl arası olan öğretmenler arasında, görev süresi 13 yıl ve üzeri olanların lehine gerçekleşmiştir. Aynı kurumda geçirilen süre arttıkça öğretmenlerin paydaşlarla geçirdiği sürenin de uzaması ve iletişimin zamanla artması, bu farklılığın nedeni olabilir. Bu değişken açısından daha çok çalışma yapılmasına ihtiyaç vardır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarında **okuldaki öğretmen sayısı** değişkeni açısından anlamlı bir fark yoktur (F=1,961; ,12). Ortalama puanlara bakıldığında, 5-15 arası öğretmen bulunan okullardaki öğretmenlerin (88,98±9,81) diğer öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel güven algıladıkları görülmektedir. Alt boyutlara bakıldığında meslektaşlara güven (F=3,133; ,027) ve yöneticiye güven (F=2,942; ,034) boyutlarında anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Meslektaşlara güven boyutuna bakıldığında, 5-15 (34,42±4,37) ile 26-35 (31,52±6,73) ve 36 ve üzeri grubu (31,55±5,44) arasında 5-15 grubu lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<.05$). Bu durum, 5-15 öğretmene sahip okullardaki öğretmenlerin 26-35 ve 36 ve üzeri öğretmene sahip okullardaki öğretmenlere kıyasla meslektaşlarına daha fazla güven duyduklarını göstermektedir. Yöneticiye güven boyutuna bakıldığında, 5-15 (30,01±3,34) ile 16-25 (27,22±6,37) ve 26-35 (28,19±5,20) grubu arasında 5-15 grubu lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<.05$). Bu durum, 5-15 öğretmene sahip okullarda öğretmenlerin 16-25 ve 26-35 öğretmene sahip okullardaki öğretmenlere kıyasla yöneticilerine daha fazla güven duyduklarını göstermektedir. Bökeoğlu ve Yılmaz (2008), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile ilgili ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanlarında okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından farkın anlamlı olduğu bulunmuştur (F=4,79; ,00). Farkın hangi gruplar arasında oluştuğunu anlamak için yapılan Scheffe testi sonucuna göre, 1-35 arası (80,31±12,91) öğretmen bulunan okullardaki öğretmenlerin 36-70 arası (72,85±13,91) öğretmen bulunan okullardaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel güven algıladıkları ve bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur

(p<.05). Paydaşlara güven alt boyutunda da fark anlamlı bulunmuştur (F=13,20; ,00). 1-35 arası (24,87±5,07) öğretmen bulunan okullardaki öğretmenlerin diğer okullardaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel güven algıladıkları ve bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur (p<.05). Okuldaki öğretmen sayısı değişkeni kullanılarak yapılacak araştırmalar, daha net sonuçlara ulaşılması açısından fayda sağlayacaktır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarında **okuldaki öğrenci sayısı** değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunmuştur (F=6,872; ,001). Farkın hangi gruplar arasında oluştuğunu anlamak için yapılan LSD testi sonucuna göre, 50-100 arası (98,75±6,01) öğrencisi bulunan okullardaki öğretmenlerin diğer okullardaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel güven algıladıkları ve bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur (p<.05). 101-200 arası (88,09±9,87) öğrencisi bulunan okullardaki öğretmenlerin 200 ve üstü (84,34±12,75) sayıda öğrencisi bulunan okullardaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel güven algıladıkları ve bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur (p<.05). Öğrenci sayısı arttıkça, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi düşmektedir. Alt boyutlara bakıldığında meslektaşlara güven (F=6,963; ,001) boyutunda 50-100 (37,50±2,67) ile 200 (31,64±6,10) ve üzeri; 101-200 (34,03±4,29) ile 200 (31,64±6,10) ve üzeri grupları arasında 50-100 ve 101-200 grubu lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p<.05). Yöneticiye güven (F=6,474; ,002) boyutunda 50-100 (32,87±2,41) ile 200 (27,89±5,29) ve üzeri; 101-200 (29,80±3,42) ile 200 (27,89±5,29) ve üzeri grupları arasında 50-100 ve 101-200 grubu lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p<.05). Bu durum, 50-100 ve 101-200 öğrenciye sahip okullarda öğretmenlerin 200 ve üzeri öğrenciye sahip okullardaki öğretmenlere kıyasla yöneticilerine daha fazla güven duyduklarını göstermektedir. Bökeoğlu ve Yılmaz (2008), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile ilgili ilgili yaptığı çalışmasında, örgütsel güven puanlarında okuldaki öğrenci sayısı değişkeni açısından farkın anlamlı olduğu bulunmuştur (F=5,93; ,00).). Farkın hangi gruplar arasında oluştuğunu anlamak için yapılan Scheffe testi sonucuna göre, 1-750 arası (79,51±12,29) ile birlikte 751-1300 arası (78,22±8,68) öğrencisi bulunan okullardaki öğretmenlerin diğer okullardaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel

güven algıladıkları ve bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur (p<.05). Öğrenci sayısı arttıkça, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi düşmektedir. Paydaşlara güven alt boyutunda da fark bakımından aynı sonuç bulunmuştur. 1-750 arası (24,89±5,09) ile birlikte 751-1300 arası (22,98±3,79) öğrencisi bulunan okullardaki öğretmenlerin diğer okullardaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel güven algıladıkları ve bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur (p<.05). Yöneticiye güven boyutunda ise 751-1300 arası (26,96±3,93) öğrencisi bulunan okullardaki öğretmenlerin 1301 ve üstü sayıda öğrencisi bulunan okullardaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel güven algıladıkları ve bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur (p<.05). Meslektaşlara güven boyutunda ise anlamlı fark bulunmamıştır. Sonuçlar, bu araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarında **sınıftaki öğrenci sayısı** değişkeni açısından anlamlı bir fark yoktur (F=,326; ,72). Ortalama puanlara bakıldığında, sınıfında 10-20 arası (86,32±11,39) öğrenci bulunan okullardaki öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel güven algıladıkları görülmektedir. Alt boyutlara bakıldığında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur (F=1,930; ,148, F=,991; ,373, F=,908; ,405). Sınıftaki öğrenci sayısı değişkenini kullanan araştırmalara rastlanmamıştır.

5.1.4. Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Mesleki Doyum ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Güven Ölçeğinden aldıkları puanlarla Mesleki Doyum Ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır (r=-,395; p<.05). Bu durumda ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arttıkça, örgütsel güven düzeyleri düşmekte; örgütsel güven düzeyleri arttıkça mesleki doyum düzeyleri düşmektedir.

Benzer bir çalışmada Korkutan (2018), meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin mesleki doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin mesleki doyumları ile tükenmişlikleri arasında yüksek şiddette, anlamlı ve negatif bir ilişki bulmuştur (r=-,629; p<.05). Bu sonuca göre katılımcıların mesleki doyum puanları arttıkça tükenmişlik puanları azalmakta ya da mesleki doyum puanları azaldıkça tükenmişlik puanları artmaktadır. Kadıoğlu (2014), rehber öğretmenlerin mesleki doyum puanları ile kendine saygı puanları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı çalışmasında, rehber öğretmenlerin mesleki doyumları ile kendine saygıları arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur (r=,369; p<.001). Bu sonuca göre katılımcıların mesleki doyum puanları arttıkça kendine saygı puanları artmakta ya da mesleki doyum puanları azaldıkça kendine saygı puanları da azalmaktadır. Biçer (2013), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumları ile kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin mesleki doyumları ile dışadönüklük kişilik tipi arasında düşük düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur (r=,379; p<.01). Öğretmenlerin mesleki doyumları ile yumuşak başlılık kişilik tipi arasında düşük düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur (r=,324; p<.01). Öğretmenlerin mesleki doyumları ile özdenetim/sorumluluk kişilik tipi arasında düşük düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur (r=,378; p<.01). Öğretmenlerin mesleki doyumları ile gelişime açıklık kişilik tipi arasında düşük düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur (r=,345; p<.01). Öğretmenlerin mesleki doyumları ile duygusal tutarsızlık kişilik tipi arasında ise düşük düzeyde, anlamlı ve negatif bir ilişki bulmuştur (r=-,301; p<.01). Mutluay (2018), ortaokullarda çalışan öğretmenlerin okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulamaları ile örgütsel güvenleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulamaları ile örgütsel güvenleri arasında yüksek düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur (r=,853; p<.001). Bulut (2018), resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında yüksek düzeyde, anlamlı ve negatif bir ilişki bulmuştur (r=-,722; p<.001). Buna göre örgütsel güven puanı arttıkça örgütsel sinizm puanları

düşmekte, örgütsel güven puanı düştükçe örgütsel sinizm puanları artmaktadır. Güleryüz (2017), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel güven ve mesleki motivasyon düzeyleri arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur (r=-,360; p<.001). Buna göre örgütsel güven puanı arttıkça mesleki doyum puanları artmakta, örgütsel güven puanı düştükçe mesleki doyum puanları da düşmektedir. Ayduğ (2014), ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgüt sağlığı algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel güven ve örgüt sağlığı algı düzeyleri arasında yüksek düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur (r=,75; p<.001). Buna göre örgüt sağlığı algıları arttıkça, örgütsel güven puanları artmakta, örgütsel sağlığı algısı düştükçe örgütsel güven puanları da düşmektedir.

5.2. Öneriler

a) Genel Öneriler

1) Bu araştırma sadece Edirne İli merkezi ve Uzunköprü ilçe merkezinde bulunan resmi ortaokullarda yapılmıştır. Araştırmanın diğer illerde yapılması, öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yardımcı olabilir.

2) Mesleki doyum ve örgütsel güven konularında literatür taranarak eğitim kurumlarına aktarım sağlanabilir.

3) Öğretmenlerin mesleki doyum ve örgütsel güven düzeyleri hakkında MEB tarafından farkındalık oluşturacak şekilde tekrarlı ölçümler yapılabilir.

4) Okul müdürlerinin örgütsel güven ve mesleki doyum konusunda farkındalıklarının artırılması açısından konu hakkında hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.

5) Ödül ve ceza sisteminde ödül kısmına daha fazla önem verilerek başarılı personelin ödüllendirilmesi motivasyon düzeylerinin yükselmesine katkı sağlayabilir.

b) Araştırmaya Özel Öneriler

1) Mesleğin ilk yıllarında doyumun yüksek olduğu sonraki yıllarda düştüğü mesleğin son yıllarında tekrar yüksek düzeylere ulaştığı görülmektedir. Meslekte belirli bir yılı tamamlamış öğretmenlere hizmet içi eğitim ile mesleki doyumlarını arttıracak eğitimler verilerek olumlu sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir.

2) Lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha fazla mesleki doyum hissetmeleri beklentisi Milli Eğitim Bakanlığı tarafından lisansüstü eğitime sahip öğretmenlere yeterli pozitif uygulamalar yapması ile sağlanabilir.

3) Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre paydaşlarına daha fazla güven duyduğu görülmektedir. Ülkemizde kadınların eğitimine ve çalışma hayatında yer almasına daha fazla değer verilmesiyle bu durumun değişebileceği düşünülmektedir.

4) Yaş değişkeni açısından bakıldığında öğretmenlerin yaşı ilerledikçe paydaşlara duyulan güvenin arttığı görülmektedir. Tecrübe ile birlikte iletişim kurma becerisinin yükseldiği düşünülmektedir. Genç ve mesleğe yeni başlamış öğretmenlere hizmet içi eğitimlerle iletişim konusunda bilgilendirme yapılarak olumlu sonuçlar elde edilebilir.

5) Aynı kurumda çalışma süresi arttıkça öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri artmaktadır. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresinin arttırılması için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından teşvik edici çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca kurumda yeni çalışmaya başlayan öğretmenlerin uyum süreçlerini hızlandırmak için çalışanların birlikte vakit geçirmelerini sağlayacak faaliyetler ve eğitimler düzenlenebilir.

6) Öğrenci sayısı arttıkça öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi düşmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı öğrenci sayısının daha az olduğu minimal okul projeleri gerçekleştirerek öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin artmasını sağlayabilir.

KAYNAKÇA

Acar, Elvan. (2007). Uzman Alanında Çalışmanın İş Doyumuna Etkileri. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi [e-dergi],* 3 (1), 1-12.

Afşar, Leyla. (2013). Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Konuya İlişkin Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ağan, Fatih. (2002). Özel Okullarda, Devlet Okullarında Ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akpınar, Ali Talip ve Taş, Yunus. (2011). Acil servis çalışanlarının tükenmişlik ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Türkiye Acil Tıp Dergisi,* 11 (4):161-165.

Aksu, Günay, Acuner, Ahmet Münir, Tabak Ruhi Selçuk (2002). Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi,* 55 (4): 271-282.

Akyel, Yakup. (2014). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven İlişkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Altun, Gülhan. (2010). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Altuntaş, Özgür (2012). Merkez Bankası Bağımsızlığı: Avrupa Merkez Bankası ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası karşılaştırması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Sayı: 12: 73-84.

Altuntaş, Serap, Baykal, Ülkü. (2010). Araştırma Yazısı Örgütsel Güven Ölçeği'nin Hemşirelikte Geçerlik–Güvenirliği", İ.Ü.F.N. Hem. Dergisi, Cilt 18, Sayı 1, (2010): 10-18.

Arslan, Deniz Tugay. (2015). Hastane İdari Personelinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Arslan, Mehmet Metin. (2009). Teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 5 (2), 274-288.

Arslan, Yahya. (2009). Kurumsallaşma ve Örgütsel Güven İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze: Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Arslan, Zeynep. (2006). Öğretmenlerde Dindarlık, Değerler ve İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Artuksi, Eda. (2009). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Okulun Örgütsel Güven Düzeyine İlişkin Algıları (Malatya İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi Soysal Bilimler Enstitüsü.

Aşık Akşit, Nuran.(2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467: 31-51.

Ayduğ, Damla. (2014). İlkokulların Örgüt Sağlığı ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Ayık, Ahmet. (2000). İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Yönetsel Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi (Erzurum İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aykaç, Fatma. (2016). Mobbing, Öznel İyi Oluş ve Mesleki Doyım: Psikolojik Danışmanlar Üzerine Bir Çalışma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Bal, Nilay Gül. (2018). Asistan Hekimlerde Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Uzmanlık Tezi, Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi Tıp Fakültesi.

Balak, Bahattin. (1997). *İşletme Yönetimi*. Konya: Atlas Kitabevi.

Barutçugil, İsmet. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi.* İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Başaran, İbrahim Ethem. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınları.

Baysal, Ayşe, Tekarslan, Erdal. (1996). *İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcol Basım Yayın.

Bazı, Mehmet ve Savaş, Kenan. (2011). İşveren ve işgören ilişkileri, *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi,* Sayı:1, Cilt:1.

Behlül, Seda. (2015). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumunun ve Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi: İstanbul İli Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Biçer, Makbule. (2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Doyumları İle Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuzeylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Bilge, Filiz, Akman, Yasemin ve Kelecioğlu, Hülya. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 32(32), 32-41.

Bilgiç, Özlem. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Küçükçekmece Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bozkurt, Emrah. (2015). Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizim Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bökeoğlu, Ömay Çaokluk, Yılmaz Kürşad. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi,* 54(54), 211-233.

Bölüktepe, Eren. (1993). Kamu Örgütlerinde İş Tatmini. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Brewster, Cori and Railsback, Jennifer. (2003). Building trusting relationships for school ımprovement: ımplications for principals and teachers. Northwest Regional Educational Laboratory. ERIC, Document Reproduction Service, ED 481 987.

Bryk, Anthony and Schneider, Barbara. (2003). Trust in schools: A core resource for school reform. *Educational Leadership*, 60(6), 40-44.

Bryk, Anthony ve Schneider, Barbara. (2002). *Trust In Schools: A Core Resource For Improvement*. New York, NY: Russell Sage Foundation.

Bulut, Burcu Uyar. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Büte, Mustafa. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (1), 171-192.

Can, Halil, Akgün, A, ve Kavunbaşı, Şahin. (1998). *Personel Yönetimi*, Ankara: Cem Web Ofset Ltd. Şti.

Can, Halil, Kavuncubaşı, Şahin ve Selami, Yıldırım. (2009). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi.* Ankara: Siyasal Kitabevi

Cemaloğlu, Necati. (2007). *Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1): 73- 112.

Ceylan, Adnan. (1998). *Örgütsel Davranış.* İzmit: Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Yayınları.

Ciğerci, Yeliz. (2004). Afyon Bölgesinde Çeşitli Sağlık Kuruluşlarında Çalışmakta Olan Cerrahi Hemşirelerinin İş Doyumu Düzeylerinin ve Bunları Etkileyen Faktörlerinin İncelenmesi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi. Sağlık Bilimler Enstitüsü.

Clague, Christopher. (1993). Rule obedience, organizational loyalty, and economic development. *Journal of Institutional and Theoretical Economics,* 149 (2), 393-414.

Cohen, Marc ve Dienhart, John. (2013). Moral and amoral conceptions of trust, with an application in organizational ethics., *Journal Of Businessethics,* 112 (1), 1-13.

Costa, A.C. (2003). *Understanding the Nature and Ancedents of Trust Within Work Teams.* In B. Nooteboom, & F. Six (Eds.). *Trust Process in Organizations: Emprical Studies of Determinants and The Process of Trust Development.* USA: E.Elgar Publishing.

Çakınberk, Arzu, Polat Dede, Nurten ve Yılmaz, Gülşen. (2014). Örgütsel güven ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki: bir kamu üniversitesi örneği. *Journal of Economics, Finance - Accounting-JEFA,* 1 (2), 91-105.

Çanak, Mehmet. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi,* 4(7), 7-26.

Çeliker, Nuri. (2014). İnsan Kaynakları Uygulamaları Kapsamında Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların Örgütsel Güveni Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çetinel, Emine. (2008). Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çetinkanat, Canan. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Çimen, Mesut ve Şahin, İsmet. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5 (4):53-67.

Çimen, Mesut. (2007). İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının Örgütsel Güvene Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çokluk Bökeoğlu, Ömay ve Yılmaz, Kürşad. (2008). ilköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54, 211-233.

Çoştu, Yakup. (2013). Din görevlilerinde meslekî doyum; Çorum il merkezi örneği. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 6 (1), 1-18.

Çömezoğlu, Esra. (2007). Ebelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Dalçiçek, Eşref. (2016). Okulöncesi Eğitim Kurumlarında ve İlkokul Kademesinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyumlarının Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Dar, Ong Lin. (2010). Trust ın co-workers and employee behaviours at work. *International Review of Business Research Papers*, 6(1), 194-204.

DeMato, D. S., ve Curcio, C. C. (2004). Job satisfaction of elementary school counselors: A new look. *Professional School Counseling*, 7(4), 236-245.

Demir, Figen. (2007). Lise Öğretmenlerinde İletişim ve Problem Çözme Becerisini Artırmaya Yönelik Bir Müdahale Programının Tükenmişlik ve Mesleki Doyum Düzeyine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Demir, Sinan. (2010). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demircan, Nigar ve Ceylan, Adnan. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi,* 10(2), 139-150.

Demircan, Nigar ve Ceylan, Adnan. (2003). Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi,* 10 (2), 139–150.

Demircan, Nigar. (2003). Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze: İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demirel, Yavuz. "Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi", Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:15, Sayı:2, (2008): 179-194.

Dinç, Sedef. (2007). Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Cohen, William A. (2010). *Drucker ve liderlik.* İstanbul: Optimist Yayınları.

Eduwen, F. O., Aluede, O., ve Ojugo, A. İ. (2014). Job satisfaction among school counsellors in secondary schools in mid-western Nigeria. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities,* 22(1), 181-193.

Eğinli, Ayşen. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 23 (3), 35-52.

Ejimofor, Francis. (2007). Principals' Transformational Leadership Skills and Their Teachers' Job Satisfaction in Nigeria. Doctor of Philosophy in Urban Education. Cleveland: Cleveland State University.

Erden, Ali. (2007). Ankara ve Lefkoşa Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Güvene İlişkin Görüşleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Erden, Ali and Erden, Hale. (2009). Predicting organizational trust level of school managers and teachers at elementary schools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences,* 1(1), 2180-2190.

Erden, Ali. (2007). Ankara ve Lefkoşa Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Güvene İlişkin Görüşleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Erdoğan, İlhan. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.

Erdoğan, İlhan. (2002). *Eğitimde Değişim Yönetimi.* Ankara: PegamA Yayıncılık.

Eren, Erol. (1994). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi.* İstanbul, Beta Basın Yayım.

Eren, Selim ve Yücel, Rahmi. (2010). İş gerilimi, yöneticiye güven ve örgütsel bağlılık ilişkisinde resmi ve resmi olmayan yönetim kontrollerinin önemi. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* 12(3), 117-136.

Ergül, Okan. (2015). Banka Çalışanlarının İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erigüç, Gülsün. (2005). Sağlık personelinin kişisel özelliklerine göre iş doyumu üzerine bir inceleme. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi,* 5 (3):7-39.

Eroğlu, Fatih, (2015), Zorunlu Yer Değişikliği (Rotasyon) Yapan Eğitim Yöneticilerinin Örgütsel Güven Algıları Üzerine Bir İnceleme, Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri, 2015.

Eroğlu, Kemal. (2004). Örgüt Kültürünün Çalışanların İş Doyumuna Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ertürk, Emel ve Keçecioğlu Tamer. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış,* 12 (1): 162-168.

Filiz, Zeynep. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi.. *Journal of Management Economics and Business,* 10 (23): 157-172.

Gökduman, Doğan. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir: Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güleryüz Gül, Dilek. (2017). Öğretmenlerin Örgütsel Güven Seviyeleri ve Motivasyon Seviyeleri İlişkisinin İncelenmesi (Bursa İli Nilüfer İlçesi Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Güner, Ahmet Reşat. (2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güzel, Melik Onur ve Barakazı, Mahmut. (2018). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı kapsamında insanların turizm hareketlerine katılma durumları üzerine ilişkisel bir değerlendirme. *Social, Mentality and Researcher Thinkers Journal,* 4 (14), 1001-1010.

Hardy, Cynthia, Nelson, Phillips ve Thomas, Lawrence. (1998). *Distinguishing Trust and Power in Interorganizational Relations: Forms and Façades of Trust.* Oxford: Oxford University Pres.

Horuz, Fatma. (2014). Mesleki Doyum ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri Üzerinde Bir İnceleme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Huff, Lenard ve Kelley, Lane. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven-nation study. *Organization Science*, 14 (1), 81-90.

Işık, Musab. (2014). Çağrı Merkezlerinde Takım Çalışması ve Örgütsel Güven İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Izgar, Hüseyin. (2003). *Okul Yöneticilerinde Stres ve Tükenmişlik*. Ankara:Nobel Yayın.

İnce, Serdal. (2005). Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesinde Çalışanları İş doyum Düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İncir, Gülten. (1990). *Çalışanların iş doyumu üzerine bir inceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

Kadıoğlu, Fahriye. (2014). Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum İle Kendine Saygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kalemci Tüzün, İpek. (2006). Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kalkan, Fatma. (2015). İlköğretim Okullarında Mesleki Öğrenme Topluluğu İle Büorakratik Yapı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kantar, Hüseyin. (2010). *İşletmede Motivasyon*. İstanbul: Kumsaati Yayınları.

Kaplan, Hayriye. (2014). İş Doyumu-Yaşam Doyumu İlişkisi (Denizli Servergazi Devlet Hastanesi Hemşire-Ebe Hemşireler Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karabıyık, Hüseyin. (2011). İlköğretim Öğretmenlerinin Okula İlişkin Örgütsel Güven Algı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Bakımından İncelenmesi: Diyarbakır İli Örneği. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır: Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

Karabulut, Nurperihan. (2013). Hekim ve Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumlarının Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Kartal, Seçil Eda. (2010). Genel Liseler İle Mesleki Ve Teknik Liselerdeki Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaufman, Leonard, Rousseeuw, Peter. (1990). *Finding Groups in Data: An İntroduction To Cluster Analysis*. New York: John Wiley and Sons.

Kaya, Harun. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma. *Maliye Dergisi*, 155, 119-130.

Kaya, İlker. (2007). Otel İşletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 355-372.

Kaynak, Rabia. (2018). Kurumsal Bakım Hizmeti Veren Kuruluşlarda Çalışan Personelin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi: Gümüşhane İli Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Keskin, Cemil. (2014). İlköğretim Okullarında Örgütsel Etkililik, Mesleki Doyum ve İşten Ayrılma Eğilimi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kırbaşlar, Merve. (2013). Çalışanların Etik İklim Algılarının, Örgütsel Güven Algısı ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar İle İlişkilerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Knack, Stephen ve Keefer, Philip. (1997). Does social capital have an economic payoff? a cross-country ınvestigation. *Quarterly Journal of Economics*, 112 (4), 1251-1288.

Koç, Ceyda. (2014). Gündüz Çalışan İnfaz ve Koruma Memurları İle Vardiyalı Çalışan İnfaz ve Koruma Memurları Arasındaki İş Doyumu ve Tükenmişliğin

İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koç, Hakan ve Yazıcıoğlu, İrfan. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.

Koç, Tayfun Süleyman. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Güven ve İş Tatminine Etkisi: Alanya'da Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koçak, Tuncay. (2006). Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkisi (Ankara İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Koçel, Tamer. (1998). *İşletme Yöneticiliği.* İstanbul: Beta Yayıncılık.

Korkut, Yeşim. (2018). Çalışanın Adalet Algısı ve İş Doyumu İlişkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü (Hekimler Üzerine Bir Araştırma). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Korkutan, Teyfik Behiç. (2018). Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Korczynski, M. (2003). Güvenin ekonomi politiği. (Çev: Ş. Erdem). İçinde, F. Erdem (Ed.). *Sosyal bilimlerde güven*. Ankara: Vadi Yayınları.

Köksal, Onur. (2012). Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kumaş Volkan ve Deniz, Levent. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (32), 123-139.

Kuzgun Yıldız, Sevim, Seher ve Hamamcı Zeynep. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (11), 14-18.

Kuzgun, Yıldız. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmalığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayınları.

Lau, Dora and Liden, Robert. (2008). Antecedents of coworker trust: leaders' blessings. *Journal of Applied Psychology*, 93 (5), 1130-1138.

Mersin, Yunus. (2007). Din Görevlilerinde Mesleki Doyum. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Mete, Cengiz. (2006). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile İş tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Mishra, Jitendra ve Morrissey, Molly A. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of west michigan managers. *Public Personnel Managment*, 19 (4), 443–485.

Moran, Megan Tschannen, Hoy, Wayne. (2000).A Multidisciplinary Analysis of The Nature, Meaning and Measurement of Trust. *Review of Educational Research*, 70 (4):547-593.

Mutluay, Yalçın. (2018). Okul Yöneticilerinin Okul Yönetiminde Evrensel Değerleri Uygulamaları ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Okur, Fidan. (2016). Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,.

Ölçüm, Dinçer. (2015). Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi (Sakarya İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitimi Bilimleri Enstitüsü.

Özaydın, Mehmet ve Özdemir, Ömer. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 251-281.

Özdil, Kenan. (2005). İlköğretim Okullarında Güven ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özer, Niyazi, Demirtaş, Hasan, Üstüner, Mehmet ve Cömert, Melike. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1):103–124

Özer, Niyazi, Demirtaş, Hasan, Üstüner, Mehmet ve Cömert, Melike. (2006). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, (7) 1: 103–124.

Özhan, Tuğçe. (2016). Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerine Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce: Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özkalp, Enver ve Kırel, Çiğdem. (2001). *Örgütsel Davranış.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Özler Derya, Atalay Ceren ve Şahin Meltem. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2.

Öztürk, Oğuzhan. (2018). Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında Görev Alan Öğretmenler İle Görev Almayan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeyleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Pala, Adem. (2012). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıklarının ve Mesleki Doyumlarının Tespiti ve İncelenmesi (İstanbul - Pendik Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Polat, Soner. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Polat, Soner. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Recepoğlu, Ergün ve Tümlü, Gamze. (2016). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi,* 2 (4), 1851-1868.

Rençber, Süreyya. (2012). Batman İli Sağlık Sektöründe Kamu ve Özel Hastanelerde Görev Yapan Yöneticilerin İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Roxanne M. M. (2004). Trust, the Principal, and Student Identification.A Paper Presented at The Annual Meeting of The University Council for Education Administration Kansas City, Missouri November.

Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tüz, Melek. (1998). *Örgütsel Psikoloji.* İstanbul: Alfa Yayım Dağıtım.

Sağlam Arı, Güler. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi,* 2, 17-36.

Sağlam Arı, Güler. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı?. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi,* (2), 17-36.

Saleem, Hina. (2015) The ımpact of leadership styles on job satisfaction and the mediating role of perceived organizational politics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences,* 172:563-569.

Samadov, Sakina. (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Selvi, Aysun. (2017). Ebelikte Mesleki Doyum ve Mesleki Doyum Üzerine Sosyal Çevrenin Etkisi (Konya Dr. Faruk Sükan Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi ve Konya Eğitim Araştırma Hastanesi Ebeleri Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Semercioğlu, Muhammet Serhat. (2012). Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin İş Doyumu ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Alan Çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.

Silah, Mehmet. (2000). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi Yayıncılık.

Sirisookslipa, Sawonee, Ariratanaa, W., Ngangc, T. K., (2014). The Impact of Leadership Styles of School Administrators on Affecting Teacher Effectiveness, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* , 186 : 1031 – 1037

Spillane, James ve Charles,Thompson.(1997). Reconstructing Conception of Local Capaticy:The Local Education Agency's Capaticy for Ambitious. *Instructional Reform. Education Evaluation and Policy Analysiz.* 19(2),185-203.

Şahin, Hülya ve Dursun, Aylin. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (18), 160-174.

Şahmelikoğlu, Semra. (2013). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Algıladıları Örgütsel Güven Düzeyi İle Örgütsel Kültür Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Pendik İlçesi Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şen, Buket. (2011). Çocuk Gelişimi Ve Eğitimi Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Üzerine Bir Araştırma (Uşak İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şişman, Mehmet. (2007). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Tahta, Fatma. (1995). *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenleri İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Tan, Hwee Hoon and Tan, Carolina Swee Lin. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs,* 126(2): 241-242.

Taliadorou, Nikoletta ve Pashiardis, Petros. (2015).Examining the role of emotional intelligence and political skill to educational leadership and their effects to teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Administration,* 53 (5): 642 - 666

Taş, Özlem. (2012). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Tekingündüz, Sabahattin, Aydın, Muazzez, Polat, Hatice. (2014). Kamu sektöründe örgütsel adalet, örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi: bir devlet hastanesi örneği. *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 94, ss.53-72.

Tevruz, Suna, Erdem ve Bozkurt, İnci Tülay. (1999). *Davranışlarımızdan Seçmeler, Örgütsel Yaklaşım.* İstanbul.

Tınaz, Pınar. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Topaloğlu, Işıl Gökçe. (2010). İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Töremen, Fatih. (2002). Okullarda sosyal sermaye: Kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32, 556-573.

Tschannen-Moran, Megan. (2003). Fostering organizational citizenship: Transformational leadership and trust. içinde (W. K. Hoy, and C. G. Miskel). *Studies in Leading and Organizing Schools Information Age Publishing* (s. 157-179).

Tschannen-Moran, Megan ve Wayne, Hoy. (1998). Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*, 36 (4), 334-352.

Tschannen-Moran, Megan ve Wayne, Hoy. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning, and measurement of trust. *Review of Educational Research.* 70 (4), 538-557.

Tunacan, Sevil ve Çetin, Canan. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29: 155-172.

Turan, Tolga. (2016). Örgütsel Stresin Çalışan İş Doyumuna Etkisi "Hıltı İnşaat Malzemeleri Tic. A.Ş. Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Tüzün Kalemci, İpek. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, (13), 93-118.

Ünal, Zahide. (2003). Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Üstün, Ferda. (2015). Örgütlerde Sıkılık-Esneklik Boyutunun Örgütsel Güven, Kurumsal Girişimcilik ve Firma Performansına Etkisi: Türkiye'nin Öncü Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Van Maele, Dimitri and Van Houtte, Mieke. (2009). Faculty Trust and Organizational School Characteristics An Exploration Across Secondary Schools in Flanders. *Educational AdministrationQuarterly*,45(4): 556-589.

Williams, Michele (2001). In whom we trust group membership as an affective context for trust development. *Academy of Management Review,* 261 (3), 377-396.

Yaldır, Zuhal. (2015). Acil Serviste Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Profili; Bağcılar Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Yaşar, Özlem. (2005). Örgütsel Güvenin Örgüt İklimine Etkisi; Gaziantep Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yazılıtaş, Funda. (2010). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öğrencileri Motive Etme Düzeyleri İle Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kayseri İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yeşilçimen Cesur, Kerime. (2015). Hemşirelikte Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Yıldız, Emine. (2018). Özel ve Devlet Okullarında Çalışan Branş Öğretmenlerinin Demografik Değişkenlere Bağlı Olarak Mesleki Doyum ve Anksiyete Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Yılmaz, Abdullah. (2012). Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, Emre. (2006). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.

Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, Ali ve Ceylan, Çiğdem. (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkis. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* , 17 (2):277-394.

Yılmaz, Kürşad. (2009). Özel dershane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* 15(59), 471-490.

Yılmaz, Yeşim. (2013). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi: İzmir İli Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yücel, Cemil ve Samancı, Gülden. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19*, (1): 113-132.

Yücel, İlhami ve Demirel, Yavuz. (2013). Mevcut iş alternatiflerinin iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi üzerine etkisi: "Başka bir yol daha olmalı!". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 27 (2), 159-177.

Yüksel, Özkan. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

Zaheer, Akbar, Mcevily, Bill ve Perrone, Vincenzo. (1998). Does trust matter? Exploring the effects of ınterorganizational and ınterpersonal trust on performance. *Organization Science,* 9 (2), 141-159.

Zorlu Yücel, Pınar (2006). Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

Sayın Öğretmen

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans programındaki "Ortaokul öğretmenlerinin Mesleki Doyumları Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmamın zorunlu bir aşaması olan bu araştırma için sizin görüşlerinize ihtiyaç duyulmuştur. Vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Elde edilen cevaplar gizli tutulacak ve bilimsel amaçlar için kullanılacağından tüm soruları içtenlikle yanıtlamanız beklenmektedir. Bu soruları yanıtlarken sizin durumunuz için en uygun olan seçeneğin karşısındaki □ içine + işareti koyunuz.

Göstereceğiniz ilgi ve tüm yardımlarınız için teşekkür ederim. Saygılarımla,

Emre KÜÇÜKCAMIZ
Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

EK 1- KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu soruları yanıtlarken sizin durumunuz için en uygun olan seçeneğin yanına X işareti koyarak cevaplayınız.

1. Cinsiyetiniz?

□ Kadın □ Erkek

2. Yaşınız?

□ 25 yaş ve altı □ 26-30 yaş □ 31-40 □ 41 ve üstü

3. Medeni Durumunuz?

□ Evli □ Bekar

4. Eğitim Durumunuz?

□ Lisans □ Yüksek Lisans/Doktora □ Diğer

5. Kıdeminiz?

□ 1-5 yıl □ 6-10 yıl □ 11 -15 yıl □16 yıl ve üzeri

6. Aynı Kurumda Çalışma Süreniz?

□ 1-5 YIL □ 6-10 YIL □ 11 -15 YIL □16 yıl ve üzeri

7. Okulunuzdaki öğretmen sayısı?

□ 5-15 □ 16-25 □ 26-35 □ 36 ve üzeri

8. Okulunuzdaki öğrenci sayısı

□ 50-100 □ 101-200 □ 201 ve üzeri

9.Sınıflardaki öğrenci mevcudu sayısı

□ 10-20 □ 21-30 □ 30 ve üzeri

EK-2 ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

Açıklama: Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtma derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi (maddeyi) cevaplarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmasına özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir.

Lütfen, aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşılarındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz	**1. HİÇBİR ZAMAN** **2. ÇOK NADİR** **3. BAZEN** **4. ÇOĞUNLUKLA** **5. HER ZAMAN**					
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
1 Okul müdürüne güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐	**1**
2 Bu okuldaki diğer öğretmenlere güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐	**2**
3 Bu okuldaki öğrencilere güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐	**3**
4 Öğrencilerimin ailelerine güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐	**4**
5 Okul müdürünün dürüstlüğüne güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐	**5**
6 Bu okuldaki diğer öğretmenlerden şüphelenmem.	☐	☐	☐	☐	☐	**6**
7 Bu okuldaki diğer öğretmenlerin sözlerine inanırım.	☐	☐	☐	☐	☐	**7**
8 Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine bağlıdırlar.	☐	☐	☐	☐	☐	**8**
9 Bu okulun müdürü öğretmenlerin sorunları ile ilgilenir.	☐	☐	☐	☐	☐	**9**
10 Bu okuldaki öğretmenler ile müdür arasındaki ilişkilerde tutarlılık vardır.	☐	☐	☐	☐	☐	**10**
11 Bu okuldaki öğrencilere yaptıkları işlerde güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐	**11**
12 Bu okulun müdürü yaptığı işlerde yeteneklidir.	☐	☐	☐	☐	☐	**12**
13 Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine karşı açıktır.	☐	☐	☐	☐	☐	**13**
14 Öğrenci velilerinin desteğine güvenirim.						**14**
15 Bu okulun müdürü verdiği sözleri tutar.						**15**
16 Bu okuldaki öğretmenler bir şeyler söylediğinde ona inanırım.	☐	☐	☐	☐	☐	**16**
17 Müdür, öğretmenler ile kişisel bilgileri açıkça paylaşır.	☐	☐	☐	☐	☐	**17**
18 Öğrencilerimin söylediği sözlere inanırım.	☐	☐	☐	☐	☐	**18**
19 Bu okuldaki öğrenciler fırsat bulsalar bile öğretmenlerini aldatmazlar.	☐	☐	☐	☐	☐	**19**
20 Öğrencilerimin velilerinin söylediği sözlere inanırım.	☐	☐	☐	☐	☐	**20**
21 Öğretmenler odasında konuşulanların dışarıya çıkmayacağına inanırım.	☐	☐	☐	☐	☐	**21**
22 Bu okuldaki öğretmenler arasında tutarlı bir ilişki vardır.						**22**

EK-3 MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ

Kuzgun Mesleki Doyum Ölçeği

AÇIKLAMA: Aşağıda işinize ilişkin bazı sorular sorulmaktadır. Sizden istenen lütfen her soruyu dikkatle okuyunuz ve "Cevap Kağıdı" ndaki size uygun gelen şıkkı işaretleyiniz.

A: Her zaman B: Sık sık

C: Ara sıra D: Nadiren

E: Hiçbir zaman

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

EK-4 MİLLİ EĞİTİM İZİN

EDİRNE VALİLİĞİNE
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

Araştırmacının Adı ve Soyadı	Emre KÜÇÜKCAMIZ
Araştırma Yapacak Kurum ve Birim	Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Araştırmanın Akademik Düzeyi	Yüksek Lisans
Araştırmanın Alanı	Eğitim Bilimleri
Araştırmanın Konusu	Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki
Araştırmanın Amacı	Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin belirlenmesi
Araştırmanın Yöntemi	İlişkisel Tarama Yöntemi
Veri Toplama Araçları (alıntı ise kullanım izni)	EK de mevcut
Araştırmanın Yapılacağı Tarih Aralığı	01/05/2017-20/05/2017
Araştırmanın Sonuç Raporunu Son Ekleme Tarihiniz	01/02/2018
Araştırma Yapılacak İl / İlçe	Edirne ili merkez ilçe, ve Uzunköprü ilçe merkezi
Araştırma Yapılacak Eğitim Kurumu Kademesi	Ortaokul kademesi
Araştırma Yapılacak Okul / Kurum Adları ve Örneklem Sayıları	Edirne Merkez Ortaokulları(Atatürk Ortaokulu,Cumhuriyet Ortaokulu,Fatih Sultan Mehmet Ortaokulu,Ferah Ortaokulu,Gazi Osmanpaşa Ortaokulu,Hacıilbey Mensucat Santral Ortaokulu,İsmail Güner Ortaokulu,İstiklal Ortaokulu,Karaağaç YİBO,Kırkpınar Ağası Alper Yazoğlu Ortaokulu,Lala Şahinpaşa Ortaokulu,Mehmet Ruşen Erkurt Ortaokulu,Mimar Sinan Ortaokulu,Mithat Paşa Ortaokulu,Selimiye İmam Hatip Ortaoukulu,Şehit Üsteğmen Efkan Yıldırım Ortaokulu,T.Ü Devlet Konservatuarı Müzik ve Bale Ortaokulu,Ticaret ve Sanayi Ortaokulu,Yusufhoca Ortaokulu. Uzunköprü Merkez Ortaokulları(Atatürk Ortaokulu,Gazi Turhan Bey Ortaokulu,İkinci Murat Ortaokulu,Menderes Ortaokulu,Şehsuvarbey Ortaokulu,Yunus Emre Ortaokulu,Uzunköprü İmam Hatip Ortaokulu) 24 Örneklem
Toplam Okul / Kurum ve Örneklem (Katılımcı) Sayısı	400

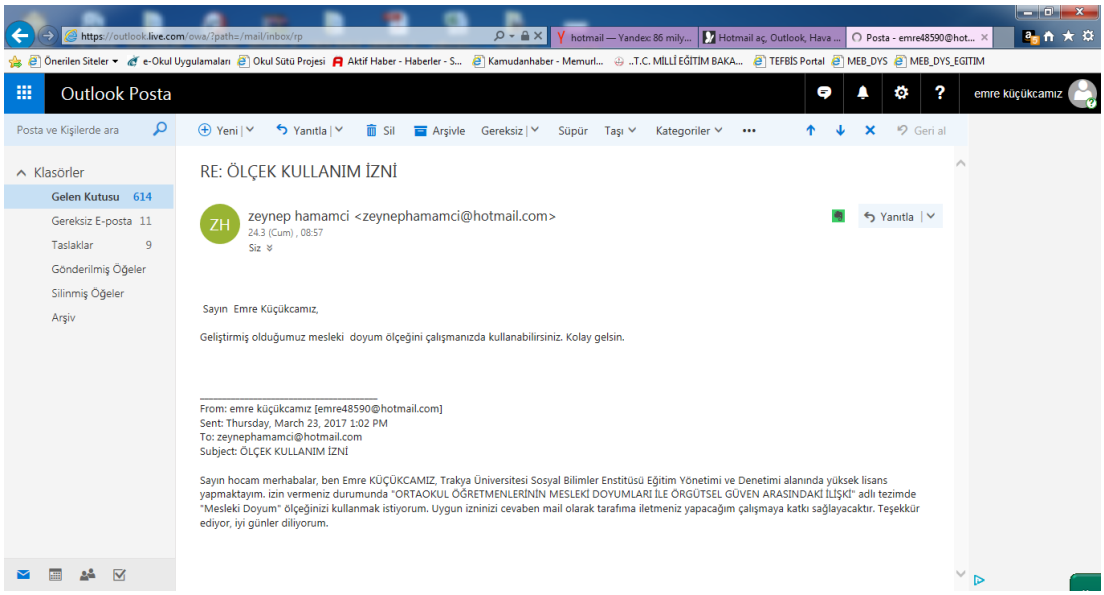
Yukarıda bilgileri yazılı ve ekte belgeleri sunulan ankette/araştırmada kullanılan veri toplama araçlarında alıntı olmadığını / kullanım izni aldığımı, anket/araştırma uygulaması sırasında eğitim kurumlarında oluşabilecek fizikî zararları karşılayacağımı, anket/araştırma sonuçlandıktan sonra pdf formatında raporu https://edirne.meb.gov.tr/anket_komisyon/ adresinden başvuru Takip numarası ile 5. Adım menüsünden İl Millî Eğitim Müdürlüğüne dijital olarak teslim edeceğimi beyan ve taahhüt ederim.

Anketin / araştırmanın yapılması için gerekli iznin verilmesini ve verilecek izin onayının aşağıda belirttiğim e-posta adresine gönderilmesini arz ederim. 08/05/2017

(T.C 11009862322)

Adres:
Kavacık Ortaokulu
Uzunköprü/EDİRNE
Cep Telefonu No 5058669605
e-posta Adresi: emre48590@hotmail.com

EK 5- MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ İZİN



EK 6- ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ İZİN

